

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



***Direzione Centrale Pensioni***

***Direzione Centrale Prestazioni a  
Sostegno del Reddito***

***Direzione Centrale Entrate***

***Direzione Centrale Vigilanza, Prevenzione  
e Contrasto all'economia sommersa***

***Direzione Centrale Organizzazione***

***Direzione Centrale Pianificazione e  
Controllo di Gestione***

***Direzione Centrale Sistemi  
Informativi e Tecnologici***

**Roma, 01/07/2010**

**Circolare n. 83**

*Ai Dirigenti centrali e periferici  
Ai Direttori delle Agenzie  
Ai Coordinatori generali, centrali e  
periferici dei Rami professionali  
Al Coordinatore generale Medico legale e  
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente  
Al Presidente e ai Componenti del  
Consiglio di Indirizzo di Vigilanza  
Al Presidente e ai Componenti del Collegio  
dei Sindaci  
Al Magistrato della Corte dei Conti  
delegato  
all'esercizio del controllo  
Ai Presidenti dei Comitati amministratori  
di fondi, gestioni e casse  
Al Presidente della Commissione centrale  
per l'accertamento e la riscossione  
dei contributi agricoli unificati  
Ai Presidenti dei Comitati regionali  
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati n. 2

**OGGETTO:** regolamento (CE) n. 883 del 29 aprile 2004, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 200 del 7 giugno 2004, come modificato dal regolamento (CE) n. 988 del 16 settembre 2009, e regolamento di applicazione (CE) n. 987 del 16 settembre 2009, pubblicati sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 284 del 30 ottobre 2009, relativi al coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale - disposizioni in materia di legislazione applicabile e distacchi.

**SOMMARIO:** *PREMESSA. 1. Disposizioni in materia di legislazione applicabile. 2. Norme generali. 3. Norme particolari per i lavoratori distaccati. 4. Distacco dei lavoratori dipendenti. 5. Rilascio del certificato di distacco in presenza di un contratto di apprendistato. 6. Distacco dei lavoratori autonomi. 7. Lavoratori autonomi: regolarità contributiva e certificato di distacco. 8. Lavoratori iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995 n. 335. 9. Interruzione temporanea e nuovo distacco. 10. Proroga del periodo di distacco. 11. Procedure per l'applicazione dell'articolo 11, paragrafo 3, lettere b e d, e dell'articolo 11, paragrafo 4 (legislazione applicabile ai dipendenti pubblici, alle persone richiamate alle armi, ai lavoratori occupati a bordo di una nave). 12. Procedure per l'applicazione dell'articolo 12 (legislazione applicabile: lavoratori distaccati). 13. Esercizio di attività in due o più Stati membri. 14. Esercizio di un'attività subordinata in due o più Stati membri. 15. Esercizio di un'attività autonoma in due o più Stati membri. 16. Esercizio di un'attività subordinata e di un'attività autonoma in due o più Stati membri. 17. Disposizioni comuni ai lavoratori subordinati e autonomi che esercitano un'attività in due o più Stati membri. 18. Disposizioni procedurali. 19. Procedure per l'applicazione dell'articolo 13 del regolamento n. 883/2004 (esercizio di attività in due o più Stati membri)- modalità per individuare la legislazione applicabile e l'istituzione competente. 20. Modalità di gestione della situazione finanziaria in caso di contributi percepiti a titolo provvisorio ( articolo 73, paragrafo 2, del regolamento di applicazione). 21. Determinazione della residenza. 22. Assicurazione volontaria o assicurazione facoltativa continuata. 23. Gli agenti contrattuali delle Comunità europee. 24. Eccezioni. 25. Disposizioni procedurali comuni. 26. Disposizioni transitorie e finali.*

## **Premessa**

Dal 1° maggio 2010, le norme di coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale dei 27 Stati membri dell'Unione europea costituite dai regolamenti CEE nn. 1408 del 14 giugno 1971 e 574 del 21 marzo 1972 sono sostituite dalle norme di coordinamento del regolamento (CE) n. 883 del 29 aprile 2004, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 200 del 7 giugno 2004, come modificato dal regolamento (CE) n. 988 del 16 settembre 2009, e dal regolamento di applicazione (CE) n. 987 del 16 settembre 2009, pubblicati sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 284 del 30 ottobre 2009.

In casi determinati è previsto che si continuino ad applicare i regolamenti CEE nn. 1408/71 e 574/72.

Le disposizioni di carattere generale sono state impartite con la circolare sui nuovi regolamenti comunitari - disposizioni di carattere generale, alla quale si rimanda integralmente. La presente circolare contiene disposizioni specifiche in materia di legislazione applicabile e distacchi.

Il regolamento n. 883/2004 è successivamente indicato anche come "regolamento di base" ed il regolamento n. 987/2009 come "regolamento di applicazione".

## **1. Disposizioni in materia di legislazione applicabile**

Le disposizioni in materia di legislazione applicabile sono contenute nel titolo II (articoli da 11 a 16) del regolamento n. 883/2004, come modificato dal regolamento (CE) n. 988 del 16 settembre 2009, e nel titolo II (articoli da 14 a 21) del regolamento di applicazione (CE) n.987/2009.

La nuova normativa si propone di semplificare e rendere più flessibili le disposizioni per una maggiore e più efficace tutela dei cittadini che si spostano all'interno della comunità. Per realizzare tale obiettivo, in linea di principio, una sola legislazione deve essere sempre applicabile. In caso di difficoltà nella determinazione della legislazione, i nuovi regolamenti prevedono la possibilità di applicare una legislazione in via provvisoria. Peraltro, in presenza di divergenze tra due o più Stati membri è prevista una procedura di conciliazione per stabilire la legislazione da applicare nel caso concreto. Sono, inoltre, previste norme speciali per alcune categorie di persone o attività e disposizioni più precise e dettagliate per le persone che lavorano simultaneamente in due o più Stati membri.

## **2. Norme generali**

La disposizione contenuta nel paragrafo 1 dell'articolo 11 del regolamento n. 883/2004 afferma il principio generale dell'unicità della legislazione applicabile, in base al quale le persone destinatarie della normativa comunitaria sono soggette alla legislazione di un solo Stato. Per la concreta applicazione di tale principio i regolamenti stabiliscono alcuni criteri che, con riferimento alle diverse fattispecie, consentono di individuare la legislazione da applicare.

I criteri generali per la determinazione della legislazione da applicare indicati dall'articolo 11, paragrafo 3, del regolamento di base stabiliscono che:

- a) il lavoratore subordinato o autonomo è soggetto alla legislazione dello Stato membro in cui l'attività è svolta (principio della *lex loci laboris*);
- b) il pubblico dipendente è soggetto alla legislazione dello Stato di appartenenza dell'amministrazione da cui lo stesso dipende <sup>1</sup>;
- c) la persona che beneficia dell'indennità di disoccupazione a carico dello Stato in cui risiede è soggetta alla legislazione di tale Stato (legislazione dello Stato di residenza);
- d) la persona chiamata alle armi o richiamata alle armi o che presta servizio civile in uno Stato è soggetta alla legislazione di tale Stato;

- e) le persone che non rientrano nelle ipotesi sopraelencate sono soggette alla legislazione dello Stato di residenza, fatte salve le disposizioni del regolamento che stabiliscono criteri diversi (legislazione dello Stato di residenza).

In base all'articolo 11, paragrafo 4, del regolamento di base, 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; in sostanza l'attività svolta sulla nave viene considerata come se fosse svolta sul territorio di tale Stato membro. Tuttavia, la persona che svolge un'attività di lavoro subordinato a bordo di una nave battente bandiera di uno Stato membro, se per tale attività è retribuita da un datore di lavoro che ha gli uffici o la sede delle sue attività in un altro Stato membro, è soggetta alla legislazione di quest'ultimo Stato se questo è anche lo Stato di residenza del lavoratore (legislazione dello Stato di residenza).

Esempio: il lavoratore, residente in Italia, che svolge la sua attività subordinata su una nave che batte bandiera greca, se è retribuito da un datore di lavoro che ha la sede delle sue attività in Italia è iscritto al regime previdenziale italiano.

