



Accordo-Quadro europeo sul lavoro transfrontaliero da remoto

Nota di Aggiornamento

Accordo-Quadro europeo sul lavoro transfrontaliero da remoto

Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework

L'Accordo, sottoscritto dal Governo italiano (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) il 28 dicembre 2023, è frutto del lavoro svolto dalla Commissione Amministrativa sul Coordinamento dei Sistemi di Sicurezza Sociale UE per consentire una più efficace gestione delle complessità amministrative connesse agli adempimenti in tema di sicurezza sociale derivanti dall'aumento del lavoro da remoto transfrontaliero. Un fenomeno sviluppatosi durante la pandemia/Covid, intensificatosi successivamente, per divenire una modalità abituale di lavoro in molti Paesi UE.

1. Cosa prevede l'Accordo

L'Accordo mira ad agevolare gli adempimenti amministrativi (previdenziali) relativi ai rapporti di lavoro transfrontaliero svolti "da remoto", con riferimento ai numerosi casi di lavoratori che lavorano per diversi giorni dal loro domicilio, quando il loro datore di lavoro è ubicato in un altro Stato membro. L'Accordo consente, su richiesta del soggetto interessato (datore di lavoro o lavoratore) che si applichi la legislazione del Paese del datore di lavoro (cfr. sotto).

L'Accordo fa riferimento all'articolo 16 del Regolamento sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale n. 883/2004, che consente di derogare, con specifico accordo tra Paesi, i criteri indicati dall'articolo 13 del medesimo Regolamento. Tali criteri prevedono il passaggio alla legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale del Paese di residenza del lavoratore, in base a un numero di ore di lavoro di almeno il 25% dell'intero orario lavorativo svolto dallo stesso (nel Paese di residenza).

Diversamente, con l'Accordo amministrativo in oggetto, gli Stati membri assoggettati al Regolamento 883/2004 concordano di elevare questa soglia **al 50%** del totale dell'intero orario lavorativo, mantenendo, quindi, in un maggior numero di casi la competenza della legislazione in materia di sicurezza sociale del Paese **in cui ha sede l'azienda/datore di lavoro**.

2. Quadro legislativo attuale – Lavoro transfrontaliero

Ai sensi del Regolamento n. 883/2004 sul Coordinamento dei Sistemi di Sicurezza Sociale si applica la legislazione del luogo di lavoro (*lex loci laboris*), ai sensi dell'articolo 11: la persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro è soggetta alla legislazione dello Stato membro **in cui esercita tale attività**.

Diversamente, il caso di lavoratori transfrontalieri che svolgono attività lavorativa in diversi Stati membri è disciplinato dall'articolo 13 del citato Regolamento, ai sensi del quale la persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato membro di residenza, se vi svolge una parte sostanziale (25%) della propria attività (*cd. lex loci domicilii*).

Gli articoli del Reg. 883/2004 cui si riferisce l'Accordo sono:

Articolo 16 - Eccezioni agli articoli da 11 a 15 (determinazione della legislazione applicabile)

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.

In particolare:

Articolo 13 - Esercizio di attività in due o più Stati membri

La persona che esercita abitualmente un'attività subordinata 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 o se dipende da più imprese o da più datori di lavoro aventi la propria sede o il proprio domicilio in diversi Stati membri; oppure

b) alla legislazione dello Stato membro in cui l'impresa o il datore di lavoro che la occupa ha la sua sede o il suo domicilio, se essa non esercita una parte sostanziale delle sue attività nello Stato membro di residenza).

3. Impatto della pandemia/Covid e le regole temporanee adottate

Durante la pandemia da Covid, la Commissione Amministrativa UE sul Coordinamento dei Sistemi di Sicurezza Sociale aveva adottato una guida sulla legislazione applicabile al lavoro da remoto. La guida raccomandava che il “telelavoro” svolto in uno Stato membro diverso da quello competente, a causa del Covid, non doveva comportare un cambiamento della legislazione applicabile. Ciò era dovuto al fatto che molte persone avevano iniziato a lavorare da casa e quindi avrebbero potuto facilmente soddisfare la regola sulla quota del 25% ai sensi del Regolamento. Questo avrebbe significato che sarebbe divenuta applicabile la legislazione del Paese di residenza del lavoratore. La guida era stata adottata per ragioni di “forza maggiore” e la sua validità è stata estesa al 30 giugno 2022, come risposta alle specifiche ed eccezionali conseguenze della crisi sanitaria e alla chiusura delle frontiere nazionali.

4. Valutazioni di Confindustria a sostegno dell’adesione dell’Italia all’Accordo

Da un’analisi delle disposizioni dell’Accordo-Quadro europeo, e degli effetti pratici che ne derivano sul piano degli adempimenti amministrativi connessi al lavoro transfrontaliero svolto da remoto, emerge una valutazione sostanzialmente favorevole all’adesione dell’Italia all’Accordo.

I vantaggi derivanti dall’adesione da parte di (almeno) due Stati è, infatti, destinata a comportare una semplificazione burocratica/amministrativa per i rispettivi datori di lavoro nella gestione dei rapporti di lavoro trans-frontalieri dei propri dipendenti che svolgono il lavoro da remoto.

La valutazione positiva deriva, in concreto, dalla nuova previsione che innalza **dal 25% al 50%** la quota di lavoro svolto dal lavoratore nel proprio Paese (cioè, nel Paese di residenza), solo superata la quale il sistema di sicurezza sociale del Paese di residenza del lavoratore diventerebbe competente a ricevere i contributi previdenziali.

In altri termini, l’innalzamento della soglia renderebbe meno frequenti i casi di passaggio alla competenza della legislazione di sicurezza sociale del paese di residenza, mantenendo in un maggior numero di casi la competenza della legislazione in materia di sicurezza sociale del paese in cui si svolge l’attività lavorativa (lex loci laboris), **evitando al datore di lavoro oneri procedurali, con relativi costi, connessi agli adempimenti previdenziali**

da dover svolgere presso le autorità di un altro Stato (quello di residenza del lavoratore).

Ampliare i casi in cui il datore di lavoro può continuare a versare i contributi previdenziali del proprio dipendente, ai sensi dell'Accordo, presso l'ente previdenziale nazionale significa ridurre, specularmente, i casi in cui lo stesso dovrà organizzarsi e attrezzarsi per versare i contributi nel Paese UE di residenza del lavoratore, **con tutte le connesse difficoltà informative, operative/telematiche e relativa assunzione di costi** (es. ricorso a consulenti del lavoro, commercialisti o altri professionisti cui rivolgersi per conferire loro mandato e farsi assistere nei relativi adempimenti).

In linea più generale, l'Accordo contribuisce a dare maggiore certezza giuridica alla gestione delle situazioni lavorative transfrontaliere quando i lavoratori svolgono attività da remoto, con probabili effetti anche sotto il profilo di una maggiore predisposizione dei datori di lavoro (degli SM che vi avranno aderito) ad attivare rapporti di lavoro (transfrontaliero) con tale modalità lavorativa.

Per tali motivi, si ritiene che l'Accordo rappresenti oggettivamente un passo avanti nella semplificazione della gestione dei rapporti di lavoro transfrontaliero, nelle more del più ampio processo di revisione del Regolamento n. 883/2004 (tutt'ora bloccato in sede UE/triloghi).