

**COMMISSIONE AMMINISTRATIVA DELLE COMUNITÀ EUROPEE PER LA SICUREZZA
SOCIALE DEI LAVORATORI MIGRANTI**

**DECISIONE N. 181
del 13 dicembre 2000**

concernente l'interpretazione degli articoli 14, paragrafo 1, 14 bis, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafi 1 e 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, relativi alla legislazione applicabile ai lavoratori distaccati ed ai lavoratori autonomi che svolgono un'attività all'esterno dello Stato competente

(Testo rilevante ai fini del SEE)

(2001/891/CE)

LA COMMISSIONE AMMINISTRATIVA DELLE COMUNITÀ EUROPEE PER LA SICUREZZA SOCIALE DEI LAVORATORI MIGRANTI,

visto l'articolo 81, lettera a), del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, ai sensi del quale è incaricata di trattare ogni questione amministrativa o d'interpretazione derivante dalle disposizioni del regolamento (CEE) n. 1408/71 e dai regolamenti successivi,

considerando quanto segue:

- (1) La decisione n. 162 del 31 maggio 1996 dev'essere aggiornata.
- (2) Le disposizioni degli articoli 14, paragrafo 1, dell'articolo 14 bis, paragrafo 1, e dell'articolo 14 ter, paragrafi 1 e 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71 che prevedono un'eccezione alla regola generale enunciata dall'articolo 13, paragrafo 2, lettere a), b) o c), di detto regolamento, hanno segnatamente per oggetto quello di promuovere la libera prestazione dei servizi a beneficio delle imprese che ne fanno uso, inviando lavoratori in altri Stati membri diversi da quello in cui hanno la sede, così come la libera circolazione dei lavoratori in altri Stati membri e che esse mirano quindi a superare gli ostacoli che possono impedire la libera circolazione dei lavoratori e a favorire anche l'interconnessione economica, evitando le complicazioni amministrative, segnatamente per i lavoratori e per le imprese.
- (3) Queste stesse disposizioni mirano, quindi, ad evitare sia ai lavoratori che ai datori di lavoro e alle istituzioni della sicurezza sociale, le complicazioni amministrative che risulterebbero dall'applicazione della regola generale fissata dall'articolo 13, paragrafo 2, lettere a) b) o c), del regolamento suddetto nel caso di periodi di attività di breve durata in uno Stato membro o su una nave battente bandiera di uno Stato membro diverso da quello in cui l'impresa ha la propria sede o un proprio stabilimento, ovvero diverso da quello in cui il lavoratore autonomo svolge generalmente la sua attività.
- (4) È opportuno che venga precisata la portata dell'articolo 14 bis, paragrafo 1, lettera a), tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.
- (5) L'articolo 14, paragrafo 1, l'articolo 14 bis, paragrafo 1, e l'articolo 14 ter, paragrafi 1 e 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71 costituiscono eccezioni alla regola generale prevista dall'articolo 13, paragrafo 2, lettere a), b) e c).