Infine, l'articolo 11, paragrafo 2, prima parte, del regolamento di base precisa che le persone titolari di una prestazione in denaro (ad esempio un'indennità di disoccupazione, di maternità etc.) in ragione dell'esercizio di un'attività subordinata o autonoma sono considerate come se di fatto esercitassero tali attività. Tale principio non vale per le prestazioni pensionistiche, per le rendite da infortunio e per le indennità di malattia con cure di durata illimitata<sup>2</sup>.

### **3. Norme particolari per i lavoratori distaccati**

Secondo il principio della *lex loci laboris*, i lavoratori occupati nel territorio di uno Stato membro sono soggetti alla legislazione di tale Stato; tale principio si applica anche nel caso in cui i lavoratori abbiano la residenza in uno Stato diverso da quello di occupazione o quando l'impresa o il datore di lavoro, dai quali essi dipendono, abbiano la sede legale o la sede delle loro attività in uno Stato diverso da quello in cui i lavoratori sono occupati.

Tuttavia, in determinate situazioni e per alcune categorie di lavoratori la rigida applicazione di tale principio avrebbe portato a situazioni quanto meno abnormi e creato disagi e complicazioni amministrative per il lavoratore, le imprese e le amministrazioni; per evitare queste difficoltà e per agevolare la libertà di movimento dei lavoratori, senza pregiudizio per i loro diritti di sicurezza sociale, anche la nuova regolamentazione comunitaria prevede alcune eccezioni e particolarità disciplinate dall'articolo 12 del regolamento n. 883/2004.

### **4. Distacco dei lavoratori dipendenti**

In base alle disposizioni contenute nell'articolo 12 del regolamento di base, la persona che svolge un'attività subordinata in uno Stato membro alle dipendenze di un datore di lavoro che esercita abitualmente le sue attività in tale Stato, può essere inviata in un altro Stato membro e rimanere soggetta alla legislazione del primo Stato se :

- l'attività lavorativa nello Stato di destinazione sia svolta per conto del datore di lavoro da cui normalmente dipende;
- la durata prevedibile di tale attività non sia superiore a ventiquattro mesi;
- la persona non venga inviata in sostituzione di un lavoratore che è giunto al termine del periodo massimo di ventiquattro mesi.

Il paragrafo 1 dell'articolo 14 del regolamento di applicazione precisa che per *"persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente la sua attività ed è da questo distaccata per svolgervi un lavoro per suo conto in un altro Stato membro si intende anche una persona assunta nella prospettiva di tale distacco in un altro Stato membro, purché, immediatamente prima dell'inizio del rapporto di lavoro in questione, la persona interessata fosse già soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui il suo datore di lavoro è stabilito"*.

Ne consegue che un lavoratore può essere assunto per essere distaccato e che l'inizio del distacco può coincidere con la data di assunzione; tuttavia, ciò è consentito solo se detto lavoratore risulta essere già stato soggetto alla legislazione dello Stato in cui il datore di lavoro ha la propria sede. Tale ultima condizione si ritiene soddisfatta se il lavoratore, prima dell'assunzione finalizzata al distacco, risulti iscritto al regime assicurativo dello Stato membro di provenienza da almeno un mese.

Il paragrafo 2 dell'articolo 14 del regolamento di applicazione precisa che si considera datore di lavoro *"che vi esercita abitualmente le sue attività"* un datore di lavoro che *"svolge normalmente attività sostanziali, diverse dalle mere attività di gestione interna, nel territorio dello Stato membro in cui è stabilito, tenendo conto di tutti i criteri che caratterizzano le attività dell'impresa in questione. I criteri applicati devono essere adattati alle caratteristiche specifiche di ciascun datore di lavoro e alla effettiva natura delle attività svolte"*.

Pertanto, presupposto imprescindibile per il mantenimento della legislazione dello Stato membro di invio è che il datore di lavoro di norma svolga attività di adeguata rilevanza sul territorio dello Stato in cui ha stabilito la propria sede.

Al fine di stabilire la sussistenza di tale requisito è necessario far riferimento ad una serie di parametri che tengano conto delle caratteristiche specifiche di ciascuna impresa e della natura dell'attività esercitata.

In sostanza, l'istituzione competente dello Stato membro di invio per accertare, in caso di dubbi, la consistenza e la natura dell'attività svolta in tale Stato dovrà valutare l'insieme degli elementi che caratterizzano l'attività del datore di lavoro, in particolare:

- 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 ciascuno Stato membro interessato (ad esempio un fatturato pari al 25% realizzato nello Stato membro di invio può essere considerato sufficiente, mentre nel caso di una percentuale inferiore a tale valore sarà opportuno effettuare ulteriori controlli).

L'elenco dei criteri è puramente indicativo ed altri possono essere presi in considerazione di volta in volta in funzione del caso specifico tenendo conto della reale natura delle attività svolte dall'impresa nello Stato di residenza.

La valutazione sulla consistenza delle attività svolte nello Stato membro in cui l'impresa distaccante ha la propria sede deve essere effettuata prendendo a riferimento un periodo indicativo di almeno due mesi.

Su questi ed altri punti, maggiori precisazioni sono contenute nella Decisione della Commissione Amministrativa per il Coordinamento dei Sistemi di Sicurezza Sociale n. A2 del 12 giugno 2009 (allegato 1), nella nuova *Guida pratica ai distacchi nell'Unione europea*, di prossima pubblicazione, e nella Decisione n. A1 del 12 giugno 2009, relativa, quest'ultima, *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* (allegato 2).

Accertato che l'impresa esercita di norma attività sostanziali sul territorio dello Stato in cui ha sede occorre verificare l'esistenza delle altre tre condizioni:

- a) l'attività svolta dal lavoratore nello Stato di destinazione deve essere esercitata per conto del datore di lavoro che lo ha distaccato; il lavoratore deve, cioè, mantenere per tutto il periodo di attività nello Stato di destinazione un legame diretto con il datore di lavoro distaccante (legame organico). Al fine di accertare la permanenza di tale legame è necessario prendere a riferimento alcuni elementi, in particolare deve rimanere in capo al datore di lavoro distaccante la responsabilità in materia di assunzione, contratto di lavoro e licenziamento. Il datore di lavoro che distacca, inoltre, deve mantenere il potere di determinare, anche se non in modo dettagliato, la natura e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e l'obbligo di corrispondere la retribuzione, indipendentemente dal soggetto che effettua materialmente il pagamento della stessa;
- b) deve trattarsi di un'attività limitata nel tempo ed, infatti, la durata del distacco non può essere superiore a 24 mesi;
- c) il lavoratore non deve essere inviato in sostituzione di un lavoratore che è giunto al termine del periodo di distacco. Per verificare tale ultima condizione si dovrà far riferimento alla natura dell'attività e alle mansioni specifiche del lavoratore che viene inviato all'estero in regime di distacco e valutare la situazione dell'impresa relativamente ai lavoratori già distaccati nello stesso Stato membro nei due anni che precedono il rilascio dell'attestazione relativa alla legislazione applicabile.

Vi sono casi in cui *a priori* si può escludere l'applicabilità delle norme sul distacco ed in particolare se:

- l'impresa presso cui il lavoratore è distaccato mette il lavoratore a disposizione di un'altra impresa nello Stato membro in cui essa è situata (es. l'impresa A, con sede in Italia, distacca il lavoratore presso l'impresa B, con sede in Francia, l'impresa B mette il lavoratore a disposizione dell'impresa C che ha sede in Francia);
- l'impresa presso cui il lavoratore è distaccato mette il lavoratore a disposizione di un'altra impresa situata in un altro Stato membro (es. l'impresa A, con sede in Italia, distacca il lavoratore presso l'impresa B, con sede in Francia, l'impresa B mette il lavoratore a disposizione dell'impresa C che ha sede in Belgio);
- il lavoratore viene assunto in uno Stato membro da un'impresa che ha sede in un secondo Stato membro per essere inviato presso un'impresa che ha sede in un terzo Stato membro (es. lavoratore assunto in Italia da un'impresa che ha sede in Francia per essere distaccato presso un'impresa che ha sede in Germania);

- il lavoratore assunto in uno Stato membro da un'impresa situata in un secondo Stato membro viene distaccato per andare a svolgere un'attività nel primo Stato membro (es. lavoratore assunto in Italia da una impresa che ha sede in Francia per essere distaccato in Italia).

