



Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 13-03-2024

Messaggio n. 1072

Allegati n.1

OGGETTO: Regolamentazione comunitaria. Settore legislazione applicabile. Accordo Quadro sull'applicazione dell'articolo 16, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004 nel caso di telelavoro transfrontaliero abituale

1. Premessa

Le misure restrittive alla circolazione delle persone, adottate per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, nonché la flessibilizzazione e la digitalizzazione del mercato del lavoro, hanno determinato un aumento del telelavoro transfrontaliero, che è divenuto per molti lavoratori un modo di lavoro strutturale.

In particolare, durante la pandemia di COVID-19 l'orientamento della Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, esplicitato in alcune note informative, pubblicate di recente con la Decisione H 14 del 21 giugno 2023 (Gazzetta ufficiale dell'Unione europea dell'11 gennaio 2024) [\[1\]](#) è stato quello di ritenere che il telelavoro in uno Stato membro diverso da quello competente ("abituale") in cui si svolge l'attività lavorativa, a causa dell'emergenza da COVID-19, non dovrebbe determinare una modifica della legislazione applicabile anche nel caso in cui le attività svolte tramite telelavoro nello Stato membro diverso da quello in cui la persona è assicurata superi la soglia del 25% (cfr. l'articolo 13, paragrafo 1, lettera a), del regolamento (CE) n. 883/2004, in combinato disposto con l'articolo 14, paragrafi 8 e 10, del regolamento (CE) n. 987/2009).

Tale orientamento, successivamente prorogato fino al 30 giugno 2023, è stato adottato per cause di forza maggiore, in risposta alle conseguenze specifiche ed eccezionali della crisi sanitaria, e alla chiusura temporanea delle frontiere degli Stati membri.

A decorrere dal 1° luglio 2023, tenuto conto che i regolamenti comunitari non contengono attualmente disposizioni specifiche in materia di lavoro a distanza transfrontaliero, anche per tali situazioni lavorative trovano applicazione le disposizioni generali per la determinazione della legislazione applicabile contenute nel Titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004.

2. Il nuovo Accordo Quadro sul telelavoro transfrontaliero abituale

In data 1° luglio 2023 è entrato in vigore l'Accordo Quadro multilaterale sull'applicazione dell'articolo 16, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004 nei casi di telelavoro transfrontaliero abituale (di seguito Accordo), predisposto dalla Commissione europea (Allegato n. 1).

L'Accordo prevede che, su domanda, la persona che svolge abitualmente telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza in misura inferiore al 50% del tempo di lavoro complessivo può essere assoggettata alla legislazione di sicurezza sociale dello Stato in cui il datore di lavoro ha la sede legale o il

domicilio[2] (cfr. l'art. 3).

L'Accordo, pertanto, introduce la possibilità di derogare alla regola generale per la determinazione della legislazione applicabile nei casi di esercizio dell'attività in due o più Stati membri, in base alla quale la persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato di residenza se esercita un'attività pari o superiore al 25% in detto Stato membro (cfr. l'articolo 13, paragrafo 1, lettera a), del regolamento (CE) n. 883/2004, in combinato disposto con l'articolo 14, paragrafi 8 e 10, del regolamento (CE) n. 987/2009).

In attesa della revisione dei regolamenti comunitari di sicurezza sociale e dell'adozione di una specifica disciplina del telelavoro transfrontaliero, l'Accordo offre una soluzione che concilia gli interessi di tutte le parti interessate ossia dei lavoratori, dei datori di lavoro e degli enti previdenziali. In particolare, l'Accordo risponde alle esigenze dei lavoratori in quanto è a essi garantita la possibilità di potere continuare a svolgere la prestazione da remoto nello Stato di residenza, senza che ciò comporti una modifica della legislazione applicabile e sia così salvaguardata anche la continuità assicurativa in un solo Stato membro. L'assenza di un cambiamento sul versante della sicurezza sociale influisce positivamente anche sui datori di lavoro, non sussistendo per gli stessi alcun ulteriore obbligo o adempimento da effettuare nello Stato di residenza del lavoratore. Infine, l'adozione dell'Accordo risponde anche alle esigenze delle istituzioni competenti degli Stati membri, in quanto tale scelta comporta per le stesse minori oneri amministrativi (dato il consistente numero delle richieste che potrebbero essere presentate, non sarebbe possibile trattare ciascuna domanda individualmente secondo la normale procedura di cui al citato articolo 16) e il fatto che sia prevista una procedura semplificata per l'applicazione dell'Accordo garantisce anche una maggiore efficienza.

3. Stati firmatari

L'Accordo si applica esclusivamente agli Stati firmatari. Per gli Stati che aderiscono successivamente al 1° luglio 2023 l'Accordo entra in vigore il primo giorno del mese successivo alla firma.