- (6) È opportuno delimitare il campo di applicazione di queste stesse disposizioni in modo più preciso e, a tal fine, registrare diversi casi particolari suscettibili di presentarsi.
- (7) È opportuno, per semplificare, estendere l'applicazione dell'articolo 14, paragrafo 1, o dell'articolo 14 ter, paragrafo 1, di questo stesso regolamento qualora un lavoratore sia assunto nello Stato membro in cui l'impresa ha la propria sede o il proprio stabilimento, per essere distaccato nel territorio di un altro Stato membro o a bordo di una nave che batte bandiera di un altro Stato membro, e questo per tener conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.
- (8) La prima condizione decisiva per l'applicazione dell'articolo 14, paragrafo 1, o dell'articolo 14 ter, paragrafo 1, del regolamento è l'esistenza di un legame organico tra l'impresa che ha assunto il lavoratore e quest'ultimo.
- (9) La protezione del lavoratore e la sicurezza giuridica cui tanto il lavoratore quanto l'istituzione presso cui quest'ultimo è assicurato hanno diritto esigono che siano fornite tutte le garanzie per quanto riguarda il mantenimento del legame organico durante il periodo del distacco.
- (10) La seconda condizione decisiva per l'applicazione dell'articolo 14, paragrafo 1, o dell'articolo 14 ter, paragrafo 1 di detto regolamento impone l'esistenza di collegamenti dell'impresa con lo Stato di stabilimento. È opportuno limitare la possibilità di distacco unicamente alle imprese che svolgono normalmente un'attività sul territorio dello Stato membro alla cui legislazione è sottoposto il lavoratore distaccato, poiché sono prese in considerazione solo le imprese che esercitano abitualmente attività significative sul territorio dello Stato membro di stabilimento.
- (11) È opportuno evitare prolungamenti abusivi del periodo di distacco con interruzioni temporanee ripetute.
- (12) Le garanzie relative al mantenimento del legame organico non sussistono se il lavoratore distaccato è messo a disposizione di una terza impresa.
- (13) Le complicazioni amministrative, cui intende ovviare l'articolo 14, paragrafo 1, si pongono comunque nel caso in cui il lavoratore assunto da un'impresa stabilita in uno Stato membro al fine di essere distaccato in un altro Stato membro sia stato in precedenza soggetto alla legislazione di un terzo Stato membro o di un paese terzo e, a maggior ragione, nel caso in cui sia stato in precedenza soggetto alla legislazione dello Stato membro nel quale è stato distaccato. La finalità dell'articolo 14, paragrafo 1 ne risulterebbe stravolta. Mutatis mutandis, altrettanto dicasi per l'articolo 14 ter, paragrafo 1.
- (14) È necessario che si possano effettuare, per la durata del distacco, tutti i controlli, segnatamente quelli volti ad accertare il versamento dei contributi e il sussistere del legame organico, che consentano di evitare ogni abuso delle disposizioni summenzionate e organizzare una adeguata informazione delle istanze amministrative, dei datori di lavoro e dei lavoratori.
- (15) In particolare, il lavoratore e il datore di lavoro devono essere debitamente informati delle condizioni cui è subordinata la continuazione dell'assoggettamento del lavoratore distaccato alla legislazione dello Stato membro del paese d'invio.
- (16) L'attestato (formulario E 101), pur dovendo essere preferibilmente rilasciato a priori, può avere un effetto retroattivo.
- (17) Occorre precisare gli effetti giuridici di tale attestato previsto dagli articoli 11 e 11 bis del regolamento (CEE) n. 574/72 e, quindi, il profilo del dovere di collaborazione tra istituzioni.
- (18) La valutazione e il controllo delle situazioni delle imprese e dei lavoratori devono essere effettuati dagli organismi di previdenza sociale con le dovute garanzie, al fine di non ostacolare la libera prestazione dei servizi e la libera circolazione dei lavoratori.
- (19) Il principio di cooperazione leale, di cui all'articolo 10 CE, impone agli organismi competenti un certo numero di obblighi per l'attuazione delle disposizioni di cui agli articoli 14, paragrafo 1, 14 bis, paragrafo 1 e 14 ter, paragrafi 1 e 2, e che è opportuno precisare il ruolo della commissione amministrativa onde facilitare l'applicazione di tale principio.

- (20) È opportuno, inoltre, precisare il ruolo e le modalità di ricorso della Commissione amministrativa chiamata a svolgere un ruolo di conciliazione in caso di divergenza di punti di vista delle istituzioni per quanto riguarda la legislazione applicabile.

Deliberando secondo le condizioni stabilite all'articolo 80, paragrafo 3, del regolamento (CEE) n. 1408/71,

DECIDE:

1. Le disposizioni dell'articolo 14, paragrafo 1, e dell'articolo 14 ter, paragrafo 1, del regolamento (CEE) n. 1408/71 si applicano ad un lavoratore soggetto alla legislazione di uno Stato membro (paese d'invio) in quanto esercita un'attività subordinata presso un'impresa e che è inviato da detta impresa in un altro Stato membro (paese d'impiego) per effettuare un lavoro per conto della stessa.

Il lavoro viene considerato come svolto per conto dell'impresa del paese d'invio allorché è comprovato che tale lavoro è effettuato per detta impresa e che sussiste un legame organico tra il lavoratore e l'impresa che lo ha distaccato.

Onde stabilire se tale legame organico sussiste, supponendo quindi che il lavoratore resti collocato sotto l'autorità dell'impresa di invio, è necessario considerare alcuni elementi, in particolare la responsabilità in materia di assunzione, di contratto di lavoro, di licenziamento, di potere di determinare la natura del lavoro.

2. L'articolo 14 bis, paragrafo 1, prescrive che prima di svolgere un lavoro sul territorio dello Stato di attività, il lavoratore debba aver svolto un'attività autonoma sul territorio dello Stato di residenza. Tale obbligo presuppone che il lavoratore svolga da un certo tempo attività significative sul territorio dello Stato di residenza prima di spostarsi verso un altro Stato membro per svolgere un'attività lavorativa, come lavoratore dipendente o autonomo, la cui portata e la cui durata siano definite in precedenza e la cui effettività debba essere provata attraverso la presentazione dei contratti corrispondenti.