In tali casi sono evidenti i motivi che portano ad escludere l'applicabilità delle norme sul distacco ed, infatti, l'intreccio delle situazioni che si vengono a creare non consente di verificare agevolmente la permanenza del legame diretto tra l'impresa distaccante e il lavoratore distaccato. Inoltre, tali fattispecie contrastano con lo spirito delle norme sul distacco che sono state previste soprattutto per evitare complicazioni amministrative e disagi derivanti da una frammentazione della carriera assicurativa del lavoratore.

## **5. Rilascio del certificato di distacco in presenza di un contratto di apprendistato**

La disciplina dell'apprendistato contenuta nel decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 (articoli 47-53) prevede tre tipologie di apprendistato:

- a) apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze tecnico professionali;
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

L'apprendistato si realizza mediante un contratto di lavoro subordinato a contenuto formativo per cui, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista non solo una controprestazione retributiva, ma, altresì, gli insegnamenti necessari per il conseguimento di una qualifica professionale, di una qualificazione tecnico professionale o di titoli di studio di livello secondario, universitario o di specializzazione.

La caratteristica peculiare dell'apprendistato è, pertanto, la funzione formativa a cui è tenuto il datore di lavoro nei confronti del lavoratore. La legge nel disciplinare le singole tipologie di apprendistato prevede, tra gli adempimenti a carico del datore di lavoro, anche la registrazione nel libretto formativo della formazione effettuata e la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

Ciò premesso, in considerazione delle caratteristiche specifiche del contratto di apprendistato, l'apprendista, in linea di principio, non rientra nel campo di applicazione delle norme in materia di distacco.

La certificazione di distacco potrà essere rilasciata solo se l'esercizio dell'attività all'estero rientri nel programma di formazione ed, in tal caso, il datore di lavoro dovrà fornire idonea documentazione comprovante la continuazione dell'attività formativa all'estero secondo le modalità previste dalla normativa italiana (registrazione delle ore, presenza di un tutor ecc.).

## 6. Distacco dei lavoratori autonomi

Anche la persona che svolge un'attività autonoma o ad essa assimilata, che si reca a lavorare in un altro Stato membro, può rimanere soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui abitualmente svolge tale attività per un periodo massimo di ventiquattro mesi.

Infatti, con riferimento a detta categoria di lavoratori il paragrafo 2 dell'articolo 12 del regolamento n. 883/2004 prevede che *"la persona che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma in uno Stato membro e che si reca a svolgere un'attività affine in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro, a condizione che la durata prevedibile di tale attività non superi i ventiquattro mesi"*.

L'articolo 14, paragrafo 3, del regolamento di applicazione chiarisce che si considera persona *"che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma"* la 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"*.

Ai fini di cui sopra si considera *"attività svolta per un certo tempo"* l'esercizio da almeno due mesi di tale attività.

Inoltre, il lavoratore, nel periodo in cui svolge temporaneamente un'attività in un altro Stato membro, deve continuare a soddisfare nello Stato membro di provenienza i requisiti richiesti per l'esercizio della sua attività, al fine di poterla riprendere al suo ritorno. Pertanto, nello Stato di provenienza devono essere mantenute tutte le condizioni e gli elementi che, in relazione alla natura dell'attività esercitata, sono indispensabili per la ripresa dell'attività stessa al termine del periodo di distacco (uffici, infrastrutture, macchinari ecc).

Pertanto, l'istituzione competente dello Stato membro di invio per determinare se il lavoratore esercita normalmente la sua attività nello Stato membro in cui si è stabilito, oltre all'elemento temporale sopraindicato, dovrà prendere in considerazione, altresì, ogni altro elemento utile in relazione alle caratteristiche specifiche dell'attività esercitata, quale ad esempio:

- la natura abituale dell'attività nello Stato di provenienza;
- l'esistenza nel suddetto Stato di uffici e/o infrastrutture adeguate per il tipo di attività esercitata;
- il pagamento delle imposte e dei contributi per le assicurazioni sociali obbligatorie;
- 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.

Infine, in base alle nuove disposizioni comunitarie, il lavoratore autonomo che si reca temporaneamente a prestare la sua opera in uno Stato membro diverso da quello in cui è stabilito, potrà rimanere soggetto alla legislazione dello Stato da cui proviene solo se l'attività svolta nello Stato di destinazione sia per sua natura simile (affine) a quella esercitata nel primo Stato membro. Il criterio per determinare se l'attività che il lavoratore autonomo si reca a svolgere in un altro Stato membro sia *"affine"* all'attività lavorativa autonoma abitualmente esercitata, deve far riferimento all'effettiva natura dell'attività e non alla qualificazione di attività subordinata o autonoma attribuita eventualmente a tale attività dall'altro Stato membro (paragrafo

4 dell'articolo 14 del regolamento di applicazione).

## **7. Lavoratori autonomi: regolarità contributiva e certificato di distacco**

In base all'articolo 2 della legge n. 266/2002 e all'articolo 86, comma 10, del D. Lgs. n. 276/2003, il Documento Unico di regolarità contributiva (DURC) rientra tra la documentazione necessaria per l'assegnazione di appalti pubblici o per l'abilitazione (permesso per costruire o DIA) all'esecuzione di appalti privati nel settore dell'edilizia.

Il D.M. 24 ottobre 2007 ha disciplinato in modo uniforme le modalità di rilascio ed i contenuti analitici del Documento Unico di Regolarità Contributiva. Con circolare n. 5 del 30 gennaio 2008 il Ministero del Lavoro ha precisato che rientrano tra i destinatari della normativa in materia di DURC anche i lavoratori autonomi, ancorché privi di dipendenti, nell'ambito delle procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubblici e nei lavori privati dell'edilizia.

A tal proposito, si rileva che la normativa comunitaria in materia di sicurezza sociale si pone l'obiettivo di agevolare la libera circolazione delle persone. Infatti, le *"norme di coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale s'iscrivono nell'ambito della libera circolazione delle persone e dovrebbero contribuire al miglioramento del loro livello di vita e delle loro condizioni d'occupazione"* (considerando n.1 del regolamento di base).

Inoltre, i regolamenti comunitari si basano su alcuni principi fondamentali tra i quali la parità di trattamento e l'assimilazione dei territori ed, in proposito, il considerando n. 5 del regolamento di base stabilisce che *"È necessario, nell'ambito di un tale coordinamento, garantire all'interno della Comunità alle persone interessate la parità di trattamento rispetto alle diverse legislazioni nazionali"*. In applicazione del principio dell'assimilazione dei territori una persona rimane assoggettata alla legislazione di uno Stato membro anche se esercita un'attività lavorativa in un altro Stato membro.

La nuova regolamentazione prevede che il lavoratore autonomo può avvalersi delle norme in materia di distacco solo se nello Stato di destinazione eserciterà un'attività che per sua natura sia affine a quella normalmente svolta nello Stato di provenienza. Ad esempio, un lavoratore autonomo iscritto in qualità di artigiano edile potrà ottenere la certificazione di distacco solo se nello Stato in cui si reca svolgerà attività nel settore dell'edilizia.

Inoltre, in base alla normativa nazionale sopra richiamata, il lavoratore autonomo per poter svolgere la sua attività in Italia è obbligato a richiedere la certificazione di regolarità contributiva.

Pertanto, al fine di evitare una lesione del principio di parità di trattamento, anche nel caso di lavoratore autonomo che si reca temporaneamente in un altro Stato membro e richiede il rilascio della certificazione di distacco, la stessa potrà essere rilasciata solo se l'interessato soddisfa tutti i requisiti di regolarità contributiva richiesti per il rilascio del DURC.

## **8. Lavoratori iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995 n. 335**

I nuovi regolamenti in materia di legislazione applicabile prevedono disposizioni per le persone che esercitano un'attività subordinata o autonoma, ma, naturalmente, non

contemplano norme specifiche da applicare ai lavoratori iscritti alla gestione separata.