È possibile consultare l'elenco ufficiale degli Stati firmatari sul sito dell'Istituzione previdenziale belga[3] al seguente *link*:

<https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>.

Affinché l'Accordo sia di fatto applicabile è necessario che entrambi gli Stati membri interessati (Stato di residenza del lavoratore e Stato in cui ha sede il datore di lavoro) abbiano aderito allo stesso.

3.1 Data di entrata in vigore per l'Italia

In data 28 dicembre 2023 il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha firmato l'Accordo Quadro sull'applicazione dell'articolo 16, paragrafo 1, del regolamento(CE) n. 883/2004 nel caso di telelavoro transfrontaliero abituale.

Per l'Italia l'Accordo è entrato in vigore il 1° gennaio 2024.

4. Definizione di telelavoro transfrontaliero contenuta nell'Accordo (art. 1, lett. c)

In base alle previsioni contenute nell'articolo 1, lettera c), dell'Accordo, per "telelavoro transfrontaliero" si intende un'attività che può essere svolta da un qualsiasi luogo e può essere eseguita presso i locali o la sede del datore di lavoro, e che presenta le seguenti caratteristiche:

1. viene svolta in uno o più Stati membri diversi da quello in cui sono situati i locali o la sede del datore di lavoro;
2. si basa su tecnologie informatiche che permettono di rimanere connessi con l'ambiente di lavoro del datore di lavoro o dell'azienda e con le parti interessate o i clienti, al fine di svolgere i compiti assegnati dal datore di lavoro, nel caso dei lavoratori dipendenti, o dai clienti, nel caso dei lavoratori autonomi.

Come si evince dalla lettura delle disposizioni contenute nell'articolo 1 e come chiarito nella nota esplicativa dell'Accordo[4], il collegamento informatico con l'infrastruttura aziendale è parte integrante della definizione di lavoro a distanza come telelavoro. Tuttavia, il dipendente non deve necessariamente rimanere collegato all'ambiente di lavoro del datore di lavoro attraverso la connessione digitale per tutto l'orario di lavoro (nel caso dei professori, ad esempio, la lettura di materiali e la valutazione *offline* delle prove sono attività che si svolgono senza la connessione informatica).

Le attività manuali svolte al di fuori dei locali del datore di lavoro o della sede di attività non rientrano nella definizione di telelavoro transfrontaliero.

5. Ambito di applicazione soggettivo dell'Accordo (art. 2)

L'Accordo si applica ai lavoratori dipendenti che svolgono abitualmente telelavoro transfrontaliero a condizione che la loro residenza sia in uno Stato firmatario e che la sede legale o il domicilio dell'impresa o del datore di lavoro siano situati in un altro Stato firmatario.

I soggetti che ricadono nell'ambito di applicazione dell'Accordo sono i lavoratori ai quali, in seguito al telelavoro transfrontaliero abituale e per effetto delle norme generali contenute nei regolamenti comunitari (cfr. l'articolo 13, paragrafo 1, lettera a), del regolamento (CE) n. 883/2004, in combinato disposto con l'articolo 14, paragrafi 8 e 10, del regolamento (CE) n. 987/2009), si applicherebbe la legislazione dello Stato di residenza. I lavoratori possono essere occupati da una o più imprese e, in tale ipotesi, è necessario che i datori di lavoro abbiano la loro sede legale o il loro domicilio in un unico altro Stato firmatario.

A titolo esemplificativo, si riportano di seguito alcuni casi pratici.

- Caso 1: *Tizio telelavora per il 40% del suo tempo lavorativo nello Stato di residenza (Stato A) e per il 60% nello Stato in cui ha la filiale il datore di lavoro (Stato B). La sede legale del datore di lavoro si trova in un terzo Stato (Stato C).*

Poiché Tizio opera al di fuori dello Stato firmatario ove ha la sede statutaria [sede legale o domicilio] il suo datore di lavoro, l'Accordo non si applica.

- Caso 2: *Caio telelavora per il 40% del suo tempo lavorativo nello Stato di residenza (Stato A) e per il 60% nello Stato dove il datore di lavoro ha la*

sede legale (Stato B).

Se entrambi gli Stati sono firmatari si potrà richiedere, in virtù dell'Accordo, l'applicazione della legislazione dello Stato in cui ha sede il datore di lavoro (Stato B).

5.1 Situazioni alle quali non si applica l'Accordo

Per effetto delle previsioni contenute nel paragrafo 3 dell'articolo 2 dell'Accordo, questo non si applica nei seguenti casi:

- esercizio abituale di un'attività diversa dal telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza, e/o
- esercizio abituale di un'attività in un altro Stato diverso da quelli menzionati al paragrafo 1 dell'articolo 2 dell'Accordo (Stato di residenza del lavoratore e Stato in cui ha la sede legale o il domicilio l'impresa), e/o
- lavoro autonomo.