Inoltre, durante il periodo nel corso del quale svolge il lavoro, il lavoratore deve continuare a rispettare nello Stato di residenza le condizioni necessarie per l'esercizio della sua attività al suo ritorno. A tale fine deve mantenere l'infrastruttura necessaria per l'esercizio della sua attività nello Stato di residenza, in conformità con le disposizioni legali di tale Stato, ad esempio tramite l'uso di uffici, il versamento dei contributi al regime di previdenza sociale, il versamento di imposte, il possesso di un documento professionale e di un numero di partita iva, ovvero l'iscrizione presso camere di commercio o organizzazioni professionali.

3. Nel quadro delle disposizioni di cui al paragrafo 1 della presente decisione, l'articolo 14, paragrafo 1, e l'articolo 14 ter, paragrafo 1, suindicati continuano ad applicarsi, segnatamente alle seguenti condizioni:

a) distacco del personale abituale

Quando il lavoratore, distaccato dall'impresa del paese d'invio, presso un'impresa del paese di occupazione, lo è anche in una o più imprese dello stesso Stato in cui svolge l'attività, nella misura tuttavia in cui il lavoratore continua a svolgere la sua attività per conto dell'impresa che l'ha distaccato; questo caso può presentarsi soprattutto se l'impresa ha distaccato il lavoratore in uno Stato membro affinché egli vi effettui il lavoro successivamente o simultaneamente presso due o più imprese situate nello stesso Stato membro.

b) Distacco del personale assunto per essere distaccato

Quando il lavoratore soggetto alla legislazione di uno Stato membro, conformemente alle disposizioni del regolamento (CEE) n. 1408/71, è assunto nello Stato membro sul cui territorio l'impresa ha la propria sede o un proprio stabilimento, allo scopo di essere distaccato per conto di detta impresa, sia nel territorio di un altro Stato membro, sia a bordo di una nave che batte bandiera di un altro Stato membro, purché:

- i) esista un legame organico tra detta impresa e il lavoratore per tutta la durata del distacco; e
- ii) la suddetta impresa eserciti di norma la propria attività sul territorio del primo Stato membro, e cioè che l'impresa eserciti abitualmente attività significative sul territorio del primo Stato membro.

Per determinare, se necessario o in caso di dubbio, se un'impresa esercita abitualmente attività significative sul territorio dello Stato membro in cui risiede, l'organismo competente di quest'ultimo è tenuto a esaminare l'insieme dei criteri che caratterizzano le attività esercitate da questa impresa, quali, 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 con i suoi clienti e i fatturati realizzati durante un periodo sufficientemente definito in ciascuno Stato membro interessato. Ai fini di tale determinazione i criteri da seguire vanno scelti di volta in volta in funzione del caso specifico, tenendo conto della reale natura e delle attività svolte dall'impresa nello Stato di residenza.

In particolare, a un'impresa residente in uno Stato membro, che invii lavoratori sul territorio di un altro Stato membro e che svolga nel primo Stato membro attività di gestione puramente interne, non potrebbe applicarsi l'articolo 14, paragrafo 1, lettera a), del regolamento (CEE) n. 1408/71.

- c) L'interruzione temporanea delle attività del lavoratore presso l'impresa del paese di occupazione non va considerata come un'interruzione del distacco ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafo 1.
4. Le disposizioni degli articoli 14, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafo 1, citati non trovano applicazione qualora:
- a) l'impresa presso la quale il lavoratore è distaccato metta quest'ultimo a disposizione di un'altra impresa dello Stato membro in cui essa è situata;
- b) il lavoratore distaccato in uno Stato membro sia messo a disposizione di un'impresa situata in un altro Stato membro;
- c) il lavoratore sia assunto in uno Stato membro per essere inviato da un'impresa situata in un secondo Stato membro presso un'impresa di un terzo Stato membro.
5. a) L'istituzione competente dello Stato membro alla cui legislazione il lavoratore dipendente è soggetto ai sensi degli articoli 14, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafo 1, nei casi considerati dalla presente decisione, informa debitamente il datore di lavoro e il lavoratore interessato delle condizioni cui è subordinata la continuazione dell'assoggettamento del lavoratore distaccato alla sua legislazione. Il datore di lavoro è in tal modo informato delle possibilità di controlli per tutta la durata del distacco, onde verificare che questo non sia cessato. Tali controlli possono riguardare, in particolare, il pagamento dei contributi e il mantenimento del legame organico.

L'organismo competente dello Stato di residenza alla cui legislazione è assoggettato il lavoratore autonomo ai sensi dell'articolo 14 bis, paragrafo 1, e dell'articolo 14 ter, paragrafo 2, suindicati, informa adeguatamente quest'ultimo delle condizioni alle quali è subordinato il mantenimento del suo assoggettamento alla sua legislazione. L'interessato viene così informato della possibilità di controlli effettuabili durante il periodo di svolgimento dell'attività temporanea nello Stato di attività, al fine di verificare che le condizioni di esercizio non siano mutate. Tali controlli possono riguardare sia il versamento dei contributi, sia il mantenimento dell'infrastruttura necessaria alla continuazione della sua attività nello Stato di residenza.