Tuttavia, poiché l'articolo 1 del regolamento di base definisce come attività subordinata o autonoma anche attività che sono ad esse assimilate in base alla legislazione dello Stato membro in cui tali attività sono esercitate, i criteri da utilizzare per la determinazione della legislazione da applicare ai lavoratori in argomento sono gli stessi indicati al punto 3 della circolare n. 90 del 10 luglio 2009.

In particolare per i fini sopraccitati gli iscritti alla gestione separata sono assimilati, dal punto di vista previdenziale:

1. ai lavoratori dipendenti i soggetti 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

2. ai lavoratori autonomi i soggetti titolari dei seguenti tipi 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.

## **9. Interruzione temporanea e nuovo distacco**

La temporanea sospensione del lavoro da parte del lavoratore distaccato dovuta a ferie, malattia, corsi di formazione presso l'impresa distaccante etc., non costituisce un'interruzione del periodo di distacco che possa consentirne il prolungamento oltre la data inizialmente fissata. Pertanto, un'estensione del periodo di distacco che tenga conto dei periodi di sospensione non potrà essere autorizzata.

Il rientro del lavoratore nello Stato di provenienza prima del termine previsto comporta l'interruzione del distacco e il lavoratore e/o il datore di lavoro devono informare l'istituzione competente dello Stato membro di provenienza della cessazione anticipata (vedi l'allegata Decisione A2, punto 5, lettera c), sull'obbligo di informare l'istituzione dell'altro Stato). Analogamente, nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di distacco venga assegnato o trasferito a un'altra impresa nello Stato di provenienza, la variazione deve essere portata a conoscenza dell'istituzione competente di detto Stato.

Si precisa, infine, che, nel caso di distacchi consecutivi nello stesso Stato membro, il secondo sarà considerato separato solo se viene rispettato un periodo di interruzione di almeno due mesi. Peraltro, i distacchi consecutivi in Stati membri diversi danno in ogni caso origine a un nuovo distacco.

## **10. Proroga del periodo di distacco**

Le nuove disposizioni comunitarie in materia di legislazione applicabile ai lavoratori subordinati o autonomi temporaneamente occupati all'estero hanno esteso la durata massima del distacco da dodici a ventiquattro mesi. Le disposizioni riguardanti la proroga del distacco previste dall'articolo 14 del regolamento n. 1408/71 sono state di fatto abrogate e ciò comporta una semplificazione delle procedure e degli adempimenti relativi al distacco.

Tuttavia, le eccezioni previste dalle nuove disposizioni possono riguardare anche la durata ordinaria del distacco. Infatti, nelle ipotesi in cui la durata del distacco inizialmente prevista di ventiquattro mesi debba per particolari esigenze essere prorogata, l'articolo 16 del regolamento n. 883/2004 (che sostituisce l'articolo 17 del regolamento n. 1408/71) consente agli organismi competenti degli Stati membri interessati (per l'Istituto le Direzioni regionali) di stipulare, per alcune persone o categorie di persone, Accordi in deroga alle norme sopra indicate e, quindi, di autorizzare un periodo di distacco di durata superiore al limite ordinario di ventiquattro mesi (vedi anche il successivo punto 24 sull'utilizzo dell'articolo 16).

## **11. Procedure per l'applicazione dell'articolo 11, paragrafo 3, lettere b e d, e dell'articolo 11, paragrafo 4 (legislazione applicabile ai dipendenti pubblici, alle persone richiamate alle armi, ai lavoratori occupati a bordo di una nave)**

L'articolo 15 del regolamento di applicazione riporta le disposizioni relative all'iter procedurale da seguire per l'applicazione nei casi concreti delle disposizioni del regolamento di base esposte nei punti precedenti.

La persona dipendente da una Pubblica Amministrazione che si reca in uno Stato membro diverso da quello in cui ha sede l'Amministrazione da cui dipende, prima della partenza deve di regola informare l'istituzione competente dello Stato membro la cui legislazione è applicabile. L'istituzione competente comunica tempestivamente le informazioni relative alla legislazione applicabile all'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato di destinazione (PAPER SED A003 "Determinazione della legislazione applicabile") e alla persona interessata, alla quale dovrà, altresì, essere rilasciato il previsto documento portatile A1, di prossima pubblicazione, che sostituisce l'attuale E101.

L'istituzione dello Stato membro di destinazione, nel caso lo ritenga necessario, comunica il proprio parere in merito alla decisione relativa alla legislazione applicabile (PAPER SED A004 "Risposta alla decisione in merito alla legislazione applicabile").

Si precisa che, in base alla normativa comunitaria, è considerata "pubblico dipendente" la persona definita come tale ovvero ad essa assimilata dalla legislazione dello Stato membro al quale appartiene l'Amministrazione da cui detta persona dipende. Pertanto, per quanto riguarda la legislazione italiana, le disposizioni in esame trovano applicazione anche nei confronti dei dipendenti del Gruppo ferrovie dello Stato S.p.A., in quanto, come precisato con circolare n. 14 del 27 gennaio 2003, trattasi di personale che può essere considerato assimilato ai dipendenti pubblici.

Tale iter procedurale si applica anche alle persone richiamate alle armi o al servizio civile (articolo 11, paragrafo 3, lett. d).

Con riferimento ai lavoratori occupati a bordo di una nave, nel caso in cui non sia applicabile la legislazione dello Stato membro di cui la nave batte bandiera, il datore di lavoro, individuato secondo i parametri indicati dall'articolo 11, paragrafo 4, del regolamento di base (vedi sopra punto 2 penultimo capoverso), informa, possibilmente in anticipo, l'istituzione dello Stato membro la cui legislazione è applicabile. Detta istituzione, senza indugio, comunica le informazioni relative alla legislazione all'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro di cui la nave batte bandiera (PAPER SED A003 "Determinazione della legislazione applicabile") e alla persona interessata, alla quale dovrà, altresì, essere rilasciato il previsto documento portatile A1.

L'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro di cui la nave batte bandiera, nel caso lo ritenga necessario, comunica il proprio parere in merito alla decisione relativa alla legislazione applicabile (PAPER SED A004 "Risposta alla decisione in merito alla legislazione applicabile").

Appare evidente che, nei due casi in esame, l'istituzione dello Stato membro di destinazione ovvero l'istituzione dello Stato membro di cui la nave batte bandiera avrà interesse a comunicare il proprio parere, in merito alla decisione relativa alla legislazione applicabile, nelle ipotesi in cui non approvi tale decisione; viceversa in tutti i casi in cui la decisione medesima non sia in contestazione, trascorsi due mesi, essa diventa definitiva.

## **12. Procedure per l'applicazione dell'articolo 12 (legislazione applicabile: lavoratori distaccati)**

Nel caso in cui un lavoratore subordinato debba essere distaccato in uno Stato membro diverso da quello dove abitualmente lavora, il datore di lavoro ne informa, se possibile in anticipo, l'istituzione competente dello Stato membro in cui è stabilito e svolge abitualmente una parte significativa della sua attività.

Tale istituzione, senza indugio, comunica le informazioni relative alla legislazione applicabile all'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro in cui il lavoratore si reca a svolgere l'attività (PAPER SED A003 "Determinazione della legislazione applicabile") e alla persona interessata, alla quale dovrà, altresì, essere rilasciato il previsto documento portatile A1.

L'istituzione dello Stato membro di destinazione, nel caso lo ritenga necessario, comunica il proprio parere in merito alla decisione relativa alla legislazione applicabile (PAPER SED A004- Risposta alla decisione in merito alla legislazione applicabile).

Tali disposizioni si applicano anche al distacco di un lavoratore che svolge un'attività autonoma e, in tal caso, gli adempimenti propri del datore di lavoro saranno di competenza dello stesso lavoratore.

Si precisa che, anche in tale ipotesi, l'istituzione dello Stato membro di destinazione, nel caso non approvi la decisione relativa alla legislazione applicabile, avrà interesse a comunicare il proprio parere in merito alla stessa, viceversa, trascorsi due mesi, la decisione diventa definitiva.

