



Guida per il lavoratore mobile europeo



European Trade Union Confederation (ETUC)



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Guida per il lavoratore mobile europeo

Katrin Distler, DGB

&

Ger Essers, FNV

Confederazione europea dei sindacati 2011

Con il sostegno finanziario della Commissione europea

A proposito degli **autori**:

Ger Essers è nato e cresciuto al confine fra i Paesi bassi e la Germania (Kerkrade, 1946). Oggi, vive sul confine belga-olandese (Maastricht). Dopo una carriera nell'insegnamento, dal 1993 è consulente in materia di lavoro frontaliero per il sindacato olandese FNV. È stato consulente EURES nell'Euroregione Reno-Mosa-Waal per i frontalieri olandesi, belgi e tedeschi. Ha collaborato a ciascuna delle tre le edizioni della "Guida per il lavoratore mobile europeo".

Katrin Distler (nata nel 1963) è cresciuta al confine tedesco-elvetico. Dal 2000 lavora presso la confederazione tedesca dei sindacati (Deutscher Gewerkschaftsbund - DGB), dopo aver completato gli studi, un dottorato in scienze politiche, aver partecipato a numerose attività all'Università di Friburgo (DE) nonché alla gestione di un progetto pilota nel Land Bade-Wurtemberg (DE) finalizzato alla promozione delle donne nelle imprese. Dal 2004 è consulente EURES per DGB nell'ambito del partenariato frontaliero tedesco-franco-svizzero EURES Alto Reno; ha inoltre collaborato alla terza edizione della "Guida per il lavoratore mobile europeo".

Grazie a **Bart Vanpoucke**, che ha lavorato fino al 2009 presso la federazione sindacale socialista belga ABVV/FGTB come consulente EURES per i lavoratori mobili transfrontalieri belgi, francesi e britannici e che ha collaborato alle due prime edizioni della "Guida per il lavoratore mobile europeo".

Grazie anche a **Waldemar Lisowski**, delegato ai contatti esteri e consulente EURES nella regione di Jeleniogórski della federazione sindacale polacca NSZZ "Solidarność", per aver aggiunto alcune integrazioni alla terza edizione.

Editore:

Confédération Européenne des Syndicats (CES)
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 BRUXELLES
BELGIQUE

Tel.: 00 32 2 224 04 11

E-mail: etuc@etuc.org

www.etuc.org

La "Guida per il lavoratore mobile europeo" è stata pubblicata per la prima volta nel 2004; nel 2007 è seguita una seconda versione rielaborata. Questa edizione, la terza, è una revisione completa delle prime due, in particolare sulla base del regolamento (CE) n. 987/2009 che fissa le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 (modificato dal regolamento (CE) n. 988/2009) relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale. La stesura della terza edizione è stata completata a maggio 2011.

Le informazioni che seguono sono state raccolte con la massima cura, al fine di presentare al lettore lo stato attuale della materia trattata. Non sono tuttavia esclusi errori, tanto più che le disposizioni di legge sono costantemente oggetto di modifica. L'editore e gli autori declinano qualsiasi responsabilità per eventuali errori, refusi ed indicazioni incomplete.

Tutti i diritti riservati, anche di riproduzione fotomeccanica e ristampa di estratti.

Qualora si desiderasse citare estratti della presente pubblicazione, si prega di precisare ogni volta l'editore, il titolo e la versione. Si prega inoltre di inviare una copia giustificativa dell'elaborato all'editore.

Indice

Prefazione	6
Parte I: Basi giuridiche della mobilità dei lavoratori in Europa.....	7
Capitolo 1: Il trattato dell'UE	9
Capitolo 2: Il regolamento (CEE) n. 1612/68 sulla libera circolazione dei lavoratori.....	11
2.1 Il diritto all'occupazione dei cittadini del SEE.....	11
2.2 Il diritto all'occupazione dei cittadini di Stati terzi (cittadini non CE)	13
2.3 Il diritto all'occupazione degli abitanti dei nuovi Stati membri	14
Capitolo 3: Il regolamento (CE) n. 883/2004 sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale	16
3.1 Quadro generale.....	16
3.2 Regole che permettono di determinare la legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale.....	17
3.3 Totalizzazione dei periodi di assicurazione.....	19
3.4 Esportabilità delle prestazioni sociali.....	21
3.5 Disposizioni particolari riguardanti i diversi tipi di prestazioni erogate dalla sicurezza sociale	22
Capitolo 4: Il diritto del lavoro europeo	37
4.1 Quadro generale.....	37
4.2 Tribunale del lavoro competente: il regolamento (CE) n. 44/2001.....	37
4.3 Diritto del lavoro applicabile: il regolamento (CE) n. 593/2008	39
Capitolo 5: Il coordinamento fiscale: le convenzioni di doppia imposizione	42
5.1 Quadro generale.....	42
5.2 Principio dello Stato di occupazione	44
5.3 Mantenimento condizionato dello Stato di residenza	44
5.4 Regole specifiche	45
5.5 Metodi destinati ad evitare una doppia imposizione	47

5.6	Competenze diverse in materia di sicurezza sociale e imposizione fiscale.....	49
Capitolo 6: Le pensioni complementari		51
Capitolo 7: Il diritto di soggiorno.....		52
7.1	Quadro generale.....	52
7.2	Diritto di soggiorno fino a tre mesi	53
7.3	Diritto di soggiorno superiore a tre mesi	53
7.4	Diritto di soggiorno permanente.....	53
7.5	Diritto di soggiorno dopo la cessazione delle attività	54
7.6	Vantaggi sociali e assistenze sociale	54
Parte II: Diverse forme di mobilità dei lavoratori in Europa		55
Capitolo 8: Il lavoratore distaccato.....		56
8.1	Quadro generale.....	56
8.2	Sicurezza sociale.....	56
8.3	Fiscalità.....	62
8.4	Diritto del lavoro in caso di distacco	63
Capitolo 9: Il lavoratore migrante		68
9.1	Chi ha lo status di lavoratore migrante?.....	68
9.2	Diritto di soggiorno e accesso al mercato del lavoro	69
9.3	Sicurezza sociale.....	69
Capitolo 10: Il lavoratore frontaliero.....		71
10.1	Chi ha lo status di lavoratore frontaliero?.....	71
10.2	Accesso al mercato del lavoro	73
10.3	Sicurezza sociale.....	73
10.4	Il lavoratore frontaliero che diventa disoccupato	77
10.5	Fiscalità.....	80
Capitolo 11: Il lavoratore multinazionale.....		83
11.1	Quadro generale.....	83
11.2	Sicurezza sociale.....	84

11.3	Fiscalità.....	87
11.4	Diritto del lavoro	89
11.5	Esempi tipici.....	90
Capitolo 12: Il lavoratore mobile europeo in caso di disoccupazione		94
12.1	Quadro generale.....	94
12.2	Servizio di collocamento transfrontaliero: EURES.....	94
12.3	Cercare lavoro conservando l'indennità nazionale di disoccupazione	95
12.4	Diritto di soggiorno durante il periodo di ricerca di lavoro.....	96
12.5	Diritto di soggiorno durante il periodo di lavoro	97
12.6	Garanzie relative alle indennità di disoccupazione dopo il periodo di lavoro	97
12.7	Assicurazione malattia.....	100
Capitolo 13: Il pensionato all'estero		98
13.1	Chi fa parte dei pensionati?	101
13.2	Sicurezza sociale.....	101
13.3	Fiscalità.....	103
Parte III: Fonti di informazione		105

Prefazione

Il principio della libera circolazione delle persone viene applicato nell'Unione europea (UE) e nello Spazio economico europeo (SEE). Per le lavoratrici e i lavoratori europei ciò significa avere il diritto di recarsi in un altro Stato membro per lavorarvi e/o cercarvi lavoro. Questo diritto offre loro una maggiore libertà di movimento e una migliore tutela rispetto ad altri lavoratori e lavoratrici, non europei.

Ciononostante, il lavoratore mobile si trova a dover affrontare un quadro normativo complesso e variabile. Di fatto, nonostante la loro ampiezza, la legislazione e la normativa europee vengono volontariamente mantenute in un quadro abbastanza ristretto. Restano in larga misura applicabili le legislazioni e normative nazionali degli Stati membri, spesso molto diverse fra loro. Il solo obiettivo in questo paesaggio piuttosto contrastato è stabilire alcuni diritti fondamentali e riuscire, in determinati settori, a coordinare i diversi quadri normativi nel sistema giuridico. Tuttavia, questo non porta assolutamente ad una armonizzazione e/o uniformazione.

Per il lavoratore mobile, in pratica, ciò significa che diritti e obblighi non sono garantiti solo dalla legislazione e dalla normativa europee. Essi sono anche disciplinati dal(dai) sistema(i) giuridico(i) specifico(i) al suo Stato di residenza e/o di occupazione. In materia di legislazione fiscale, settore importante per il lavoratore mobile, l'Europa ha sempre poco da proporre. Fino ad oggi manca, al riguardo, un coordinamento su scala europea. Al suo posto, troviamo centinaia di convenzioni fiscali bilaterali concluse fra i vari Stati membri per evitare la doppia imposizione.

La Confederazione europea dei sindacati (CES) difende gli interessi dei lavoratori a livello europeo e s'impegna nella realizzazione di un'Europa con una forte dimensione sociale che metta in primo piano gli interessi e il benessere della popolazione attiva, favorisca la giustizia sociale e combatta la discriminazione. In numerose regioni frontaliere d'Europa, le organizzazioni sindacali regionali si sono associate in Consigli sindacali interregionali (CSI) al fine di sostenere i lavoratori mobili, spesso frontalieri, nel difendere i loro interessi sociali ed economici e nel portare avanti le loro rivendicazioni in questi ambiti.

La presente "Guida per il lavoratore mobile europeo", curata dalla CES, è destinata in primo luogo a chi informa e funge da consulente a questa categoria di lavoratori mobili europei, in materia di diritti e obblighi; in secondo luogo, ai consulenti EURES formati dalla Commissione europea su questioni relative alla mobilità dei lavoratori a livello nazionale e transfrontaliero, impiegati presso le amministrazioni responsabili per l'occupazione, i sindacati o le organizzazioni padronali.

La Parte I della "Guida per il lavoratore mobile europeo" illustra un certo numero di trattati, regolamenti e direttive comunitarie, riguardanti i sistemi di sicurezza sociale, comprese le prestazioni familiari, nonché il diritto del lavoro. Ci soffermiamo inoltre, brevemente, sui principi di base del modello di convenzione fiscale dell'OCSE, cui si ispirano quasi tutte le convenzioni bilaterali europee contro la doppia imposizione. L'applicazione di tutte queste tematiche sulle varie forme di mobilità dei lavoratori in Europa viene approfondita nella Parte II dell'opera (capitoli da 8 a 13).

Parte I: Basi giuridiche della mobilità dei lavoratori in Europa

Parte I: Basi giuridiche della mobilità dei lavoratori in Europa

Il principio della libera circolazione delle persone si applica nell'Unione europea (UE) e nello Spazio economico europeo (SEE). Per il lavoratore europeo, questo significa avere il diritto di recarsi in un altro Stato membro e di lavorarvi e/o cercarvi lavoro.

La base giuridica della libera circolazione dei lavoratori è l'articolo 45 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) ^[1]. La libertà di circolazione è garantita come diritto fondamentale anche dall'articolo 15, paragrafo 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE. Essa deriva dal principio comunitario della non discriminazione effettuata in base alla nazionalità: un lavoratore migrante deve essere trattato come i lavoratori nazionali in materia di accesso all'occupazione, condizioni d'impiego e di lavoro, vantaggi sociali e fiscali. Per realizzare la libertà di circolazione, l'Europa ha quindi emanato vari regolamenti e direttive ^[2] destinati a stabilire un determinato numero di regole e di principi, al fine di garantire che le persone che esercitano il loro diritto alla libera circolazione non risultino danneggiate dall'applicazione dei diversi sistemi nazionali.