- b) Il lavoratore distaccato e il suo datore di lavoro informano l'istituzione competente del paese d'invio di qualsiasi modifica intervenuta nel corso del distacco, in particolare:
- se il distacco richiesto non ha poi avuto luogo o se non ha più luogo la proroga del distacco richiesta,
 - se l'attività è interrotta in un caso diverso da quello contemplato al paragrafo 3, lettera c), della presente decisione,
 - se il lavoratore distaccato è stato assegnato dal suo datore di lavoro ad un'altra impresa del paese d'invio, soprattutto in caso di fusione o di trasferimento dell'impresa.
- c) L'istituzione competente del paese d'invio comunica all'istituzione del paese di occupazione, eventualmente dietro sua richiesta, le informazioni di cui alla lettera b).

- d) Le istituzioni competenti del paese d'invio e del paese di occupazione collaborano all'attuazione dei controlli precitati, come pure nel caso in cui sussistano dubbi riguardo all'applicabilità dell'articolo 14, paragrafo 1, lettere a) e b), 14 bis, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafi 1 e 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71.
6. Il modello E 101 deve preferibilmente essere rilasciato prima dell'inizio del periodo di cui si tratta: tuttavia può anche essere rilasciato nel corso di tale periodo, ovvero anche dopo il termine del periodo; in questo caso può avere un effetto retroattivo.
7. Il dovere di collaborazione al quale fa riferimento il punto 5, lettera d), della presente decisione, impone anche:
- a) all'organismo competente del paese d'invio di procedere ad una valutazione corretta dei fatti pertinenti per l'applicazione degli articoli 14, paragrafo 1, 14 bis, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafi 1 e 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71 e 11, e 11 bis, del regolamento (CEE) n. 574/72 e quindi di garantire la corretta compilazione dei punti che figurano nel formulario E 101;
 - b) all'istituzione competente del paese di occupazione e di qualsiasi altro Stato membro di considerarsi vincolato dal formulario E 101 per tutto il tempo in cui non sarà stato ritirato o dichiarato invalido dall'istituzione competente del paese d'invio;
 - c) all'istituzione competente del paese d'invio di riconsiderare la fondatezza del rilascio di questo formulario e di ritirare eventualmente tale formulario quando l'istituzione del paese di occupazione presenta dubbi circa l'esattezza dei fatti alla base di tale formulario.
8. Gli organismi di sicurezza sociale valutano e controllano le situazioni previste dagli articoli 14, paragrafo 1, 14 bis, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafi 1 e 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71, offrendo alle imprese e ai lavoratori interessati tutte le garanzie necessarie, al fine di non ostacolare la libera prestazione di servizi e la libera circolazione dei lavoratori. In particolare, i criteri seguiti, segnatamente per valutare se un'impresa eserciti abitualmente attività significative sul territorio di uno Stato, se un legame organico sia mantenuto fra un lavoratore e un'impresa o se un lavoratore autonomo mantenga l'infrastruttura necessaria all'esercizio della sua attività in uno Stato, debbono essere oggettivamente definiti, portati a conoscenza degli interessati e costantemente applicati nei casi in cui ricorrono situazioni simili o equivalenti.
9. In caso di disaccordo persistente, ogni organismo competente interessato può presentare alla Commissione amministrativa, tramite il rappresentante di governo, una nota che sarà esaminata nel corso della prima riunione successiva al ventesimo giorno dopo l'introduzione di tale nota, per tentare di conciliare i punti di vista divergenti per quanto attiene alla legislazione applicabile nel caso specifico.
10. La commissione amministrativa favorisce la cooperazione fra le autorità competenti degli Stati membri per l'attuazione delle disposizioni di cui agli articoli 14, paragrafo 1, 14 bis, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafi 1 e 2, facilitando il controllo e lo scambio di informazioni, di esperienze e di buone procedure nella definizione e nella standardizzazione dei criteri di valutazione delle situazioni, tanto delle imprese quanto dei lavoratori, e nelle misure di controllo applicate. A tale proposito, essa elabora progressivamente ad uso delle amministrazioni, delle imprese e dei lavoratori un codice di buone procedure in materia di distacco di lavoratori dipendenti e di esercizio da parte di lavoratori autonomi di un'attività temporanea al di fuori del loro Stato di residenza.
11. La presente decisione, che sostituisce la decisione n. 162 del 31 maggio 1996, si applica a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sua pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

Il Presidente della Commissione
amministrativa

Jean-Claude FILLON