## **13. Esercizio di attività in due o più Stati membri**

Il mercato del lavoro negli ultimi anni ha subito profonde trasformazioni che hanno

influenzato e modificato in modo sostanziale le caratteristiche della mobilità dei lavoratori ed, infatti, accade sempre più frequentemente che una persona svolga simultaneamente la propria attività in due o più Stati membri. Tenuto conto di queste mutate esigenze, i nuovi regolamenti, al fine di disciplinare tali situazioni e garantire alle persone interessate la piena tutela dei diritti di sicurezza sociale, prevedono norme più dettagliate per i casi di lavoro contemporaneo in due o più Stati.

#### **14. Esercizio di un'attività subordinata in due o più Stati membri**

In base alle disposizioni comunitarie (articolo 14, paragrafo 5, del regolamento di applicazione) 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.*

Tanto precisato, in base al paragrafo 1 dell'articolo 13 del regolamento n. 883/2004, la persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri è soggetta:

- a) alla legislazione dello Stato membro di residenza nei seguenti casi:
  - se esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato membro;
  - se dipende da più imprese o da più datori di lavoro aventi la propria sede legale o la sede delle loro attività in diversi Stati membri;
- b) alla legislazione dello Stato membro in cui l'impresa o il datore di lavoro che la occupa ha la sua sede legale o la sede delle sue attività, se essa non esercita una parte sostanziale delle sue attività nello Stato membro di residenza.

Ne consegue che una persona che esercita un'attività subordinata o un'attività ad essa assimilata in due o più Stati membri, se nello Stato membro di residenza esercita una parte sostanziale della sua attività sarà soggetta alla legislazione di tale Stato; analogamente sarà applicabile la legislazione dello Stato di residenza se detta persona dipende da più datori di lavoro aventi la loro sede legale o la sede delle loro attività in diversi Stati membri. Peraltro, nel caso in cui nessuna delle due condizioni sopraccitate sia soddisfatta, il lavoratore sarà soggetto alla legislazione dello Stato in cui il datore di lavoro da cui dipende ha la sua sede legale o la sede delle sue attività.

Infine, l'articolo 14, paragrafo 11, del regolamento di applicazione precisa che *"nel caso in cui una persona eserciti un'attività subordinata in due o più Stati membri per conto di un datore di lavoro stabilito fuori del territorio dell'Unione e risieda in uno Stato membro senza esercitarvi un'attività sostanziale, tale persona è soggetta alla legislazione dello Stato membro di residenza"*. Pertanto, il lavoratore che esercita un'attività subordinata o un'attività ad essa assimilata in due o più Stati membri e dipende da un datore di lavoro che è stabilito sul territorio di uno Stato extracomunitario, se risiede in uno Stato membro, è soggetto alla legislazione dello Stato di residenza, anche se in tale Stato non vi esercita una parte sostanziale della sua attività.

Per una migliore comprensione, si riportano di seguito alcune situazioni a titolo di esempio.

### *Esempio 1*

Il lavoratore risiede in Belgio, dipende da un'impresa che ha sede in Belgio, in Belgio svolge una parte sostanziale della sua attività ed è occupato anche in Francia alle dipendenze di un'impresa che ha sede in Francia: poiché in Belgio, che è lo Stato di residenza, svolge anche una parte sostanziale delle attività si applica la legislazione belga (legislazione dello Stato di residenza).

### *Esempio 2*

La persona risiede in Italia dove svolge parte della sua attività, lavora anche in Francia alle dipendenze di un'impresa che ha sede in Francia ed ivi svolge una parte sostanziale della sua attività: poiché in Francia è svolta una parte sostanziale dell'attività si applica la legislazione francese (legislazione dello Stato dove ha sede l'impresa).

### *Esempio 3*

La persona risiede in Italia, in tale Stato non svolge alcuna attività, dipende da un'impresa che ha sede in Francia ed ivi svolge parte della sua attività, ma lavora anche in Belgio alle dipendenze di un'impresa che ha sede in Belgio: in questo caso, poiché la persona dipende da più imprese che hanno la loro sede in Stati membri diversi, si applica la legislazione italiana (legislazione dello Stato di residenza).

### *Esempio 4*

La persona lavora per un'impresa che ha sede legale in Belgio, in tale Stato non svolge alcuna attività e risiede in Francia ma non vi lavora: poiché non svolge attività lavorativa né in Belgio né in Francia, che è lo Stato di residenza, si applica la legislazione belga, legislazione dello Stato dove ha sede l'impresa.

### *Esempio 5*

La persona risiede in Italia, dipende da un'impresa che ha la propria sede in Croazia, lavora in Francia e Germania: si applica la legislazione italiana (legislazione dello Stato di residenza).

Per l'applicazione corretta delle disposizioni in esame è necessario far riferimento ad alcuni parametri di carattere generale per accertare se l'attività esercitata in uno Stato membro abbia dal punto di vista quantitativo le caratteristiche richieste. Pertanto, si ritiene che una parte sostanziale dell'attività è esercitata in uno Stato membro quando, tenuto conto dell'orario di lavoro e della retribuzione, emerge che, dal punto di vista quantitativo, tale attività è pari almeno al 25 % dell'attività complessivamente esercitata dal lavoratore. Sebbene l'orario di lavoro e la retribuzione siano parametri fondamentali per misurare l'attività esercitata, possono, in aggiunta, essere presi in considerazione anche altri parametri. Inoltre, per l'accertamento del requisito in questione, devono essere valutate anche l'evoluzione e le caratteristiche dell'attività proiettata nei dodici mesi successivi alla data in cui si procede alla determinazione della legislazione da applicare (articolo 14, paragrafi 8 e 10, del regolamento di applicazione).

Le disposizioni dell'articolo 13 del regolamento di base rivestono il carattere di norma speciale con la quale il legislatore comunitario ha voluto snellire e semplificare la normativa in materia di legislazione applicabile. Infatti, tale disposizione si applica a un gran numero di lavoratori e sostituisce la precedente normativa specifica prevista per i dipendenti dei trasporti internazionali e per il personale viaggiante, disciplinando,

altresì, tutte quelle situazioni di distacco di breve durata precedentemente trattate in base alla decisione della CASSTM n. 148 del 25 giugno 1992.

## **15. Esercizio di un'attività autonoma in due o più Stati membri**

In base all'articolo 13, paragrafo 2, del regolamento di base, la persona che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma in due o più Stati membri è soggetta:

- a) alla legislazione dello Stato membro di residenza, se esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato membro;
- b) alla legislazione dello Stato membro in cui si trova il centro di interessi delle sue attività, se non risiede in uno degli Stati membri nel quale esercita una parte sostanziale della sua attività.

L'articolo 14, paragrafo 6, del regolamento di applicazione precisa che per "*persona che esercita abitualmente un'attività lavorativa 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*".

Appare evidente che, alla luce delle disposizioni sopraccitate, per determinare la legislazione da applicare, nel caso di esercizio di un'attività autonoma o di un'attività ad essa assimilata in due o più Stati membri, riveste carattere di fondamentale importanza la definizione di "*parte sostanziale di un'attività autonoma*" e di "*centro di interessi*".

In base all'articolo 14, paragrafo 8, del regolamento di applicazione per "*parte sostanziale di un'attività autonoma*" esercitata in uno Stato membro si intende che in esso è esercitata una parte quantitativamente sostanziale dell'insieme delle attività del lavoratore autonomo, senza che si tratti necessariamente della parte principale di tali attività. Al fine di stabilire se una parte sostanziale delle attività sia svolta in un dato Stato membro, occorre far riferimento al fatturato, all'orario di lavoro, al numero di servizi prestati e/o al reddito. Anche per i lavoratori autonomi l'attività deve essere valutata tenendo conto della situazione proiettata nei dodici mesi successivi alla data in cui si procede alla determinazione della legislazione da applicare. Inoltre, in linea di massima, nell'ipotesi in cui il valore dell'attività, misurato in base agli indicatori sopraccitati, sia, rispetto a questi, inferiore al 25%, si può affermare che una parte sostanziale delle attività non è svolta nello Stato membro in questione.