Il diritto comunitario, quindi, non prevede di uniformare le legislazioni degli Stati membri, ma solo di coordinare i sistemi nazionali. Per il lavoratore mobile questo significa, concretamente, che i suoi diritti e obblighi sono fundamentalmente garantiti dal diritto comunitario ma continuano a essere disciplinati dalle legislazioni nazionali del suo Stato di occupazione e/o di residenza.

¹ Il TFUE è in vigore dal 1° dicembre 2009. La disposizione in materia di libera circolazione dei lavoratori era contenuta, fino al 30/11/2009, nell'articolo 39 del trattato che istituisce la Comunità europea (trattato CE), secondo la numerazione introdotta dal Trattato di Maastricht, dopo essere stata contenuta nell'articolo 48 del Trattato CE in base alla numerazione applicabile fino al 30/10/1993.

² Regolamento (CEE) n. 1612/68 del 15 ottobre 1968, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità;
Regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio 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;
Direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, che modifica il regolamento (CEE) n. 1612/68 e abroga le direttive 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE e 93/96/CEE.

Capitolo 1: Il trattato dell'UE

Il trattato dell'UE stabilisce determinati diritti fondamentali per i cittadini europei, come anche il trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), in vigore dal 1° dicembre 2009.

Gli articoli più importanti del TFUE per i lavoratori mobili transfrontalieri sono:

Articolo 18 TFUE (ex articolo 12 del trattato CE):

Nel campo di applicazione dei trattati, e senza pregiudizio delle disposizioni particolari dagli stessi previste, è vietata ogni discriminazione effettuata in base alla nazionalità ...

Articolo 20 TFUE (ex articolo 17 del trattato CE):

1. *È istituita una cittadinanza dell'Unione. È cittadino dell'Unione chiunque abbia la cittadinanza di uno Stato membro. La cittadinanza dell'Unione si aggiunge alla cittadinanza nazionale e non sostituisce quest'ultima.*
2. *I cittadini dell'Unione godono dei diritti e sono soggetti ai doveri previsti nei trattati. Essi hanno, tra l'altro:*
 - a) *il diritto di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri; ...*

Articolo 21 TFUE (ex articolo 18 del trattato CE):

1. *Ogni cittadino dell'Unione ha il diritto di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, fatte salve le limitazioni e le condizioni previste dai trattati e dalle disposizioni adottate in applicazione degli stessi.*
2. *Quando un'azione dell'Unione risulti necessaria per raggiungere questo obiettivo e salvo che i trattati non abbiano previsto poteri di azione a tal fine, il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, possono adottare disposizioni intese a facilitare l'esercizio dei diritti di cui al paragrafo 1.*
3. *Agli stessi fini enunciati al paragrafo 1 e salvo che i trattati non abbiano previsto poteri di azione a tale scopo, il Consiglio, deliberando secondo una procedura legislativa speciale, può adottare misure relative alla sicurezza sociale o alla protezione sociale. Il Consiglio delibera all'unanimità previa consultazione del Parlamento europeo.*

Articolo 45 TFUE (ex articolo 39 del trattato CE):

1. *La libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione è assicurata.*
2. *Essa implica l'abolizione di qualsiasi discriminazione, fondata sulla nazionalità, tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro.*
3. *Fatte salve le limitazioni giustificate da motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza e sanità pubblica, essa importa il diritto:*
 - a) *di rispondere a offerte di lavoro effettive;*
 - b) *di spostarsi liberamente a tal fine nel territorio degli Stati membri;*
 - c) *di prendere dimora in uno degli Stati membri al fine di svolgervi un'attività di lavoro, conformemente alle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che disciplinano l'occupazione dei lavoratori nazionali;*



d) di rimanere, a condizioni che costituiranno l'oggetto di regolamenti stabiliti dalla Commissione, sul territorio di uno Stato membro, dopo aver occupato un impiego.

4. Le disposizioni del presente articolo non sono applicabili agli impieghi nella pubblica amministrazione.

Articolo 46 TFUE (ex articolo 40 del trattato CE):

Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale stabiliscono, mediante direttive o regolamenti, le misure necessarie per attuare la libera circolazione dei lavoratori, quale è definita dall'articolo 45, in particolare:

a) assicurando una stretta collaborazione tra le amministrazioni nazionali del lavoro;

b) eliminando quelle procedure e pratiche amministrative, come anche i termini per l'accesso agli impieghi disponibili, contemplati dalla legislazione interna ovvero da accordi conclusi in precedenza tra gli Stati membri, il cui mantenimento sarebbe di ostacolo alla liberalizzazione dei movimenti dei lavoratori;

c) abolendo tutti i termini e le altre restrizioni previste dalle legislazioni interne ovvero da accordi conclusi in precedenza tra gli Stati membri, che impongano ai lavoratori degli altri Stati membri in ordine alla libera scelta di un lavoro, condizioni diverse da quelle stabilite per i lavoratori nazionali;

d) istituendo meccanismi idonei a mettere in contatto le offerte e le domande di lavoro e a facilitarne l'equilibrio a condizioni che evitino di compromettere gravemente il tenore di vita e il livello dell'occupazione nelle diverse regioni e industrie.

Articolo 48 TFUE (ex articolo 42 del trattato CE):

Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, adottano in materia di sicurezza sociale le misure necessarie per l'instaurazione della libera circolazione dei lavoratori, attuando in particolare un sistema che consenta di assicurare ai lavoratori migranti dipendenti e autonomi e ai loro aventi diritto:

a) il cumulo di tutti i periodi presi in considerazione dalle varie legislazioni nazionali, sia per il sorgere e la conservazione del diritto alle prestazioni sia per il calcolo di queste;

b) il pagamento delle prestazioni alle persone residenti nei territori degli Stati membri.

Qualora un membro del Consiglio dichiari che un progetto di atto legislativo di cui al primo comma lede aspetti importanti del suo sistema di sicurezza sociale, in particolare per quanto riguarda il campo di applicazione, i costi o la struttura finanziaria, oppure ne altera l'equilibrio finanziario, può chiedere che il Consiglio europeo sia investito della questione. In tal caso la procedura legislativa ordinaria è sospesa. Previa discussione ed entro quattro mesi da tale sospensione, il Consiglio europeo:

a) rinvia il progetto al Consiglio, il che pone fine alla sospensione della procedura legislativa ordinaria, oppure

b) non agisce o chiede alla Commissione di presentare una nuova proposta; in tal caso l'atto inizialmente proposto si considera non adottato.

I diritti formulati nel trattato dell'UE sono sviluppati segnatamente nel regolamento (CEE) n. 1612/68 concernente la libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione europea, nel regolamento (CE) n. 883/2004 sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e nel relativo regolamento attuativo n. 987/2009, nelle direttive sul soggiorno e così via.

L'articolo 293 del trattato CE stabiliva che gli Stati membri devono avviare negoziati volti ad assicurare l'eliminazione della doppia imposizione all'interno della Comunità. Questo articolo non è stato ripreso nei trattati UE/FUE. Tuttavia, le disposizioni generali dell'articolo 4,



paragrafo 3 TUE stabiliscono che gli Stati membri facilitano la realizzazione da parte dell'Unione della sua missione e si astengono da qualsiasi misura che possa mettere in pericolo il conseguimento degli obiettivi dell'Unione.

Capitolo 2: Il regolamento (CEE) n. 1612/68 sulla libera circolazione dei lavoratori

2.1 Il diritto all'occupazione dei cittadini del SEE

Il regolamento (CEE) n. 1612/68, che disciplina i diritti dei lavoratori europei mobili e dei loro familiari, deriva dal divieto di discriminazione effettuata in base alla nazionalità, di cui agli articoli 18 e 45, paragrafo 2 del TFUE. I cittadini degli Stati membri dello Spazio economico europeo (SEE = Stati membri dell'Unione europea, più Liechtenstein, Norvegia e Islanda) hanno libero accesso al mercato del lavoro negli altri Stati del SEE e non hanno, quindi, bisogno di alcun permesso di lavoro. Essi beneficiano della libera circolazione dei lavoratori (attualmente, tuttavia, con alcune restrizioni specifiche per Bulgaria e Romania). Grazie ad un altro accordo di libera circolazione, gli svizzeri sono assimilati ai cittadini dell'UE/SEE per l'accesso al mercato del lavoro.

L'articolo 45 del TFUE garantisce la libera circolazione dei lavoratori. Questo significa che ogni cittadino dell'UE può lavorare immediatamente in quasi tutti i settori. Esiste un'eccezione per le pubbliche amministrazioni, ma di portata limitata: l'eccezione riguarda, infatti, solo le funzioni amministrative, quelle dei funzionari di polizia o il potere giudiziario, "che non implicano una partecipazione, diretta all'esercizio dei pubblici poteri ed alle funzioni che hanno ad oggetto la tutela degli interessi generali dello Stato o delle altre collettività pubbliche".

Il regolamento comunitario n. 1612/68 garantisce la parità di trattamento fra i lavoratori dell'UE negli Stati membri per quanto riguarda:

- accesso ad un'attività subordinata e relativo esercizio (articolo 1);
- negoziazione e conclusione di contratti di lavoro (articolo 2);
- accesso al mercato del lavoro (articolo 3), ivi comprese le eventuali limitazioni quantitative (articolo 4);
- accesso all'assistenza degli uffici del lavoro (articolo 5);
- condizioni di assunzione e reclutamento (articolo 6).

L'articolo 7 del regolamento (CEE) n. 1612/68 riveste un'importanza capitale. Tale articolo disciplina la non discriminazione per quanto riguarda:

- condizioni di impiego e di lavoro;
- vantaggi sociali e fiscali;
- diritto alla formazione professionale, al riadattamento e alla rieducazione;
- clausole dei contratti di lavoro collettivi e individuali.

Articolo 7, regolamento (CEE) n. 1612/68:

1. Il lavoratore cittadino di uno Stato membro non può ricevere sul territorio degli altri Stati membri, a motivo della propria cittadinanza, un trattamento diverso da quello dei lavoratori nazionali per quanto concerne le condizioni di impiego e di lavoro, in



particolare in materia di retribuzione, licenziamento, reintegrazione professionale o ricollocamento se disoccupato.

2. Egli gode degli stessi vantaggi sociali e fiscali dei lavoratori nazionali.

3. Egli fruito altresì, allo stesso titolo ed alle stesse condizioni dei lavoratori nazionali, dell'insegnamento delle scuole professionali e dei centri di riadattamento o di rieducazione.

4. Tutte le clausole di contratti collettivi o individuali o di altre regolamentazioni collettive concernenti l'accesso all'impiego, l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro e di licenziamento, sono nulle di diritto nella misura in cui prevedano o autorizzino condizioni discriminatorie nei confronti dei lavoratori cittadini degli altri Stati membri.

Questo importante articolo 7 garantisce quindi al lavoratore mobile europeo il diritto agli stessi vantaggi sociali e fiscali del lavoratore nazionale. Per vantaggi sociali e fiscali si intendono, segnatamente, le indennità per lo studio dei figli, i sussidi di licenziamento, il perseguimento (senza pagamento di premi) di un sistema di previdenza aziendale in caso di sciopero, la riduzione dei prelievi fiscali, gli assegni di natalità, l'accesso ad assicurazioni malattie collettive particolari, gli sgravi fiscali e così via.

Occorre tuttavia non confondere i vantaggi sociali con le prestazioni legali di sicurezza sociale. Il coordinamento delle disposizioni di legge in materia di sicurezza sociale è disciplinato dai corrispondenti regolamenti (vedere capitolo 3).