In tali situazioni e per tutte quelle non contemplate dall'Accordo (artt. 2 - 4), come espressamente previsto nell'articolo 6, paragrafo 1, dell'Accordo, resta comunque impregiudicata la possibilità di concludere un accordo su base individuale in virtù dell'articolo 16, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004.

6. Legislazione applicabile (art. 3)

L'articolo 3 dell'Accordo prevede che, su richiesta, una persona che svolge abitualmente telelavoro transfrontaliero ai sensi dell'articolo 1 del medesimo Accordo e che rientra nelle disposizioni del successivo articolo 2 può essere soggetta alla legislazione dello Stato in cui il datore di lavoro ha la sede legale o il domicilio, a condizione che il telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza della persona sia svolto in misura inferiore al 50% del tempo di lavoro complessivo.

La richiesta di applicazione dell'Accordo deve essere formulata con il consenso delle parti interessate (datore di lavoro e lavoratore).

Qualora le parti non si avvalgano della possibilità di invocare l'applicazione dell'Accordo la legislazione applicabile deve essere determinata secondo le norme generali contenute nei regolamenti comunitari (cfr. l'articolo 13, paragrafo 1, lettera a), del regolamento (CE) n. 883/2004, in combinato disposto con l'articolo 14, paragrafi 8 e 10, del regolamento (CE) n. 987/2009).

7. Richieste di deroga e iter procedurale (art. 4)

Le richieste di deroga di cui all'articolo 3 dell'Accordo, conformemente alle disposizioni contenute nell'articolo 18 del regolamento (CE) n. 987/2009, devono essere presentate nello Stato membro alla cui legislazione il lavoratore chiede di essere assoggettato.

Ne consegue che le richieste in argomento devono essere trasmesse all'istituzione competente dello Stato membro dove ha la sede legale o il domicilio il datore di lavoro.

Le domande possono riguardare soltanto periodi che si collochino temporalmente in un momento successivo alla data di entrata in vigore dell'Accordo per entrambi gli Stati firmatari interessati.

La legislazione applicabile determinata ai sensi della richiesta di deroga può essere applicata per un periodo massimo di 3 anni alla volta, con possibilità di proroga previa presentazione di nuova richiesta.

Qualora intervengano cambiamenti nella situazione di fatto che ha dato luogo all'accoglimento della domanda di deroga, tale circostanza deve essere immediatamente comunicata dal datore di lavoro o dal lavoratore allo Stato membro di cui si applica la legislazione (Stato in cui ha sede il datore di lavoro). In tale ipotesi detto Stato membro deve rivalutare il caso e, se necessario, procedere al ritiro o alla revoca del certificato di legislazione applicabile (documento portatile A1).

7.1 Richieste di deroga retroattive (art. 4, paragrafo 3)

È possibile presentare una domanda di deroga con effetto retroattivo soltanto qualora si verifichi una delle situazioni espressamente previste dall'Accordo. In ogni caso, condizione imprescindibile è che nel periodo oggetto della domanda i contributi di sicurezza sociale siano stati già versati o il lavoratore sia stato altrimenti coperto dal regime di sicurezza sociale dello Stato firmatario in cui il datore di lavoro ha la sua sede legale o il domicilio.

Le situazioni che possono dare luogo alla presentazione della richiesta retroattiva sono le seguenti:

- a) il periodo precedente la data di presentazione della richiesta non superi i tre mesi, o
- b) la richiesta è presentata entro il 30 giugno 2024 e il periodo precedente la data di presentazione della richiesta non superi i 12 mesi.

Con specifico riferimento alla situazione descritta alla lettera b), si fa presente che per l'Italia le domande di deroga con effetto retroattivo, presentabili entro il 30 giugno 2024, possono riguardare soltanto periodi successivi al 1° gennaio 2024 (data di entrata in vigore in Italia dell'Accordo).

Si riportano di seguito alcuni casi pratici di richieste di deroga ai sensi dell'articolo 3 dell'Accordo.

- Caso 1: Tizio lavora nello Stato X (firmatario dell'Accordo) per un datore di lavoro dal 2018. Ha sempre lavorato 2 giorni da casa nello Stato Y di residenza (firmatario dell'Accordo) ed è soggetto al regime previdenziale di detto Stato dal 2018 (attività sostanziale).

Dal 1° gennaio 2025 il suo datore di lavoro chiede una deroga ai sensi dell'Accordo Quadro per un periodo di due anni.

Poiché sussistono tutte le condizioni (la richiesta riguarda un periodo successivo all'entrata in vigore dell'Accordo ed è una richiesta pro futuro) si applica l'Accordo.