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

## **16. Esercizio di un'attività subordinata e di un'attività autonoma in due o più Stati membri**

La persona che esercita abitualmente un'attività lavorativa subordinata e un'attività autonoma in vari Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui esercita l'attività subordinata (articolo 13, paragrafo 3, del regolamento di base).

Nel caso in cui detta persona eserciti un'attività lavorativa autonoma in uno Stato membro e un'attività subordinata in due o più Stati membri, la legislazione da applicare è determinata secondo i criteri indicati al punto 14 (esercizio abituale di un'attività subordinata in due o più Stati membri).

In base all'articolo 13, paragrafo 4, la persona occupata in qualità di pubblico dipendente in uno Stato membro e che svolge un'attività subordinata e/o autonoma in uno o più altri Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato membro al quale appartiene l'Amministrazione da cui essa dipende.

Si precisa che le disposizioni comunitarie dettate per il dipendente pubblico si applicano anche al dipendente pubblico ed al personale assimilato iscritti al regime assicurativo generale dell'INPS.

### **17. Disposizioni comuni ai lavoratori subordinati e autonomi che esercitano un'attività in due o più Stati membri**

Per l'applicazione delle disposizioni comunitarie che regolano l'esercizio di un'attività lavorativa in due o più Stati membri, le attività svolte dal lavoratore subordinato e/o dal lavoratore autonomo sono prese in considerazione come se, nel loro insieme, le retribuzioni fossero rimosse e le attività fossero esercitate nello Stato membro la cui legislazione è applicabile.

Pertanto, l'istituzione competente di tale Stato dovrà determinare gli obblighi previdenziali valutando il coacervo delle retribuzioni e/o dei redditi percepiti per le singole attività come se questi fossero percepiti per attività svolte interamente nel territorio di detto Stato.

Infine, si ritiene opportuno far presente che, al fine di distinguere i casi di esercizio di attività in due o più Stati membri (regolati dall'articolo 13 del regolamento di base e definite dai paragrafi 5 e 6 dell'articolo 14 del regolamento di applicazione) dalle situazioni descritte all'articolo 12, paragrafi 1 e 2, del regolamento di base (lavoratori distaccati) *"è determinante la durata dell'attività svolta in uno o più Stati membri diversi (se abbia carattere permanente o piuttosto carattere puntuale e temporaneo). A tal fine, viene effettuata una valutazione globale di tutti i fatti pertinenti tra cui, in particolare, nel caso di un lavoratore subordinato, il luogo di lavoro definito nel contratto di lavoro"* (articolo 14, paragrafo 7, del regolamento di applicazione).

### **18. Disposizioni procedurali**

Le disposizioni relative all'iter procedurale da seguire per l'applicazione nei casi concreti delle sopraccitate disposizioni del regolamento di base sono contenute nell'articolo 16 del regolamento di applicazione.

### **19. Procedure per l'applicazione dell'articolo 13 del regolamento n. 883/2004 (esercizio di attività in due o più Stati membri) - modalità per individuare la legislazione applicabile e l'istituzione competente**

La persona che esercita abitualmente un'attività in due o più Stati membri deve informare di tale situazione l'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro di residenza. Tale istituzione deve, senza indugio, determinare la legislazione da applicare, tenuto conto delle disposizioni contenute nell'articolo 13 del regolamento

di base e nell'articolo 14 del regolamento di applicazione. Tale determinazione ha carattere provvisorio; l'istituzione informa della situazione il lavoratore e rilascia allo stesso il previsto documento portatile A1, comunica la propria decisione alle istituzioni designate di ciascuno Stato membro in cui è esercitata un'attività (PAPER SED A003 "Determinazione della legislazione applicabile").

Si precisa che, a norma dell'articolo 7 del regolamento di applicazione, l'istituzione competente procede al calcolo provvisorio dei contributi anche nel caso in cui essa non sia in possesso di tutti gli elementi necessari per il calcolo definitivo dei contributi dovuti e sempre che, ovviamente, tale calcolo sia possibile sulla base degli elementi conosciuti.

Le istituzioni interessate comunicano la loro risposta in merito alla decisione relativa alla legislazione applicabile alla istituzione competente (PAPER SED A004 "Risposta a decisione in merito alla legislazione applicabile")

La decisione in merito alla legislazione da applicare diventa definitiva trascorsi due mesi dalla data in cui tale decisione è comunicata alle istituzioni designate dalle autorità competenti degli Stati membri interessati. Tale automatismo non opera se, considerata la situazione concreta, vi è incertezza sulla legislazione da applicare, per cui la legislazione stessa viene definitivamente determinata in base ad Accordi ad hoc tra le istituzioni designate dalle autorità competenti o dalle autorità competenti stesse.

La decisione non diventa definitiva, altresì, nel caso in cui almeno una delle istituzioni interessate informi l'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro di residenza, prima della scadenza del termine di due mesi, che non può ancora accettare la determinazione o che ha parere diverso al riguardo (PAPER SED A004 "Risposta a decisione in merito alla legislazione applicabile", punto 5).

Nel caso vi sia incertezza sull'identificazione della legislazione applicabile e sia, pertanto, necessario contattare le istituzioni o le autorità di due o più Stati membri, una o più istituzioni designate ovvero le autorità competenti stesse possono attivarsi per determinare, di comune accordo, la legislazione applicabile all'interessato, tenuto conto dell'articolo 13 del regolamento di base e delle disposizioni dell'articolo 14 del regolamento di applicazione.

In caso di divergenza di punti di vista tra le istituzioni o le autorità competenti interessate, le stesse possono addivenire a un accordo conformemente alle condizioni sopraindicate e secondo i criteri previsti dall'articolo 6, paragrafo 1, lett. c), del regolamento di applicazione, in base ai quali la persona è soggetta provvisoriamente alla legislazione dello Stato membro al quale è stata inoltrata per prima la richiesta. Le informazioni relative alla determinazione provvisoria di una legislazione, in applicazione dell'articolo 6 del regolamento n. 987/2009, sono scambiate con il PAPER SED A007 (Determinazione provvisoria in merito alla legislazione applicabile).

Tuttavia, ai sensi del paragrafo 3 dello stesso articolo 6, nel caso in cui non sia raggiunto un accordo tra le istituzioni o le autorità interessate, la questione può essere sottoposta all'esame della Commissione Amministrativa, per il tramite delle autorità competenti, trascorso almeno un mese dalla data in cui è sorta la divergenza stessa. La Commissione, entro il termine di sei mesi, cercherà di conciliare i diversi punti vista.

Infine, nel caso in cui viene determinata come applicabile in via definitiva una legislazione diversa da quella stabilita in via provvisoria, l'istituzione individuata come competente è considerata tale con effetto retroattivo a decorrere dalla data di affiliazione provvisoria, come se non ci fosse stata alcuna divergenza di punti di vista.

L'istituzione competente dello Stato membro la cui legislazione è determinata come applicabile in via provvisoria o definitiva deve informare con tempestività la persona interessata.

Si precisa, infine, che se la persona interessata omette di fornire le informazioni relative alla sua situazione lavorativa, l'istituzione designata dall'autorità competente procede d'ufficio all'applicazione delle disposizioni in esame non appena venga a conoscenza della situazione del lavoratore interessato.

## **20. Modalità di gestione della situazione finanziaria in caso di contributi percepiti a titolo provvisorio (articolo 73, paragrafo 2, del regolamento di applicazione)**

Nel caso in cui l'istituzione individuata come competente in via definitiva sia diversa da quella inizialmente stabilita, l'istituzione che ha riscosso i contributi a titolo provvisorio dal datore di lavoro e/o dal lavoratore non procede al rimborso degli importi in questione alla persona fisica e/o giuridica che li ha pagati fino a quando non abbia accertato l'entità delle somme dovute presso l'istituzione individuata come competente in base all'articolo 6, paragrafo 4, del regolamento di applicazione.

L'istituzione individuata come competente è tenuta a presentare richiesta (PAPER SED R010), entro tre mesi dalla determinazione della legislazione applicabile, all'istituzione che ha percepito a titolo provvisorio i contributi. Detta istituzione comunica (PAPER SED R011) e trasferisce all'istituzione individuata come competente i contributi riscossi per lo stesso periodo, al fine di consentire la definizione della situazione relativa agli importi dei contributi dovuti dalla persona interessata (PAPER SED R011, punto 5). I contributi trasferiti hanno effetto retroattivo, come se fossero stati pagati nei termini legalmente previsti.