Esempi:

- ▶ Una famiglia ceca si insedia a Bruxelles (Belgio). In Belgio, i due genitori esercitano un'attività subordinata. Alla nascita di un figlio, hanno diritto agli assegni di natalità, che non possono essere rifiutati adducendo la motivazione che i due genitori non hanno la cittadinanza belga. Tali assegni di natalità costituiscono quello che viene definito un vantaggio sociale (articolo 7, paragrafo 2, regolamento (CEE) n. 1612/68).
- ▶ Una famiglia polacca abita a Maastricht (Paesi Bassi). Il padre è lavoratore subordinato in Belgio. Alla nascita di un figlio, la famiglia ha diritto agli assegni di natalità belga. Il Belgio non può imporre che la famiglia risieda in Belgio per concederle questi assegni. Se il padre fosse lavoratore autonomo in Belgio, il diritto all'assegno di natalità non sussisterebbe, in quanto l'articolo 7, paragrafo 2 del regolamento (CEE) n. 1612/68 riguarda esclusivamente i lavoratori subordinati e non gli autonomi (sentenza della CGCE nella causa C-43/99 Leclere).
- ▶ Una studentessa francese soggiorna nei Paesi Bassi per seguire un corso di formazione superiore e vi esercita un'attività subordinata due giorni la settimana. Essendo lavoratrice subordinata, secondo il regolamento (CE) n. 883/2004, la studentessa ha diritto di ricevere indennità per lo studio supplementari concesse dai Paesi Bassi (sentenza CGCE nella causa C-357/89 Raulin).

Un esempio (articolo 7, paragrafo 4, regolamento (CEE) n. 1612/68):

- ▶ Un medico greco si trasferisce a lavorare in Germania, dopo aver esercitato una funzione analoga in Grecia. Il contratto collettivo di lavoro (CCL) tedesco prevede che i lavoratori (anche i medici) possano, dopo aver maturato alcuni anni di servizio negli ospedali tedeschi, beneficiare di un livello retributivo superiore. La Corte di giustizia ha ritenuto che gli anni di servizio (comparabili) in Grecia dovessero essere aggiunti ed



equiparati agli anni di servizio effettuati in Germania (sentenza CGCE nella causa C-15/96 Schöning-Kougebetopoulou).

L'iscrizione alle organizzazioni sindacali e l'esercizio dei diritti sindacali sono disciplinati dall'articolo 8.

Articolo 8, regolamento (CEE) n. 1612/68:

1. Il lavoratore cittadino di uno Stato membro occupato sul territorio di un altro Stato membro gode della parità di trattamento per quanto riguarda l'iscrizione alle organizzazioni sindacali e l'esercizio dei diritti sindacali, ivi compreso il diritto di voto; egli può essere escluso dalla partecipazione alla gestione di organismi di diritto pubblico e dall'esercizio di una funzione di diritto pubblico. Gode inoltre del diritto di eleggibilità negli organi di rappresentanza dei lavoratori nell'impresa.

Queste disposizioni non infirmano le norme legislative o regolamentari che, in taluni Stati membri, accordano diritti più ampi ai lavoratori provenienti da altri Stati membri.

2.2 Il diritto all'occupazione dei cittadini di Stati terzi (cittadini non CE)

I lavoratori che sono cittadini di uno Stato membro del SEE (o della Svizzera) hanno il diritto di lavorare in un altro Stato membro. I lavoratori che non sono cittadini di uno Stato membro del SEE (più la Svizzera), cosiddetti "cittadini di Stati terzi", non godono immediatamente del diritto di lavorare in un altro Stato membro. Al riguardo, hanno bisogno di un permesso di lavoro che devono richiedere presso l'amministrazione competente. Nel caso in cui un lavoratore SEE sia coniugato a un cittadino di uno Stato terzo e vada a vivere e lavorare in un altro Stato membro, anche il coniuge ha il diritto di esercitare un'attività subordinata nello Stato ospitante (Stato di residenza).

Fino a poco tempo fa, il suo diritto all'occupazione nello Stato di residenza era garantito dall'articolo 11 del regolamento (CEE) n. 1612/68. Oggi, è assicurato dall'articolo 23 della direttiva 2004/38/CE, relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri. Gli articoli 10 e 11 del regolamento (CEE) n. 1612/68 sono stati soppressi.

Articolo 23, direttiva 2004/38/CE:

I familiari del cittadino dell'Unione, qualunque sia la loro cittadinanza, titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente in uno Stato membro hanno diritto di esercitare un'attività economica come lavoratori subordinati o autonomi.

Esempi:

- ▶ Un imprenditore finlandese assume un lavoratore italiano, coniugato con una cittadina argentina. I due coniugi hanno immediatamente il diritto di dimorare in Finlandia e di esercitarvi un'attività subordinata. È così ai sensi dell'articolo 1 del regolamento (CEE) n. 1612/68 per il cittadino dell'UE, e dell'articolo 23 della direttiva 2004/38/CE per il coniuge. Per questa cittadina di uno Stato terzo non è quindi necessario alcun permesso di lavoro.
- ▶ Un'infermiera croata che vive in Croazia (Stato che non fa ancora parte dell'Unione europea) non ha, automaticamente, il diritto di lavorare in Austria. Per poterlo fare, ha bisogno di un permesso di lavoro, anche se coniugata con un cittadino tedesco



lavoratore frontaliero in Austria, proveniente dalla Croazia. Ma se la coppia si trasferisce in Austria, non è più necessario alcun permesso di lavoro.

- ▶ Una società edile stabilita in Ungheria occupa lavoratori ucraini con contratto di lavoro a durata indeterminata e li distacca provvisoriamente in Francia. La società non è tenuta a chiedere un permesso di lavoro alle autorità francesi. Questo, sulla base degli articoli 56 e 57 del TFUE (ex articoli 49 e 50 del trattato CE sulla libertà di prestazione di servizi; sentenza nella causa C-43/93 Vander Elst e sentenza nella causa C-445/03 Commissione/Lussemburgo). Ma se una società di lavoro interinale stabilita in Ungheria mette a disposizione un lavoratore interinale ucraino in Francia, tale società è tenuta a chiedere un permesso di lavoro in Francia.
- ▶ Una ballerina classica israeliana abita ad Amsterdam (NL) e lavora ad Anversa (B). Non essendo cittadina dell'UE, può lavorare solo se in possesso di permesso di lavoro. Ha diritto alle prestazioni familiari belghe (prestazioni di sicurezza sociale) ai sensi del regolamento (CE) n. 883/2004 sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (o del regolamento (UE) n. 1231/2010 destinato a estendere il regolamento (CE) n. 883/2004 ai cittadini di Stati terzi). Non ha diritto all'assegno di natalità (vantaggio sociale) ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 2 del regolamento (CEE) n. 1612/68. Ha diritto alle prestazioni familiari che riguardano gli assegni familiari ma non all'assegno di natalità perché i cittadini di Stati terzi rientrano nel campo di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, ma non in quello del regolamento (CEE) n. 1612/68 relativo alla libera circolazione dei lavoratori.

2.3 Il diritto all'occupazione degli abitanti dei nuovi Stati membri

In questi ultimi anni, l'Unione europea ha conosciuto due importanti allargamenti. L'UE15 è diventata UE25 il 1° maggio 2004 con l'adesione di dieci nuovi Stati membri (Cipro, Estonia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovenia, Slovacchia e Repubblica ceca, denominati "Paesi 2004"). Successivamente, il 1° gennaio 2007, l'Unione è diventata UE27 dopo l'ulteriore adesione di due nuovi paesi (Bulgaria e Romania; denominati "Paesi 2007").

In entrambi gli allargamenti, i "vecchi" e i nuovi Stati membri hanno concordato regimi transitori. Tali regimi permettono ai responsabili politici d'introdurre gradualmente un diritto sensibile, ossia il diritto consuetudinario della libera circolazione dei lavoratori. Ciò consiste nella pratica, nel determinare il regime iniziale in base al quale i cittadini dei nuovi Stati membri hanno bisogno di un permesso di lavoro per poter lavorare in un "vecchio" Stato membro. Per questo, è possibile concedere un periodo transitorio.

I regimi transitori comportano tre fasi (due anni + tre anni + due anni) e si limitano ad un massimo di sette anni:

Anni dopo l'adesione	Condizioni richieste per il mantenimento della clausola di salvaguardia
Fase 1: da 0 a 2 anni dopo l'adesione	Nessuna
Fase 2: da 2 a 5 anni dopo l'adesione	Comunicazione formale unilaterale dello Stato membro alla Commissione europea
Fase 3: da 5 a 7 anni dopo l'adesione	Dichiarazione formale motivata in caso di perturbazione grave del mercato del lavoro o per timore di tale perturbazione



Di norma, le restrizioni dovrebbero concludersi con la seconda fase. Tuttavia, in caso di perturbazioni gravi, uno Stato membro che applichi ancora misure nazionali al termine della seconda fase, può mantenere tali misure fino allo scadere del periodo di sette anni dalla data della sua adesione, previa comunicazione alla Commissione. Le regole transitorie scadevano il 30/04/2011 per gli otto Stati d'Europa centrale e orientale e scadranno irrevocabilmente il 31/12/2013 per Bulgaria e Romania.

Riguardo al periodo transitorio dei Paesi 2007, ci troviamo nella seconda fase, che si concluderà il 31/12/2011.

I lavoratori di Bulgaria e Romania hanno già da ora libero accesso ai seguenti Stati membri: Danimarca, Grecia, Spagna, Portogallo, Finlandia, Svezia, Repubblica ceca, Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Ungheria, Polonia, Slovenia e Slovacchia.

I lavoratori di Bulgaria e Romania hanno ancora un accesso ristretto al mercato del lavoro dei seguenti Stati membri: Belgio, Germania, Irlanda, Francia, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria, Regno Unito e Malta.

Rispetto ai cittadini di Stati terzi che arrivano nel loro territorio, gli Stati membri dell'Unione devono sempre dare la precedenza ai lavoratori bulgari e rumeni.

Bulgaria e Romania concedono a tutti i cittadini dell'Unione la libera circolazione come lavoratori.

La regola transitoria si applica esclusivamente alla libera circolazione dei lavoratori. La prestazione di servizi transfrontaliera è possibile a partire dal primo giorno dell'adesione.

La libertà di prestazione di servizi implica la possibilità, per un lavoratore autonomo o una società, di fornire in maniera intermittente prestazioni in qualsiasi altro Stato membro dell'Unione, senza dover, per questo motivo, stabilirvisi come società o senza esservi discriminati rispetto ai lavoratori autonomi o alle società.

La libertà di prestazione di servizi comporta, inoltre, il diritto di inviare, in modo intermittente, i propri dipendenti nell'altro Stato, di aprirvi delle agenzie commerciali e di cercare attivamente l'acquisizione di contratti, senza per questo motivo dovervi stabilire.

Solo Austria e Germania sono soggette ad una speciale clausola di garanzia secondo cui l'invio di lavoratori dai nuovi Stati membri può essere accompagnato da talune condizioni. Ciò non si applica solo ai Paesi 2004 ma anche ai Paesi 2007. Questa possibilità, tuttavia, vale solo per un numero limitato di servizi, come l'edilizia e le imprese di pulizia in ambito industriale, ed è applicabile solo se i settori in questione potrebbero risentirne fortemente.