- Caso 2: Caio lavora nello Stato X (firmatario dell'Accordo) per un datore di lavoro dal 2018. Ha sempre lavorato 2 giorni da casa nello Stato Y di residenza (firmatario dell'Accordo) ed è soggetto al regime previdenziale di detto Stato dal 2018 (attività sostanziale).

Il 1° gennaio 2025 il suo datore di lavoro chiede una deroga ai sensi dell'Accordo per il biennio relativo al periodo 1° ottobre 2024 - 1° ottobre 2026.

L'Accordo non trova applicazione in quanto la richiesta riguarda un periodo già trascorso in cui i contributi sono stati pagati nello Stato Y di residenza.

- Caso 3: Sempronio lavora nello Stato X (firmatario dell'Accordo) per un datore di lavoro dal 2021. Ha sempre lavorato 2 giorni da casa nello Stato Y di residenza (firmatario dell'Accordo) ma è stato dal 2021 sempre assoggettato al regime previdenziale dello Stato X (regime transitorio per Covid 19).

Il 1° gennaio 2025 il suo datore di lavoro chiede una deroga ai sensi dell'Accordo con effetto retroattivo a fare data dal 1° luglio 2023 in quanto ha continuato a versare i contributi previdenziali nello Stato X.

L'Accordo non trova applicazione in quanto la richiesta è stata presentata dopo il 30 giugno 2024, riguarda un periodo retroattivo superiore a 3 mesi e non rientra nell'ambito di applicazione della disposizione transitoria.

8. Modalità di presentazione delle richieste di rilascio del certificato di legislazione applicabile (documento portatile A1) ai sensi dell'articolo 3 dell'Accordo

La richiesta di deroga, presentata in applicazione dell'Accordo, deve essere inoltrata all'Istituto attraverso l'applicativo "Rilascio certificazione A1 per attività lavorative in stati UE, SEE e Svizzera" (cfr. la circolare n. 136 del 23 dicembre 2022) a cura dei datori di lavoro o degli intermediari abilitati. Una volta effettuata l'autenticazione tramite SPID almeno di livello 2, CIE 3.0 o CNS, occorre selezionare "Nuova richiesta" e indicare la matricola aziendale per cui si vuole operare. Al fine di specificare correttamente che trattasi di richiesta di deroga, in applicazione dell'Accordo, alla voce "Selezionare la tipologia per una nuova richiesta" scegliere "Eccezioni art 16 Reg. CE 883/2004" e alla voce "Tipologia di Accordo in Deroga", cliccare su "Accordo Quadro Telelavoro". Premere "Avanti" e compilare i campi anagrafici obbligatori. Nella sezione "Indirizzo nel Paese estero di occupazione" deve essere indicato lo Stato (Italia) e l'indirizzo del datore di lavoro. Nella schermata successiva, dove sono visualizzate le varie tipologie di lavoratori, selezionare "Lavoratore subordinato che esercita un'attività in più Stati (Art.13 par.1)"; per i passaggi successivi si rinvia alla consueta modalità di compilazione.

La domanda deve essere corredata dalla copia dell'accordo di telelavoro intercorrente tra il datore di lavoro e il suo lavoratore, dal quale si possano evincere tutti gli elementi necessari a verificare il rispetto delle condizioni stabilite nell'Accordo.

La competenza per la gestione delle richieste di deroga è delle Direzioni regionali competenti per la gestione degli accordi di cui all'articolo 16 del regolamento (CE) n. 883/2004 in base al Paese di residenza del lavoratore (ad esempio, se il lavoratore è residente in Svizzera la Direzione regionale competente è la Lombardia). L'applicativo procederà in automatico a trasmettere la richiesta alla Direzione regionale competente.

Il Direttore Generale

Vincenzo Caridi

[1] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=OJ:C_202400594

[2] Il significato dell'espressione "sede legale o domicilio" ai fini dell'applicazione del Titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004 è stato definito all'articolo 14, paragrafo 5 bis, del regolamento (CE) n. 987/2009 nel modo seguente: "per "sede legale o domicilio" s'intende la sede legale o il domicilio in cui sono adottate le decisioni essenziali dell'impresa e in cui si svolgono le funzioni della sua amministrazione centrale". Per approfondimenti si rinvia alla "Guida pratica alla legislazione applicabile", reperibile sul sito della Commissione europea.

[3] Il Belgio è stato designato Stato depositario dell'Accordo Quadro sull'applicazione dell'articolo 16, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004 nei casi di telelavoro transfrontaliero abituale. Ogni Stato firmatario che aderisce all'Accordo deve comunicare l'adesione allo Stato depositario.

[4] https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/explanatory_memorandum_to_the_framework_agreement.pdf