Nelle ipotesi in cui l'importo dei contributi riscossi a titolo provvisorio sia superiore all'importo dovuto dalla persona fisica e/o giuridica all'istituzione individuata come competente, l'istituzione che ha percepito i contributi a titolo provvisorio rimborsa l'importo in eccesso alla persona fisica e/o giuridica interessata.

## **21. Determinazione della residenza**

Dall'esame delle norme dettate in materia di legislazione applicabile si evince che in molte situazioni l'accertamento della residenza diventa di fondamentale importanza per determinare la legislazione da applicare e l'istituzione competente. A tal proposito, si rinvia a quanto previsto nel punto 10 della circolare sui nuovi regolamenti comunitari - disposizioni di carattere generale.

## **22. Assicurazione volontaria o assicurazione facoltativa continuata**

Le disposizioni in materia di legislazione applicabile fin qui esposte, come precisato nell'articolo 14 del regolamento di base, non trovano applicazione in materia di assicurazione volontaria o facoltativa, a meno che nello Stato membro la cui

legislazione è applicabile, per una delle materie indicate nell'articolo 3 del regolamento di base<sup>3</sup>, risulti soltanto un regime di assicurazione volontaria o facoltativa.

In linea generale, nel caso in cui una persona sia soggetta a un'assicurazione obbligatoria in virtù della legislazione di uno Stato membro, la stessa non può essere soggetta in un altro Stato membro a un regime di assicurazione volontaria o facoltativa continuata. Peraltro, in qualsiasi altra ipotesi in cui, per un determinato settore di sicurezza sociale, è prevista la possibilità di scelta tra più regimi di assicurazione volontaria o facoltativa continuata, la persona sarà ammessa esclusivamente al regime da essa scelto.

Nel settore delle assicurazioni per invalidità, vecchiaia e superstiti, l'interessato può essere ammesso all'assicurazione volontaria o facoltativa continuata ai sensi della legislazione di uno Stato membro, anche se soggetto all'assicurazione obbligatoria di un altro Stato membro.

Tuttavia, qualora tale sovrapposizione sia consentita dalla legislazione del primo Stato membro, l'interessato deve essere già stato assicurato in passato in tale Stato in ragione di un'attività subordinata o autonoma (articolo 14, paragrafo 3, del regolamento di base).

Infine, qualora la legislazione di uno Stato membro subordini il diritto all'assicurazione volontaria o facoltativa continuata al fatto che il beneficiario risieda in tale Stato membro, il principio dell'assimilazione della residenza in un altro Stato membro si applica soltanto alle persone, residenti in un altro Stato membro, che in passato sono state soggette alla legislazione del primo Stato in ragione di un'attività subordinata o autonoma, le quali potranno beneficiare dell'assimilazione della residenza in un altro Stato membro e, quindi, essere ammesse all'assicurazione volontaria o facoltativa continuata (articolo 14, paragrafo 4, del regolamento di base).

Tali disposizioni non comportano alcuna variazione per quanto riguarda la legislazione italiana e le disposizioni già emanate in materia.

Ne consegue che, in presenza dei requisiti contributivi previsti dalla normativa nazionale, l'iscrizione del lavoratore a un regime assicurativo di uno Stato comunitario non preclude l'ammissione alla prosecuzione volontaria in Italia. Restano confermate le disposizioni in materia di totalizzazione della contribuzione estera per il perfezionamento dei requisiti di assicurazione e contribuzione previsti per l'autorizzazione alla prosecuzione volontaria.

Si ribadisce, infine, che l'interessato per avvalersi delle disposizioni in materia di totalizzazione per i fini di cui sopra deve far valere almeno un contributo settimanale effettivo in qualunque epoca versato, con esclusione della contribuzione figurativa a qualsiasi titolo accreditata o pervenuta alla gestione pensionistica (vedi in particolare la circolare n. 61 del 15 marzo 1982, il messaggio n. 15809 del 10 novembre 1999 e la circolare n. 50 del 17 aprile 2008, punto 3.2).

### **23. Gli agenti contrattuali delle Comunità europee**

Gli agenti contrattuali sono impiegati assunti, generalmente a tempo determinato, dalle Comunità europee con mansioni manuali o amministrative di supporto, ma anche con incarichi superiori a tali mansioni, nelle Direzioni Generali della Commissione, nelle Rappresentanze o Delegazioni della Commissione.

Per tale categoria di lavoratori, l'articolo 15 del regolamento di base prevede la possibilità di optare per l'applicazione della legislazione dello Stato membro in cui sono occupati e la legislazione dello Stato membro cui sono stati soggetti da ultimo oppure per la legislazione dello Stato membro di cui sono cittadini. Tale diritto d'opzione, che può essere esercitato una sola volta, ha effetto dalla data d'entrata in servizio.

Tale disposizione non riguarda il settore delle prestazioni familiari che, infatti, sono riconosciute in base alle norme speciali previste per gli agenti temporanei ovvero per i funzionari delle Comunità. Ne consegue che, se un agente contrattuale opta per il regime previdenziale italiano, saranno dovuti solo i contributi per l'assicurazione IVS (vedi il regolamento (CE) n. 780 del 27 agosto 2009).

L'articolo 17 del regolamento di applicazione precisa che l'agente contrattuale esercita il diritto di opzione al termine del contratto di lavoro. A tal proposito, l'autorità che ha concluso il contratto informa della scelta effettuata l'istituzione designata dello Stato membro per la cui legislazione l'agente contrattuale delle Comunità europee ha optato.

## **24. Eccezioni**

Anche la nuova regolamentazione comunitaria consente, in determinati casi e a determinate condizioni, di adottare decisioni in materia di legislazione applicabile in deroga alle norme previste in via generale.

Infatti, in base all'articolo 16 del regolamento n. 883/2004 *"due o più Stati membri, le autorità competenti di detti Stati membri o gli organismi designati da tali autorità possono prevedere di comune accordo, nell'interesse di talune persone o categorie di persone, eccezioni agli articoli da 11 a 15"*.

La nuova disposizione comunitaria, di fatto, riproduce nella forma e nel contenuto la disposizione già contenuta nell'articolo 17 del regolamento n. 1408/71. Invariate restano anche le disposizioni attuative di tale norma e, infatti, secondo l'articolo 18 del regolamento di applicazione, le richieste di deroghe da parte del datore di lavoro o dell'interessato devono essere 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"*. Tale istituzione inoltra, senza indugio, la richiesta all'autorità competente o all'organismo designato dall'autorità competente dello Stato membro di destinazione (PAPER SED A001 "richiesta di deroga").

L'autorità competente o l'organismo designato dall'autorità competente dello Stato membro di destinazione comunica le proprie decisioni in merito alla richiesta di deroga con il PAPER SED A002 ("risposta alla richiesta di deroga").

Ciò premesso, con riferimento all'iter procedurale inerente l'articolo 16 del regolamento n. 883/2004, si confermano le disposizioni relative all'applicazione dell'articolo 17 del regolamento n. 1408/71 emanate in particolare con messaggi nn. 4547 dell'8 febbraio 2005 e 13220 del 29 marzo 2005 e con circolare n. 35 del 7 febbraio 2007.

Infine, il paragrafo 2 dell'articolo 16 del regolamento di base stabilisce, per la persona titolare di una o più pensioni ai sensi della legislazione di uno o più Stati membri che

risiede in un altro Stato membro, la possibilità di chiedere di essere esentata dall'applicazione della legislazione dello Stato di residenza. Tale diritto non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui il pensionato è assoggettato alla legislazione dello Stato di residenza a causa dell'esercizio di un'attività lavorativa subordinata o autonoma. Ne consegue che una persona residente in Italia titolare di una pensione o rendita a carico di uno o più Stati membri, se in Italia svolge un'attività subordinata o autonoma per la quale è previsto l'obbligo di assicurazione al regime previdenziale italiano, non può chiedere di essere esonerata da tali obblighi.