Capitolo 3: Il regolamento (CE) n. 883/2004 sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale

3.1 Quadro generale

Il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale si basa sul regolamento (CEE) n. 1408/71, adottato nel 1971, "relativo all'applicazione dei sistemi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità", che fissa le disposizioni applicabili in materia di prestazioni e di contributi di sicurezza sociale e sul regolamento attuativo n. 574/72. Questi due regolamenti hanno permesso di garantire a tutti i lavoratori cittadini di uno Stato membro la parità di trattamento e il beneficio delle prestazioni di sicurezza sociale, indipendentemente dal luogo della loro occupazione o residenza. Dal 1971, questi due regolamenti sono stati oggetto di numerose modifiche per, da una parte, adattarsi alle trasformazioni delle legislazioni nazionali e, dall'altra, per integrare i miglioramenti derivanti dalle sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee. Tali modifiche hanno contribuito alla complessità delle regole comunitarie di coordinamento e portato all'elaborazione del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale. Dal 1° maggio 2010, è in vigore negli Stati membri dell'UE il regolamento (CE) n. 883/2004 (regolamento di base), unitamente al suo regolamento attuativo (CE) n. 987/2009. I regolamenti (CEE) n. 1408/71 e n. 574/72, determinanti fino al 30/04/2010, sono sostituiti, in linea di massima, dal nuovo regolamento a partire dall'1/05/2010.

Tuttavia, i regolamenti (CEE) n. 1408/71 e n. 574/72 resteranno in vigore fino a nuovo ordine (articolo 96, regolamento attuativo (CEE) n. 987/2009) ai seguenti fini:

- regolamento (CEE) n. 1661/85 del Consiglio del 13 giugno 1985 che fissa gli adeguamenti tecnici della regolamentazione comunitaria in materia di sicurezza sociale dei lavoratori migranti per quanto riguarda la Groenlandia;
- accordo sullo Spazio economico europeo riguardante gli Stati SEE Islanda, Liechtenstein e Norvegia;
- accordo del 21/06/1999 tra la Comunità europea e i suoi Stati membri, da una parte, e la Confederazione elvetica, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone e di altri accordi che si riferiscono al regolamento (CEE) n. 574/72;

finché le rispettive basi giuridiche non sono adattate ai regolamenti (CE) n. 883/2004 e n. 987/2009.

Il regolamento (CE) n. 1231/2010 ha permesso di estendere il regolamento (CE) n. 883/2004 ai cittadini di Stati terzi che, unicamente in base alla loro cittadinanza, non sono già soggetti a tali disposizioni, nonché di sopprimere contemporaneamente il regolamento (CE) n. 859/2003.

I regolamenti (CE) n. 883/2004 e n. 987/2009 non sostituiscono la legislazione nazionale ma riguardano esclusivamente il coordinamento dei vari sistemi di sicurezza sociale affinché una persona che eserciti il proprio diritto di libera circolazione e dimora non sia penalizzata rispetto ad una persona che è sempre stata residente e ha sempre lavorato nello stesso Stato. Le disposizioni dei regolamenti di coordinamento mirano a colmare eventuali lacune

nei vari settori della sicurezza sociale per le persone mobili in Europa (lavoratori, pensionati, studenti, autonomi, ecc.).

Per il lavoratore mobile europeo, questo significa concretamente che i suoi diritti e obblighi legati ai sistemi di sicurezza sociale sono fundamentalmente garantiti dal diritto comunitario che la loro applicazione è ancora determinata dai sistemi di sicurezza sociale nazionali dello Stato di occupazione e/o di residenza.

I principi essenziali di coordinamento del regolamento (CE) n. 883/2004 sono:

- designazione dello Stato la cui legislazione è applicabile in materia di sicurezza sociale;
- totalizzazione obbligatoria dei periodi di assicurazione nei vari Stati membri riguardo a prestazioni familiari, prestazioni sociali in caso di malattia, di invalidità, di vecchiaia e di decesso;
- esportabilità delle prestazioni di sicurezza sociale;
- coordinamento delle modalità di calcolo delle prestazioni di sicurezza sociale.

Il regolamento (CE) n. 883/2004 disciplina unicamente i sistemi legali in materia di sicurezza sociale. Non disciplina i sistemi di sicurezza sociale complementari (pensioni di anzianità aziendali, assicurazioni malattia private, assicurazioni malattia e invalidità private complementari, ecc.).

3.2 Regole che permettono di determinare la legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale

Il regolamento (CE) n. 883/2004 (e ancora, attualmente, anche il regolamento (CEE) n. 1408/71) fissa i principi della legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale per la libera circolazione dei lavoratori all'interno dello Spazio economico europeo (SEE) e in Svizzera. Queste disposizioni definiscono in quale Stato membro i lavoratori europei mobili sono soggetti al sistema di sicurezza sociale. Queste regole determinano quale legislazione è applicabile in materia di sicurezza sociale in un caso preciso, ed impediscono così che una persona mobile in Europa (lavoratore, pensionato, studente, autonomo, ecc.) non rientri in alcun sistema o, contemporaneamente, in due sistemi di sicurezza sociale.

L'articolo 11, paragrafo 1, lettera a) del regolamento (CE) n. 883/2004 prevede che un lavoratore può essere soggetto al sistema di sicurezza sociale di un solo Stato membro alla volta: il cosiddetto "principio di esclusività".

Occorre quindi sapere quale legislazione si applica, in materia di sicurezza sociale, a un caso preciso, quindi quale Stato membro è, come viene definito, lo Stato competente. È il principio dello Stato di occupazione (*lex loci laboris*) che viene applicato nella maggior parte dei casi.

Si deroga a questa regola generale in un numero limitato di casi; ad esempio quando un lavoratore è distaccato dal suo datore di lavoro in un altro Stato membro per un breve periodo (articolo 12, regolamento (CE) n. 883/2004 e articolo 14, regolamento (CEE) n. 1408/71) o quando il lavoratore lavora contemporaneamente in più Stati membri (articolo 13, regolamento (CE) n. 883/2004 e articolo 14, paragrafo 2) regolamento (CEE) n. 1408/71). I pensionati sono soggetti, in linea di massima, al sistema di sicurezza sociale del loro Stato di residenza, secondo l'articolo 11, paragrafo 3, lettera e) del regolamento (CE) n. 883/2004.

Natura dell'attività professionale	Stato competente
------------------------------------	------------------

Lavoratore frontaliero che esercita un'attività subordinata o autonoma	Articolo 11, paragrafo 3, lettera a), regolamento (CE) n. 883/2004: Stato in cui viene svolta l'attività professionale
Lavoratore nella funzione pubblica	Articolo 11, paragrafo 3, lettera b), regolamento (CE) n. 883/2004: Stato dell'amministrazione che lo occupa
Persona che lavora a bordo di navi	Articolo 11, paragrafo 4, regolamento (CE) n. 883/2004: Stato di cui la nave batte bandiera o Stato del datore di lavoro se risiede in quest'ultimo Stato
Persona distaccata	Articolo 12 regolamento (CE) n. 883/2004: Stato d'origine del distacco, a condizione che la durata prevedibile di questo lavoro non superi i 24 mesi e che la persona non sia sostituita da un'altra
Persona che esercita un'attività subordinata in due o più Stati, ad es.: - due o più attività a tempo parziale; - personale che viaggia o naviga del trasporto internazionale; - telelavoro in alternanza.	Articolo 13, paragrafo 1) regolamento (CE) n. 883/2004: Stato di residenza se la persona vi esercita una parte sostanziale della sua attività o se lavora presso più datori di lavoro aventi la propria sede in diversi Stati membri dell'UE Stato del datore di lavoro, se la persona non esercita una parte sostanziale delle sue attività nello Stato di residenza Una parte inferiore al 25% del tempo di lavoro e/o della retribuzione indica che non si tratta di un'attività sostanziale [Articolo 14, paragrafo 8, regolamento (CE) n. 987/2009]
Persone che esercitano un'attività autonoma in due o più Stati	Articolo 13, paragrafo 2, regolamento (CE) n. 883/2004: Stato di residenza se la persona vi esercita una parte sostanziale della sua attività o Stato membro in cui si concentrano le sue attività
Persone che esercitano sia un'attività professionale subordinata che autonoma in più Stati membri	Articolo 13, paragrafo 3, regolamento (CE) n. 883/2004: Stato in cui esercita l'attività subordinata

Esempi

- ▶ Un cittadino portoghese lavora in Spagna, ma torna in Portogallo almeno una volta la settimana. È un lavoratore frontaliero. Rientra nel sistema di sicurezza sociale dello Stato di occupazione, ossia la Spagna (articolo 11, paragrafo 3, lettera a), regolamento (CE) n. 883/2004 e articolo 13, paragrafo 2, lettera a), regolamento (CEE) n. 1408/71).
- ▶ Un'impresa svedese distacca un amministrato del personale in Danimarca per 18 mesi. Trattandosi di distacco, il lavoratore continua a rientrare nel sistema di sicurezza sociale svedese (articolo 12, paragrafo 1, regolamento (CE) n. 883/2004 e articolo 14, paragrafo 1, lettera b), regolamento (CEE) n. 1408/71).
- ▶ Un cittadino italiano lavora per un'impresa francese, per metà in Francia e per metà in Italia. È soggetto al sistema di sicurezza sociale in un solo Stato membro. Si tratta dell'Italia, Stato di occupazione e di residenza in qualità di subordinato. Il datore di lavoro francese deve quindi versare i contributi alla sicurezza sociale italiana (articolo



13, paragrafo 1, lettera a), regolamento (CE) n. 883/2004 e articolo 14, paragrafo 2 lettera b) i) regolamento (CEE) n. 1408/71).

- ▶ Un cittadino austriaco viene assunto come meccanico di manutenzione da un'impresa tedesca e lavora sia in Italia che in Svizzera. Il lavoratore è soggetto al sistema di sicurezza sociale in un solo Stato membro. Si tratta della Germania, Stato in cui si trova la sede del suo datore di lavoro (articolo 14, paragrafo 2, lettera b) ii) regolamento (CEE) n. 1408/71. Quando il regolamento (CE) n. 883/2004 entrerà in vigore per la Svizzera, sarà applicato il suo articolo 13, paragrafo 1, lettera b).
- ▶ Un cittadino francese lavora come autonomo in Francia e occupa un impiego a tempo parziale in Germania. Secondo l'articolo 13, paragrafo 3) del regolamento (CE) n. 883/2004, è soggetto al sistema di sicurezza sociale nello Stato dell'attività subordinata, quindi in Germania, in quanto lavoratore, ma anche per la sua attività autonoma.³
- ▶ Una cittadina olandese che riceve una pensione di vedova nei Paesi Bassi è soggetta al sistema di sicurezza sociale olandese, secondo l'articolo 11, paragrafo 3) lettera e) del regolamento (CE) n. 883/2004. In base all'articolo 11, paragrafo 3) lettera a) del regolamento (CE) n. 883/2004, se accetta un cosiddetto "mini-job" in Germania, non viene più applicato il sistema di sicurezza sociale olandese, ma quello tedesco. I "mini-job" sono piccole mansioni con retribuzione mensile massima di 400 euro, soggetti a regole specifiche in materia di sicurezza sociale.

Si tratta solo di alcuni esempi che non hanno in alcun modo la pretesa di essere esaustivi. Se si lavora in più Stati, occorre assolutamente consultarne gli organismi assicurativi.

In alcuni casi eccezionali, è possibile derogare al regime giuridico di cui agli articoli da 11 a 15 del regolamento (CE) n. 883/2004. Questa possibilità viene enunciata come segue all'articolo 16.

Articolo 16, regolamento (CE) n. 883/2004⁴:

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 15.⁵

3.3 Totalizzazione dei periodi di assicurazione

3.3.1 Passaggio ad un altro sistema di sicurezza sociale

La persona che lavora in uno Stato membro è anche soggetta al sistema di sicurezza sociale di tale Stato membro (*lex loci laboris*, secondo l'articolo 11, paragrafo 3, lettera a) del regolamento (CE) n. 883/2004). La legislazione dello Stato membro interessato non può imporre ai cittadini dell'Unione alcuna condizione relativa alla cittadinanza o al luogo di domicilio riguardo all'accesso al regime di sicurezza sociale. Possono tuttavia presentarsi dei

³ Nel regolamento (CEE) n. 1408/71, le persone che esercitavano un lavoro subordinato e un'attività autonoma nel territorio di vari Stati avevano, nella maggior parte dei casi, un obbligo di sicurezza sociale nei due paesi, secondo l'articolo 14 c) e l'allegato VII a tale regolamento.

⁴ Articolo 17(1) del regolamento (CEE) n. 1408/71

⁵ Articoli da 13 a 16 del regolamento (CEE) n. 1408/71



problemi al momento del passaggio da un regime di sicurezza sociale a un altro. In molti Stati membri, si ha diritto a prestazioni di sicurezza sociale solo dopo aver versato i contributi per la sicurezza sociale per un determinato periodo di tempo (periodo di riferimento o di carenza). Anche durata e/o importo delle prestazioni erogate dalla sicurezza sociale sono spesso soggetti a condizioni.

Molti lavoratori mobili europei sono già stati soggetti al sistema di sicurezza sociale dello Stato membro da cui provengono. Hanno versato i contributi per aver diritto a prestazioni erogate dalla sicurezza sociale. Se la sicurezza sociale del nuovo Stato di occupazione pone delle condizioni per i tempi di carenza o per il diritto alle prestazioni, il passaggio al suo sistema potrebbe anche creare delle lacune nella sicurezza sociale. Le norme europee, segnatamente l'articolo 45 TFUE, considerano questo aspetto un ostacolo alla libera circolazione dei lavoratori. Per questo motivo, l'articolo 6 del regolamento (CE) n. 883/2004 ha adottato disposizioni secondo le quali i periodi di contribuzione alla sicurezza sociale accumulati in altri Stati membri devono essere presi in considerazione per la determinazione del diritto a prestazioni erogate dalla sicurezza sociale (regole di totalizzazione).

Articolo 6, regolamento (CE) n. 883/2004, "Totalizzazione dei periodi":

Fatte salve disposizioni contrarie del presente regolamento, l'istituzione competente di uno Stato membro, la cui legislazione subordina:

- l'acquisizione, il mantenimento, la durata o il recupero del diritto alle prestazioni;
- l'ammissione al beneficio di una legislazione, o;
- l'accesso all'assicurazione obbligatoria, facoltativa continuata o volontaria o l'esenzione della medesima;

al maturare di periodi d'assicurazione, di occupazione, di attività lavorativa autonoma o di residenza tiene conto, nella misura necessaria, dei periodi di assicurazione, di occupazione, di attività lavorativa autonoma o di residenza maturati sotto la legislazione di ogni altro Stato membro, come se si trattasse di periodi maturati sotto la legislazione che essa applica.

3.3.2 Giustificazione dei periodi di sicurezza sociale

Fino ad oggi i moduli europei (cosiddetti "moduli E") e le loro informazioni necessarie a definire e giustificare i diritti permettevano di realizzare una comunicazione transfrontaliera fra organismi responsabili della sicurezza sociale di vari paesi.

Dal 1° maggio 2010, sono in circolazione nuovi moduli negli Stati membri dell'UE. Al termine di un periodo transitorio di due anni, i moduli E attualmente scambiati in formato cartaceo saranno sostituiti da moduli elettronici, denominati SED (Structured Electronic Document). I SED hanno contenuto simile agli attuali moduli E cartacei.

Nel periodo transitorio, i moduli E cartacei saranno progressivamente sostituiti dai SED provvisoriamente utilizzati in formato cartaceo. Questi ultimi hanno, in linea di massima, la stessa veste grafica dei moduli E. Saranno poi convertiti nel sistema di scambio elettronico d'informazioni della sicurezza sociale EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information).

Inoltre, saranno introdotti nuovi "documenti portatili" (Portable Document; PD), per stabilire, in determinati casi, le informazioni richieste da un cittadino. Esistono, in totale, dieci documenti portatili, fra cui la tessera europea di assicurazione malattia. Tranne questo documento, tutti gli altri moduli sono cartacei. Sono elaborati dal 1° maggio e continuano ad esserlo dopo il periodo transitorio.



Quadro complessivo SED e PD:

- serie A (= applicable legislation): legislazione applicabile
- serie P (= pensions): pensioni
- serie S (= sickness): malattia
- serie F (= family benefits): prestazioni familiari
- serie DA (= accidents at work and occupational diseases): incidenti sul lavoro e malattie professionali
- serie U (= unemployment): disoccupazione
- serie H (= horizontal issues): questioni trasversali

3.3.3 Coordinamento dei metodi di calcolo per le prestazioni sociali

Negli articoli da 11 a 16, il regolamento di coordinamento (CE) n. 883/2004 stabilisce dove il lavoratore mobile transfrontaliero è soggetto al sistema di sicurezza sociale. Questo evita che il lavoratore sia soggetto a due sistemi o a nessun sistema. Le disposizioni già illustrate riguardo alla totalizzazione dei periodi di sicurezza sociale risolvono l'eventuale problema dei periodi di carenza.

Tuttavia, le differenze nazionali nei sistemi di sicurezza sociale possono creare altri problemi. Così, ad esempio, per le pensioni di invalidità, nonché le rendite di vecchiaia e di superstita, nei vari Stati membri esistono disposizioni differenti per determinare:

- quando sono rispettate le condizioni del diritto alla prestazione (grado di invalidità e/o età);
- come vengono calcolate le pensioni di invalidità o di vecchiaia se il beneficiario ha accumulato periodi di sicurezza sociale in più Stati membri e, quindi, acquisito dei diritti.

3.4 Esportabilità delle prestazioni sociali

In numerosi Stati membri, il diritto alle prestazioni o il versamento cessa nel momento in cui il lavoratore non risiede più nel territorio dello Stato membro in questione. In caso di ritorno allo Stato d'origine o di trasloco in un altro Stato membro, i diritti acquisiti alle prestazioni sociali rischiano, quindi, di essere perduti. Questo costituisce un grave ostacolo alla libera circolazione dei lavoratori.

Per questo motivo il regolamento (CE) n. 883/2004 prevede una disposizione in base alla quale le prestazioni sociali riguardanti famiglia, malattia, invalidità, vecchiaia e decesso devono continuare ad essere erogate ai loro aventi diritto che risiedono in un altro Stato membro o che tornano nel loro Stato d'origine.

Articolo 7, regolamento (CE) n. 883/2004, "Abolizione delle clausole di residenza":

Fatte salve disposizioni contrarie del presente regolamento, le prestazioni in denaro dovute a titolo della legislazione di uno o più Stati membri o del presente regolamento non sono soggette ad alcuna riduzione, modifica, sospensione, soppressione o confisca per il fatto che il beneficiario o i familiari risiedono in uno Stato membro diverso da quello in cui si trova l'istituzione debitrice.

Per le indennità di disoccupazione, la regola prevede, tuttavia, un'esportabilità per un periodo molto limitato (massimo tre mesi, articolo 64, regolamento (CE) n. 883/2004).



Esempi

- ▶ Un frontaliere portoghese che vive in Portogallo e ha lavorato in Spagna per tutta la sua vita professionale, riceve, in caso di disoccupazione totale, indennità di disoccupazione in Portogallo (principio dello Stato di residenza, articolo 65, paragrafo 5, regolamento (CE) n. 883/2004). Tuttavia, se disoccupato a tempo parziale, ha diritto di ricevere l'indennità di disoccupazione in Spagna (articolo 65, paragrafo 1) del regolamento (CE) n. 883/2004).
- ▶ Una coppia di coniugi olandesi si trasferisce in Italia. La moglie riscuote una pensione di invalidità, il marito riceve l'indennità di disoccupazione. La pensione di invalidità è esportabile (articolo 7, regolamento (CE) n. 883/2004), mentre l'esportabilità delle indennità di disoccupazione è limitata a tre mesi (articolo 64, paragrafo 1, lettera c), regolamento (CE) n. 883/2004).

Tale obbligo di contabilizzazione non è assoluto. Talune prestazioni speciali in denaro, a carattere non contributivo, non sono esportabili. Tali prestazioni sono elencate nell'allegato X al regolamento (CE) n. 883/2004.

3.5 Disposizioni particolari riguardanti i diversi tipi di prestazioni erogate dalla sicurezza sociale

3.5.1 Prestazioni in caso di malattia e di maternità

Una persona (e la sua famiglia) che è soggetta al sistema di sicurezza sociale in uno Stato membro e abita in un altro Stato membro, ha diritto a **prestazioni in natura** da parte dell'ente previdenziale del luogo di domicilio per conto dell'istituzione competente del primo Stato membro. Se, per una qualsiasi ragione, questa persona dimora nello Stato competente, essa ha automaticamente diritto a prestazioni in natura in questo Stato. I familiari di un frontaliere sono, tuttavia, soggetti a disposizioni particolari.

Gli assicurati che dimorano in uno Stato membro diverso dallo Stato competente hanno diritto alle prestazioni in natura che si rivelano necessarie, dal punto di vista medico, durante il loro soggiorno, tenendo conto del tipo di prestazioni e della durata prevista di soggiorno. Tali prestazioni vengono concesse dallo Stato membro in cui dimora l'assicurato. Le prestazioni in denaro, invece, sono erogate dallo Stato membro in cui il beneficiario è assicurato.

I familiari del beneficiario di una rendita che abitano in uno Stato membro diverso da quello in cui abita il beneficiario, hanno diritto alle prestazioni in natura, che vengono versate dall'istituzione del suo luogo di domicilio.

Per le **prestazioni in denaro**, il principio è che una persona e i suoi familiari che abitano o dimorano in uno Stato membro diverso dallo Stato competente hanno diritto a prestazioni in denaro versate dall'istituzione competente, quindi l'organismo presso il quale la persona in questione è assicurata al momento della richiesta di prestazioni.

Taluni Stati membri applicano dei periodi di carenza per l'assicurazione malattia (diritto al versamento della retribuzione in caso di malattia, indennità giornaliera e/o rimborsi delle spese mediche). Si tratta dei seguenti Paesi: Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Irlanda, Norvegia e Austria. Per evitare lacune nell'assicurazione del lavoratore mobile europeo, il



regolamento (CE) n. 883/2004 ha previsto, all'articolo 6, la totalizzazione dei periodi di assicurazione nei diversi Stati membri.

In base a tale disposizione, il lavoratore mobile europeo è sicuramente protetto contro le lacune nel suo diritto al versamento della retribuzione in caso di malattia, delle indennità giornaliere e/o dei rimborsi delle spese mediche, ma solo se aveva, in precedenza, un'assicurazione malattia legale in un altro Stato membro. Il lavoratore deve, del resto, produrne la prova tramite il modulo S1 (dichiarazione sulla totalizzazione dei periodi di assicurazione, di lavoro o di domicilio) all'assicurazione malattia del suo nuovo Stato di residenza e/o di lavoro.