## **25. Disposizioni procedurali comuni**

Considerato che la collaborazione tra le istituzioni e l'informazione ai cittadini sono alla base della nuova regolamentazione ed allo scopo di evidenziare l'importanza di questi due aspetti, il regolamento di applicazione detta specifiche disposizioni al riguardo.

Infatti, in base all'articolo 19 del citato regolamento *"l'istituzione competente dello Stato membro la cui legislazione diventa applicabile è tenuta a informare l'interessato e, se del caso, il suo o i suoi datori di lavoro, degli obblighi previsti dalla propria legislazione"*. Detta istituzione deve, altresì, attivarsi per garantire l'aiuto necessario all'espletamento delle formalità richieste da tale legislazione. Inoltre, la norma in esame precisa che *"su richiesta della persona interessata o del datore di lavoro, l'istituzione competente rilascia un attestato del fatto che tale legislazione è applicabile e indica, se del caso, fino a quale data e a quali condizioni"*.

L'attività di informazione e di consulenza per i cittadini deve essere precisa e capillare e, pertanto, è indispensabile che le Sedi si impegnino affinché i datori di lavoro, i lavoratori, i patronati, le associazioni imprenditoriali locali, i consulenti del lavoro, gli ordini professionali e tutti gli interessati siano adeguatamente informati in merito alle innovazioni introdotte dalla nuova regolamentazione in materia di legislazione applicabile.

L'articolo 20, paragrafo 1, del regolamento di applicazione, in relazione agli adempimenti strettamente connessi alla collaborazione tra le istituzioni, prevede in particolare che le istituzioni interessate comunichino, su richiesta dell'istituzione competente dello Stato membro la cui legislazione è applicabile, le informazioni per determinare la data in cui tale legislazione diventa applicabile, i contributi che la persona e il suo o i suoi datori di lavoro sono tenuti a versare sulla base di tale legislazione ed ogni altra informazione necessaria per determinare la legislazione da applicare. Le informazioni sono scambiate con il PAPER SED A005 (Richiesta di ulteriori informazioni) e il PAPER SED A006 (Risposta alla richiesta di ulteriori informazioni).

L'articolo 20, paragrafo 2, del regolamento di applicazione, prevede, inoltre che: *"l'istituzione competente dello Stato membro la cui legislazione diventa applicabile alla persona a norma del titolo II del regolamento di base rende disponibile l'informazione, indicando la data da cui decorre l'applicazione di tale legislazione, all'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro alla cui legislazione la persona era soggetta da ultimo"*.

Pertanto, l'istituzione dello Stato membro la cui legislazione è diventata applicabile informa di ciò l'istituzione dello Stato membro alla cui legislazione l'interessato è stato soggetto da ultimo comunicando, altresì, la data dalla quale la propria legislazione diventa applicabile. Tale norma, si evidenzia, riguarda i casi in cui vi sia un

cambiamento nella legislazione applicabile dovuto ad un cambiamento nella situazione della persona. Le informazioni sono scambiate con il PAPER SED A003 (Determinazione della legislazione applicabile) e il PAPER SED A004 (Risposta a decisione in merito alla legislazione applicabile).

Alle persone che si spostano all'interno della Comunità deve essere garantita la piena tutela dei diritti di sicurezza sociale, per cui nell'applicare la normativa comunitaria è necessario che le Sedi considerino sempre lo spirito che ne è alla base e che richiede uno sforzo particolare volto ad assicurare, oltre ad un'adeguata informazione e assistenza alle persone interessate, anche la massima tempestività nel fornire le informazioni richieste dalle istituzioni estere interessate.

Nelle ipotesi in cui sia applicabile la legislazione italiana e, quindi, le Sedi agiscano in veste di istituzione competente, dovrà essere assicurata una puntuale applicazione delle disposizioni comunitarie e delle disposizioni applicative dell'Istituto. Si dovrà, altresì, procedere senza indugio a richiedere alle Istituzioni interessate le informazioni necessarie per determinare la legislazione da applicare in modo definitivo e/o per determinare l'importo dei contributi dovuti dal lavoratore o dal datore di lavoro.

## **26. Disposizioni transitorie e finali**

L'articolo 87 del regolamento n. 883/2004 riporta le disposizioni transitorie e finali.

*In particolare il paragrafo 8 contiene le disposizioni da applicare ai casi per i quali, ai sensi della nuova regolamentazione, diventa applicabile una legislazione diversa da quella determinata in base ai precedenti regolamenti, stabilendo che, se in applicazione del regolamento di base "una persona è soggetta alla legislazione di uno Stato membro diverso da quello alla cui legislazione è soggetta in base al regolamento (CEE) n. 1408/71, tale persona continua ad essere soggetta a quest'ultima legislazione fino a quando la situazione rimane invariata e comunque per non più di dieci anni dalla data di applicazione del presente regolamento, a meno che essa non presenti una domanda per essere assoggettata alla legislazione applicabile a norma del presente regolamento. Se la domanda è presentata entro un termine di tre mesi dalla data di applicazione del presente regolamento all'istituzione competente dello Stato membro la cui legislazione è applicabile a norma del presente regolamento, la persona è soggetta alla legislazione di detto Stato membro sin dalla data di applicazione del presente regolamento. Se la domanda è presentata dopo la scadenza di tale termine, la persona è soggetta a detta legislazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo".*

Ne consegue che, per tutti i casi in cui, alla data di applicazione (1° maggio 2010) dei nuovi regolamenti, sia già stata determinata la legislazione da applicare sulla base delle disposizioni contenute nel regolamento n. 1408/71, la nuova regolamentazione non produce effetti. Pertanto, se restano invariate tutte le condizioni che hanno concorso a determinare la legislazione da applicare secondo le vecchie norme, la decisione in merito alla legislazione applicabile non subisce variazioni. Tuttavia, è da tenere presente che tale legislazione potrà essere mantenuta per un periodo massimo di dieci anni.

Nel caso in cui la persona interessata o il datore di lavoro presenti una domanda per chiedere l'applicazione delle nuove disposizioni all'istituzione competente dello Stato membro la cui legislazione è applicabile a norma del nuovo regolamento e la domanda è presentata entro tre mesi, il regolamento n. 883/2004 diviene applicabile a detta

persona dalla data della sua applicazione. Nell'ipotesi in cui la domanda è presentata dopo la scadenza del termine di tre mesi (dopo il 31 luglio 2010), la persona è soggetta alla legislazione dello Stato membro individuata in base alla nuova normativa dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda.

Esempio. Un lavoratore, residente in Francia, dipendente da un'impresa di trasporti internazionali che ha sede in Italia e che in Francia svolge una parte sostanziale della sua attività, alla data di applicazione dei nuovi regolamenti è soggetto alla legislazione italiana, in base alle disposizioni dell'articolo 14.2.a del regolamento n. 1408/71. Detto lavoratore potrà rimanere soggetto alla legislazione italiana per un periodo massimo di dieci anni a decorrere dalla data di applicazione dei nuovi regolamenti, sempre che la sua situazione lavorativa non subisca variazioni. Tuttavia, il lavoratore potrà anche decidere di chiedere l'applicazione delle nuove disposizioni e, quindi, di essere iscritto al regime previdenziale francese ed, in tal caso, se la domanda all'istituzione francese è presentata entro tre mesi egli potrà beneficiare delle nuove disposizioni dalla data di applicazione del regolamento n. 883/2004, altrimenti la nuova legislazione sarà applicata dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda.

Il Direttore Generale  
Nori

[Allegato N.1](#)

[Allegato N.2](#)

---

<sup>1</sup> La disposizione in esame si applica anche al dipendente pubblico e al personale assimilato iscritto all'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto.

<sup>2</sup> La legislazione italiana non prevede indennità di malattia di durata illimitata ed, infatti, l'indennità di malattia spetta per un periodo massimo di 180 giorni; tale limite non opera solo per i casi di inidoneità lavorativa legati alla gravidanza, che, comunque, non si configurano come malattia con cure di durata illimitata.

<sup>3</sup> I settori di sicurezza sociale indicati nell'articolo 3 del regolamento n.883/2004 sono:

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