- ▶ In Belgio, si matura il diritto alle indennità giornaliere solo dopo essere stati soggetti al sistema di sicurezza sociale per sei mesi. Un lavoratore irlandese che lavora in Belgio e si ammala dopo tre mesi ha comunque il diritto alle indennità giornaliere se ottiene dall'assicurazione malattia irlandese la prova (ex modulo E-104 (Irl) o S1) che, in precedenza, è stato assicurato almeno tre mesi in Irlanda (articolo 6, regolamento (CE) n. 883/2004).
- ▶ Un'infermiera ha abitato e lavorato in Irlanda. Si trasferisce a lavorare e abitare in Danimarca. Si ammala dopo tre settimane. In Danimarca, il principio è che un lavoratore ha diritto alle indennità giornaliere pagate dal datore di lavoro fin dal primo giorno di malattia se, per almeno otto settimane prima di tale giorno, ha lavorato almeno 74 ore in Danimarca. Se la malattia dura più di due settimane o se all'inizio dell'incapacità al lavoro il lavoratore non ha diritto alle indennità giornaliere pagate dal datore di lavoro, è l'autorità comunale a dover versare tali indennità, a condizione che il lavoratore sia stato retribuito nelle 13 settimane precedenti la sua malattia e abbia lavorato almeno 120 ore in tale periodo. Se l'infermiera irlandese è in grado di esibire un modulo S1 (da richiedere al Social Welfare Office irlandese) e quindi dimostrare che, prima del suo contratto di lavoro, ha beneficiato per più di otto o 13 settimane di un'assicurazione malattia in Irlanda, i periodi di assicurazione in Irlanda devono essere assimilati e totalizzati con i periodi di assicurazione in Danimarca. Pertanto, l'infermiera irlandese emigrata in Danimarca ha, nonostante tutto, il diritto alle prestazioni dell'assicurazione malattia danese.

Articolo 34, paragrafo 1, regolamento (CE) n. 883/04, "Cumulo di prestazioni per l'assistenza di lungo periodo":

1. Se il beneficiario di prestazioni in denaro per l'assistenza di lungo periodo che devono essere trattate come prestazioni di malattia e sono pertanto erogate dallo Stato membro competente per le prestazioni in denaro ai sensi dell'articolo 21 o dell'articolo 29 ha diritto, al tempo stesso e ai sensi del presente capitolo, a prestazioni in natura erogate allo stesso scopo dall'istituzione del luogo di residenza o di dimora in un altro Stato membro, che devono essere rimborsate da un'istituzione del primo Stato membro ai sensi dell'articolo 35, la disposizione generale sul divieto di cumulo delle prestazioni di cui all'articolo 10 si applica con l'unica restrizione seguente: se l'interessato beneficia delle prestazioni in natura e le riceve, l'ammontare delle prestazioni in denaro è ridotto dell'importo delle prestazioni in natura imputato o imputabile all'istituzione del primo Stato membro per il rimborso dei costi.

3.5.2 Prestazioni in caso di infortunio sul lavoro e di malattie professionali

L'assicurazione malattia copre gli infortuni sul lavoro e in itinere, e le malattie professionali.

- Gli infortuni sul lavoro o professionali sono infortuni legati all'attività professionale. Gli infortuni in itinere sono quelli che si verificano fra il domicilio e il luogo di lavoro. Segnaliamo che il datore di lavoro ha l'obbligo di dichiarare immediatamente all'assicurazione competente qualsiasi infortunio in itinere o sul lavoro.
- Si intende per malattia professionale una patologia provocata, esclusivamente o principalmente, nell'esercizio di un'attività professionale, da sostanze nocive o determinate mansioni. In ogni Stato esistono elenchi ufficiali delle patologie riconosciute come malattie professionali. Comunque, a determinate condizioni, una patologia non riportata nell'elenco può essere considerata malattia professionale se si dimostra che è stata provocata dall'attività professionale.

Prestazioni dell'assicurazione infortuni

- Rieducazione funzionale (protesi e mezzi ausiliari).
- Riciclaggio e reinserimento professionale.
- Assistenza medica (spese di consultazione medica e di medicine).
- Indennità giornaliera che compensano la perdita retributiva in caso di infortunio sul lavoro.
- Prestazioni in denaro in caso di incapacità duratura o, in caso di decesso, a beneficio dei superstiti.

I lavoratori dipendenti non pagano contributi per l'assicurazione infortuni; è solo il datore di lavoro a doverli versare.

L'articolo 36 del regolamento (CE) n. 883/2004 stabilisce quanto segue in materia di prestazioni in natura e in denaro in caso di infortuni sul lavoro e di malattie professionali: in linea di massima, le **prestazioni in denaro** sono garantite dall'istituzione competente dello Stato di occupazione, secondo la legislazione in vigore. Una persona che è stata vittima di un infortunio sul lavoro o ha contratto una malattia professionale, e abita o dimora in uno Stato membro diverso dallo Stato competente, ha diritto a **prestazioni in natura** speciali in caso di infortuni sul lavoro e di malattie professionali. Tali prestazioni sono erogate dall'istituzione del luogo di residenza o di dimora ai sensi della legislazione che essa applica, come se l'interessato fosse assicurato in virtù di detta legislazione.

Se un frontaliere o un lavoratore migrante è stato precedentemente assicurato per 20 anni in uno Stato membro, poi un anno in un altro Stato membro, ha diritto unicamente, in caso di infortunio o di malattia professionale, a una prestazione in denaro (indennità) da parte dello Stato membro in cui è stato soggetto al sistema di sicurezza sociale in ultimo luogo (Metodo del regime pensionistico unico; nessun calcolo pro rata né pensione parziale di più Stati membri).

Esempio

- ▶ In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, un frontaliere tedesco che lavora in Lussemburgo ha diritto a prestazioni (mediche) in natura e a prestazioni in denaro (indennità). Le prestazioni in natura dipendono dallo Stato di residenza (nella fattispecie la Germania). Ma il frontaliere può anche ricevere prestazioni mediche nello Stato di occupazione, quindi in Lussemburgo. Il frontaliere deve presentare il documento DA1 (ex E 123) presso la cassa malattia competente per il suo domicilio. Le prestazioni in natura per infortunio sul lavoro prevedono un rimborso del 100% delle spese. Tali prestazioni in natura comprendono i trattamenti medici, le medicine, i dispositivi ortopedici, le cure, la permanenza in ospedale o in clinica di riabilitazione nonché le prestazioni riguardanti la partecipazione alla vita professionale. Le

prestazioni in denaro sono garantite al frontaliere secondo la legislazione lussemburghese.

L'istituzione competente di uno Stato membro la cui legislazione prevede l'assunzione dell'onere delle spese di trasporto (articolo 37, regolamento (CE) n. 883/2004) di una persona che è stata vittima di infortunio sul lavoro o contratto una malattia professionale, prende a carico le spese di trasporto fino al luogo corrispondente in un altro Stato membro in cui la persona risiede. Se non si tratta di un frontaliere, l'organismo deve aver fornito un'autorizzazione preventiva riguardo a tale trasporto.

In caso di malattie professionali per cui la persona malata è stata esposta in precedenza allo stesso rischio in due o più Stati membri dell'Unione, la competenza spetta, in linea di massima, esclusivamente all'assicurazione infortuni dell'ultimo Stato in cui la persona ha esercitato l'attività che ha causato la malattia (articolo 38, regolamento (CE) n. 883/2004).

Qualora desideri cambiare Stato di residenza, la persona che è stata vittima di un infortunio sul lavoro o ha contratto una malattia professionale deve obbligatoriamente chiedere l'autorizzazione preventiva alle assicurazioni malattia competenti, poiché le prestazioni in natura dovranno essere percepite nel nuovo Stato di residenza. In linea di massima, le prestazioni in denaro sono versate direttamente dall'assicurazione infortuni presso cui l'interessato è assicurato.

L'articolo 39 del regolamento (CE) n. 883/2004 stabilisce le disposizioni in caso di aggravamento di una malattia professionale.

Articolo 40, paragrafo 1, regolamento (CE) n. 883/04, "Norme intese a tenere conto delle particolarità di talune legislazioni":

1. Se non esiste alcuna assicurazione contro gli infortuni sul lavoro o le malattie professionali nello Stato membro nel quale l'interessato risiede o dimora, oppure se un'assicurazione esiste, ma non prevede un'istituzione responsabile dell'erogazione delle prestazioni in natura, queste prestazioni sono erogate dall'istituzione del luogo di residenza o di dimora responsabile dell'erogazione delle prestazioni in natura, in caso di malattia.

3.5.3 Invalidità

In linea di massima, il lavoratore transfrontaliero o frontaliere ha diritto a una pensione di invalidità (rendita per causa di riduzione della capacità al lavoro) da parte dello Stato membro (Stato di occupazione) in cui è soggetto al sistema di sicurezza sociale. Secondo gli articoli 6 e 7 del regolamento (CE) n. 883/2004, le pensioni di invalidità sono calcolabili ed anche esportabili in un altro Stato membro. Questo significa che il lavoratore transfrontaliero può dimorare senza problemi nel territorio del suo Stato di domicilio o altrove, pur ricevendo una pensione di invalidità da parte del vecchio Stato di occupazione.

Secondo l'articolo 70, le prestazioni speciali in denaro a carattere non contributivo non sono esportabili. Questo riguarda prestazioni destinate, tra l'altro, alla protezione speciale dei soggetti disabili, che sono strettamente legate all'ambiente sociale di tali soggetti nello Stato membro interessato e che sono elencate nell'allegato X al regolamento (CE) n. 883/2004.

Molti Stati membri applicano dei periodi di carenza in materia di diritti alle pensioni di invalidità. In caso di passaggio da un sistema di sicurezza sociale ad un altro (situazione che riguarda spesso i lavoratori mobili europei), possono quindi esservi delle lacune nella sicurezza sociale. L'articolo 45 del regolamento (CE) n. 883/2004 protegge il lavoratore

mobile europeo da tali lacune nel suo diritto a una pensione di invalidità, tramite il riconoscimento e la totalizzazione dei periodi di assicurazione.

Articolo 45, regolamento (CE) n. 883/2004, "Disposizioni speciali relative alla totalizzazione dei periodi":

Se la legislazione di uno Stato membro subordina l'acquisizione, il mantenimento o il recupero del diritto alle prestazioni al maturare di periodi di assicurazione o di residenza, l'istituzione competente di tale Stato membro applica se necessario, mutatis mutandis, l'articolo 51, paragrafo 1.

All'interno dell'Unione europea esistono profonde differenze fra i sistemi di assicurazione invalidità. Da una parte, riguardano la valutazione della capacità e dell'incapacità al lavoro del soggetto. Dall'altra, relativamente alle prestazioni di invalidità, esistono due sistemi fondamentalmente diversi: i regimi fondati sulla costituzione progressiva dei diritti e i regimi fondati sul rischio.

Il numero di categorie di invalidità (gradi di invalidità) varia in funzione dei paesi: in Belgio esiste una sola categoria di invalidità; Germania, Paesi Bassi e Portogallo ne hanno due. In Grecia, si ha incapacità al lavoro (parziale) quando tale capacità è inferiore al 50%. La riduzione della capacità al lavoro comincia al 33% in Spagna, al 45% in Lituania, al 50% in Romania e al 41% in Slovacchia. La mancanza di ravvicinamento e di armonizzazione dei sistemi sociali può creare situazioni in cui un lavoratore migrante o frontaliero sia dichiarato incapace al lavoro allo 0% in uno Stato membro e al 100% in un altro.

Il calcolo e il coordinamento delle pensioni di invalidità risultano complicati da disposizioni nazionali diverse.

Per le prestazioni in caso di invalidità, esistono due tipi di legislazioni negli Stati membri. Gli Stati membri con "legislazione di tipo A", sono quelli in cui l'importo delle prestazioni di invalidità è indipendente dalla durata dei periodi di assicurazione e di residenza espressamente inclusi nell'allegato VI al regolamento (CE) n. 883/2004: Repubblica ceca, Estonia, Irlanda, Grecia, Lettonia, Finlandia, Svezia e Regno Unito. Questi regimi sono soggetti ad un coordinamento speciale (regime pensionistico unico). Gli altri Stati membri rientrano nel tipo B nel regolamento (CE) n. 883/2004.

In alcuni paesi, l'importo della pensione di invalidità dipende dalla durata di versamento dei contributi (da cui la definizione di "sistema fondato sulla costituzione progressiva dei diritti"): più a lungo l'assicurato ha versato i contributi prima dell'invalidità, più la pensione è alta. Secondo questi sistemi, non è necessario che l'interessato sia assicurato al momento in cui sopraggiunge l'invalidità. In altre parole, una persona che ha già smesso di lavorare da qualche anno prima dell'invalidità ha, nonostante tutto, diritto a una pensione di invalidità corrispondente ai precedenti periodi di versamento dei contributi. In questi paesi, il calcolo della pensione di invalidità è simile a quello delle pensioni di vecchiaia.

In altri paesi, l'importo della pensione non dipende dalla durata di versamento dei contributi (sistema fondato sul rischio). Le pensioni sono, in tal caso, sempre dello stesso importo, che l'interessato abbia versato cinque, dieci o 20 anni di contributi prima del sopraggiungere della pensione di invalidità. In questi Stati, il diritto alla pensione di invalidità esiste solo se la persona è effettivamente assicurata al sopraggiungimento dell'invalidità. Se ha smesso di lavorare anche solo poco tempo prima, il soggetto non ha, di norma, diritto a una pensione di invalidità.



L'importo della pensione per le persone assicurate in un solo Stato viene calcolato in base alle stesse modalità previste per i cittadini di tale Stato, in conformità alle disposizioni vigenti in tale Stato.

Persone assicurate in più paesi

- Le persone assicurate solo in paesi in cui l'importo della pensione dipende dalla durata dei periodi di assicurazione percepiscono una pensione distinta da parte di ciascuno degli Stati membri. L'importo di ogni pensione corrisponde ai periodi di assicurazione completati nello Stato interessato.
- Le persone assicurate solo in paesi in cui l'importo della pensione dipende dalla durata dei periodi di assicurazione percepiscono una pensione dallo Stato in cui erano assicurate al sopraggiungere dell'invalidità. Gli interessati hanno sempre diritto all'importo integrale di tale pensione, anche se sono stati assicurati solo per poco tempo (un anno, ad esempio). Tuttavia, non hanno alcun diritto di ricevere pensioni dagli altri Stati in cui sono stati assicurati in precedenza.
- Se la persona era prima assicurata in uno Stato membro in cui l'importo della pensione dipende dalla durata dei periodi di assicurazione, e poi in uno Stato in cui l'importo non dipende da tale durata, la persona in questione riceve due pensioni: una dal primo Stato, equivalente ai periodi di assicurazione completati ai sensi della sua legislazione, e una seconda dallo Stato in cui era assicurata al sopraggiungere dell'invalidità.
- Se la persona era prima assicurata in uno Stato in cui l'importo della pensione non dipende dalla durata dei periodi di assicurazione, e poi in uno Stato in cui è il contrario, la persona in questione riceve due pensioni distinte, equivalenti alle durata dei rispettivi periodi di assicurazione.

Calcolo della pensione: pensione pro rata o parziale - coordinamento

Il calcolo della pensione è descritto all'articolo 52 del regolamento (CE) n. 883/2004 (liquidazione delle prestazioni). Ogni Stato membro deve eseguire tre calcoli:

- 1) pensione nazionale: prestazione autonoma;
- 2) importo teorico;
- 3) pensione proporzionale o pro rata.

1) Calcolo nazionale della pensione: prestazione/pensione autonoma

La pensione nazionale è la pensione di invalidità cui il lavoratore mobile europeo ha diritto in uno Stato membro per gli anni assicurati. È determinata in base alla legislazione nazionale dello Stato membro. I periodi di assicurazione maturati in altri Stati membri non sono presi in considerazione. La pensione di invalidità è denominata prestazione autonoma.

2) Calcolo teorico della pensione: prestazione/pensione teorica

La pensione teorica è l'importo cui il lavoratore mobile europeo avrebbe diritto se avesse cumulato solo in questo Stato membro, allo stesso modo, tutti i periodi di assicurazione effettivamente maturati in altri Stati membri (disposizione fittizia). Il lavoratore non ha diritto di ricevere questo importo teorico. Il calcolo costituisce semplicemente una tappa intermedia nel calcolo della pensione proporzionale (pro rata). Se, ai sensi delle legislazioni, l'importo della prestazione è indipendente dalla durata dei periodi trascorsi, l'importo è considerato teorico.

3) Calcolo proporzionale (pro rata) della pensione: prestazione/pensione proporzionale



Si ottiene la pensione di invalidità proporzionale o pro rata moltiplicando l'importo teorico della pensione (punto 2 precedente) per un numero frazionario. Il numeratore della frazione corrisponde alla durata del periodo passato nello Stato membro; il denominatore alla durata totale di tutti i periodi passati nell'insieme degli Stati membri e presi in considerazione al momento del calcolo dell'importo teorico. La pensione proporzionale è denominata pensione di invalidità pro rata, o ancora pensione di invalidità interstatale.

L'importo della pensione di invalidità (pro rata) si calcola come segue:

Durata dell'assicurazione nello Stato membro
----- = pensione di invalidità teorica in uno Stato membro
durata totale dell'assicurazione in tutti gli Stati membri

Infine, la rendita di invalidità nazionale (prestazione autonoma, punto 1 precedente) è paragonata alla prestazione pro rata (punto 3 precedente). Ogni Stato membro versa poi la rendita di invalidità più elevata.

Per un lavoratore transfrontaliero dichiarato incapace al lavoro, possono presentarsi cinque casi diversi, ciascuno con regime speciale.

- a) Il lavoratore ha lavorato esclusivamente in Stati membri che applicano un regime fondato sul rischio (tipo A) ripreso nell'allegato VI al regolamento (CE) n. 883/2004: coordinamento speciale.
- b) Il lavoratore ha lavorato esclusivamente in Stati membri che applicano un regime fondato sul rischio (tipo A) non ripreso nell'allegato VI al regolamento (CE) n. 883/2004: coordinamento pro rata.
- c) Il lavoratore ha lavorato esclusivamente in Stati membri che applicano un regime fondato sulla costituzione progressiva dei diritti.
- d) Il lavoratore ha prima lavorato in uno Stato membro che applica un regime fondato sulla costituzione progressiva dei diritti e successivamente in uno Stato membro che applica un regime fondato sul rischio.
- e) Il lavoratore ha prima lavorato in uno Stato membro che applica un regime fondato sul rischio e successivamente in uno Stato membro che applica un regime sulla costituzione progressiva dei diritti.

Caso di coordinamento e esempi

a) Il lavoratore ha lavorato esclusivamente in Stati membri che applicano un regime fondato sul rischio (tipo A) ripreso nell'allegato VI al regolamento (CE) n. 883/2004: coordinamento speciale.

- Un lavoratore lavora per un anno in Svezia (regime fondato sul rischio, ripreso nell'allegato VI). In precedenza, ha lavorato 15 anni in Lettonia (regime fondato sul rischio, anche in questo caso ripreso nell'allegato VI). In caso di invalidità, il lavoratore in questione ha solo diritto alla totalità della pensione di invalidità svedese (pensione unica), a prescindere dalla sua assicurazione precedente. Secondo l'articolo 44, paragrafo 1 del regolamento (CE) n. 883/2004, ha diritto a una rendita di invalidità svedese come se fosse sempre stato soggetto al sistema di sicurezza sociale in Svezia.

Questo coordinamento speciale fa sì che il lavoratore abbia diritto a una pensione di invalidità (detta pensione unica).

b) Il lavoratore ha lavorato esclusivamente in Stati membri che applicano un regime fondato sul rischio (tipo A) non ripreso nell'allegato VI al regolamento (CE) n. 883/2004: coordinamento pro rata.

- Un lavoratore lavora per un anno in Belgio (regime fondato sul rischio, non ripreso nell'allegato VI). In precedenza, ha lavorato 15 anni nei Paesi Bassi (regime fondato sul rischio, anche in questo caso non ripreso nell'allegato VI). Secondo l'articolo 52 del regolamento (CE) n. 883/2004, in caso di invalidità, il lavoratore ha diritto a una pensione di invalidità pro rata olandese (15/16) e a una pensione di invalidità pro rata belga (1/16) o, se più vantaggioso, a una pensione completa belga diminuita della pensione parziale pro rata olandese (15/16) (articolo 52, paragrafo 3 del regolamento (CE) n. 883/2004). Se il lavoratore non ha alcun diritto a una pensione di invalidità pro rata belga, ha diritto alla pensione di invalidità pro rata olandese (15/16) se risulta invalido al 100% secondo il diritto olandese.

In questo secondo esempio, si presuppone che l'invalidità sia constatata in entrambi i paesi. Spesso i criteri di valutazione sono molto diversi secondo gli Stati. La decisione sul grado di invalidità viene presa dalle istituzioni dello Stato in cui il lavoratore era assicurato, secondo la legislazione in vigore in tale Stato. Solo Belgio, Francia e Italia accettano fra di loro il grado di invalidità stabilito (allegato VII al regolamento (CE) n. 883/2004).

Se, in questo secondo esempio, l'invalidità viene riscontrata solo nei Paesi Bassi, e non in Belgio, il lavoratore ha diritto alla pensione di invalidità completa olandese. Inversamente, se l'invalidità è riconosciuta solamente in Belgio e non nei Paesi Bassi, il lavoratore ha diritto solo alla pensione parziale belga.

c) Il lavoratore ha lavorato esclusivamente in Stati membri che applicano un regime fondato sulla costituzione progressiva dei diritti.

- Un lavoratore migrante risiede e lavora 15 anni in Austria (regime fondato sulla costituzione progressiva dei diritti), poi risiede e lavora dieci anni in Germania (regime fondato sulla costituzione progressiva dei diritti). Secondo gli articoli 46 e 52 del regolamento (CE) n. 883/2004, in caso di invalidità, il lavoratore ha diritto a una pensione di invalidità (pensione parziale) pro rata tedesca (10/25) e a una pensione di invalidità (pensione parziale) pro rata austriaca (15/25). Se non viene riscontrata alcuna invalidità secondo il diritto austriaco, contrariamente a quanto constatato dal diritto tedesco, il lavoratore ha solo diritto a una pensione di invalidità pro rata austriaca (15/25).

d) Il lavoratore ha prima lavorato in uno Stato membro che applica un regime fondato sulla costituzione progressiva dei diritti e successivamente in uno Stato membro che applica un regime fondato sul rischio.

- Un lavoratore ha lavorato 15 anni in Germania (regime fondato sulla costituzione progressiva dei diritti), poi dieci anni nei Paesi Bassi (regime fondato sul rischio). In caso di invalidità, il lavoratore ha diritto alla pensione di invalidità completa olandese. Se viene riscontrata un'invalidità anche dalla legge tedesca, il lavoratore ha diritto a una pensione di invalidità pro rata tedesca (15/25). Secondo l'articolo 52 del regolamento (CE) n. 883/2004, i Paesi Bassi devono effettuare due calcoli: la pensione completa olandese meno la pensione di invalidità pro rata tedesca (15/25) prima della pensione di invalidità pro rata olandese (10/25). Secondo l'articolo 52, paragrafo 3 del regolamento (CE) n. 883/2004, l'interessato ha diritto all'importo più alto.



e) Il lavoratore ha prima lavorato in uno Stato membro che applica un regime fondato sul rischio e, successivamente, in uno Stato membro che applica un regime fondato sulla costituzione progressiva dei diritti.

- Un lavoratore lavora 20 anni in Repubblica ceca (regime fondato sul rischio), poi dieci anni in Lussemburgo (regime fondato sulla costituzione progressiva dei diritti). Secondo gli articoli 46 e 52 del regolamento (CE) n. 883/2004, in caso di invalidità, il lavoratore ha diritto a una pensione di invalidità pro rata lussemburghese (10/30) e a una pensione di invalidità pro rata ceco (20/30). Se l'invalidità constatata è dello 0% secondo il diritto ceco e del 100% secondo il diritto lussemburghese, il lavoratore ha solo diritto a una pensione di invalidità pro rata lussemburghese (10/30). Per la copertura della perdita di redditi che ne deriva, deve rivolgersi ai servizi sociali del suo luogo di domicilio.

I rispettivi enti assicurativi forniscono maggiori informazioni.

3.5.4 Pensione di vecchiaia

In linea di massima, il lavoratore mobile europeo può far valere il suo diritto a una pensione di vecchiaia presso tutti gli Stati membri in cui è stato soggetto al sistema di sicurezza sociale. La rispettiva pensione di vecchiaia è in rapporto con i periodi di assicurazione costituiti, durante i quali vi era effettivamente assicurato (proporzionalmente o pro rata)

La domanda di pensione di vecchiaia è disciplinata dall'articolo 45 del regolamento attuativo (CE) n. 987/2009: la domanda di pensione di vecchiaia può essere presentata presso l'istituzione del luogo di domicilio del lavoratore o dell'istituzione dello Stato membro la cui legislazione era applicata da ultimo al richiedente. Se la legislazione applicata dall'istituzione del suo luogo di domicilio non si applicasse in alcun momento al lavoratore interessato, tale istituzione trasmette la domanda all'istituzione omologa nello Stato membro la cui legislazione era applicata da ultimo al richiedente. La data di presentazione della domanda è vincolante per tutte le istituzioni interessate. Gli articoli da 46 a 48 del regolamento attuativo (CE) n. 987/2009 disciplinano la procedura di domanda: dati e documenti relativi alle domande di prestazioni; trattamento delle domande da parte dell'istituzione interessata; e comunicazione delle decisioni al richiedente.

In mancanza di un adeguamento a livello europeo, i regimi pensionistici nazionali sono estremamente variabili. Certi regimi costituiscono delle assicurazioni per i lavoratori (ad. es. Spagna, Irlanda, Belgio, Portogallo), altri delle assicurazioni (pensioni di base) per i rispettivi cittadini (ad. es. Paesi Bassi, Svezia, Danimarca). Anche l'età che dà diritto alla pensione varia da uno Stato membro a un altro (Paesi Bassi: 65 anni; Norvegia: 67 anni; Francia: 60 anni, ecc.). Alcuni paesi offrono la possibilità di pensionamento anticipato, con o senza deduzioni (Germania, Belgio, Lussemburgo, ecc.), ma in altri ciò non è possibile. Anche le differenze nella costituzione delle pensioni sono notevoli. In certi Stati membri, le pensioni sono legate ai redditi professionali realizzati (Belgio, Germania, Francia, ecc.), mentre in altri sono indipendenti da tali redditi (Paesi Bassi, Danimarca, ecc.). Alcuni Stati membri (ad. es. la Germania) prevedono anche dei periodi di carenza.

Anche nel settore delle pensioni di vecchiaia e ai superstiti, esistono disposizioni speciali di coordinamento. Ciascun Stato membro garantisce, alla persona che vi è stata assicurata, una pensione di vecchiaia al raggiungimento del limite d'età previsto. L'istituzione competente è tenuta a prendere in considerazione tutti i periodi maturati secondo la legislazione di ogni altro Stato membro, indipendentemente dal fatto che siano stati maturati secondo un regime ordinario o speciale. Tuttavia, se la legislazione di uno Stato membro subordina la concessione di certe prestazioni alla condizione che i periodi di assicurazione siano stati

maturati unicamente in una certa occupazione o una certa attività autonoma o in una determinata professione, i periodi maturati nelle legislazioni di altri Stati membri sono presi in considerazione, per la concessione di tali prestazioni, solo se maturati in un regime corrispondente.

Esistono anche regole sul modo in cui le istituzioni competenti calcolano le prestazioni e stabiliscono le clausole dei cumuli (articolo da 52 a 59, regolamento (CE) n. 883/2004).

Una persona che riceve, secondo la legislazione di diversi Stati membri, prestazioni il cui importo totale è inferiore alla prestazione minima sancita dal diritto dello Stato di residenza, deve ricevere una prestazione complementare dell'istituzione di tale Stato.

Secondo l'articolo 7 del regolamento (CE) n. 883/2004, le pensioni di vecchiaia e ai superstiti devono essere versate direttamente in un altro Stato membro. Questo significa che il lavoratore transfrontaliero può dimorare senza problema nel territorio del suo Stato di domicilio o altrove, pur ricevendo una pensione di vecchiaia da parte del vecchio Stato di occupazione.

Per quanto riguarda le pensioni di vecchiaia legali, sono di applicazione i seguenti principi di coordinamento.

- Sono garantiti i diritti alla pensione acquisiti in uno Stato membro. Il riscatto delle pensioni di vecchiaia legali, il rimborso dei contributi o il trasferimento in un altro Stato membro non sono possibili.
- I diritti alla pensione acquisiti in uno Stato membro sono versati quando la persona interessata raggiunge l'età per accedere alla pensione in vigore per tale Stato membro. Le pensioni di vecchiaia sono versate immediatamente in altri Stati membri (articolo 7 del regolamento (CE) n. 883/2004, "Abolizione delle clausole di residenza"). Ciò non si applica alle prestazioni di sicurezza sociale complementari non basate sul pagamento di contributi (dette prestazioni speciali in denaro a carattere non contributivo, riprese nel capitolo 9 nonché nell'allegato X del regolamento (CE) n. 883/2004).
- Se un lavoratore mobile europeo non fosse soggetto al sistema di sicurezza sociale abbastanza a lungo in uno Stato membro perché quest'ultimo applica periodi di carenza per poter esigere una pensione di vecchiaia, i periodi di assicurazione maturati in altri Stati membri devono essere presi in considerazione per dare diritto ad una tale pensione (articolo 52, regolamento (CE) n. 883/2004). Se un lavoratore mobile europeo è stato assicurato meno di un anno in uno Stato membro, la pensione di vecchiaia non è pagata da tale Stato membro, ma dallo Stato membro in cui il lavoratore è stato assicurato da ultimo (articolo 57, regolamento (CE) n. 883/2004).

Esempi

- ▶ Un lavoratore lavora in Germania. In precedenza, ha abitato cinque anni nei Paesi Bassi (senza necessariamente lavorarvi) e lavorato dieci anni in Belgio. All'età di 63 anni, presenta domanda di pensione di vecchiaia tedesca. La domanda se ha diritto a una pensione di vecchiaia anticipata belga dipende dai periodi di assicurazione nei quali è stato soggetto al sistema di sicurezza sociale. A 63 anni, ha diritto a una pensione di vecchiaia belga per la totalizzazione dei periodi di assicurazione in Belgio, Paesi Bassi e Germania. Se a 63 anni ha diritto a una pensione di vecchiaia belga, ciò non significa, per questo, che a questa età riceva anche una pensione di vecchiaia olandese. Di fatto, la pensione di anzianità legale olandese viene versata solo all'età di 65 anni.
- ▶ Per un certo periodo della sua vita professionale, un lavoratore francese ha lavorato dieci mesi come frontaliero in Germania. Essendo stato soggetto al sistema di sicurezza

sociale meno di un anno in Germania, non può esigere una pensione di vecchiaia tedesca (articolo 47, regolamento (CE) n. 883/2004). Per i periodi in questione, il lavoratore ha tuttavia diritto a una pensione di vecchiaia che viene versata dallo Stato membro in cui ha lavorato da ultimo (nella fattispecie la Francia).

- Un lavoratore svedese è stato lavoratore subordinato in Germania quattro anni. Secondo il diritto tedesco, non ha diritto di ricevere una pensione di vecchiaia tedesca, dato che non è stato soggetto al sistema di sicurezza sociale almeno cinque anni (corrispondente al periodo di carenza). Ma se è stato soggetto al sistema di sicurezza sociale anche in un altro Stato membro almeno un anno, il lavoratore ha comunque diritto a una pensione di vecchiaia tedesca, grazie al riconoscimento e alla totalizzazione di tutti i suoi periodi di assicurazione.

Il calcolo della pensione è illustrato nell'articolo 52 del regolamento (CE) n. 883/2004 (liquidazione delle prestazioni). Ogni Stato membro deve effettuare tre calcoli:

- 1) pensione nazionale: prestazione autonoma;
- 2) importo teorico;
- 3) pensione proporzionale o pro rata.

1 Calcolo della pensione nazionale: prestazione/pensione autonoma

La pensione nazionale è la pensione di vecchiaia cui un lavoratore mobile europeo ha diritto per gli anni assicurati in uno Stato membro. È determinata secondo la legislazione nazionale di tale Stato membro. I periodi di assicurazione maturati in altri Stati membri non sono presi in considerazione. La pensione di vecchiaia nazionale è denominata prestazione autonoma.

2 Calcolo della pensione teorica: prestazione/pensione teorica

La pensione teorica è l'importo cui un lavoratore mobile europeo avrebbe diritto se avesse cumulato tutti i periodi di assicurazione effettivamente accumulati in altri Stati membri nello stesso modo in questo solo Stato membro (disposizione fittizia). Il lavoratore non ha alcun diritto di ricevere questo importo teorico. Il suo calcolo costituisce semplicemente una tappa intermedia nel calcolo della pensione proporzionale (pro rata). Se, secondo le disposizioni di legge, l'importo della prestazione è indipendente dalla durata dei periodi trascorsi, tale importo è considerato teorico.

3 Calcolo della pensione proporzionale (pro rata): prestazione/pensione proporzionale

Si ottiene la pensione di vecchiaia proporzionale (pro rata) moltiplicando l'importo teorico della pensione (punto 2 precedente) per un numero frazionario, in cui il numeratore corrisponde alla durata del periodo trascorso nello Stato membro e il denominatore alla durata totale di tutti i periodi trascorsi nell'insieme degli Stati membri presi in considerazione nel calcolo dell'importo teorico. La pensione proporzionale è anche denominata pensione pro rata o pensione interstatale. La pensione di vecchiaia proporzionale si calcola come segue:

$$\frac{\text{Durata dell'assicurazione nello Stato membro}}{\text{durata totale dell'assicurazione in tutti gli Stati membri}} = \text{pensione di invalidità teorica in uno Stato membro}$$

Infine, l'importo della pensione nazionale (prestazione autonoma, punto 1 precedente) è raffrontato alla pensione proporzionale (punto 3 precedente). Ogni Stato membro versa poi l'importo pensionistico più elevato.



Esempio:

- Un cittadino austriaco ha lavorato 23 anni in Austria, due in Germania e 15 in Italia. Europa, ha beneficiato della sicurezza sociale, in tutto, per 40 anni. Il sistema pensionistico italiano opera i calcoli seguenti. La pensione di vecchiaia italiana viene calcolata in base alla legislazione italiana (pensione autonoma). Poi si calcola la pensione teorica che avrebbe potuto ottenere se fosse stato soggetto al sistema di sicurezza sociale per 40 anni in Italia. Successivamente si determina la pensione di vecchiaia pro rata o proporzionale, che corrisponde a 15/40 delle pensioni di vecchiaia teoriche. La pensione di vecchiaia nazionale italiana (autonoma) è raffrontata alla pensione di vecchiaia proporzionale (pro rata). Il versamento si basa sull'importo più elevato. Questo calcolo deve essere eseguito anche in Austria e in Germania. La Germania prevede un periodo di carenza di cinque anni. La pensione nazionale tedesca (pensione autonoma) non viene calcolata. L'interessato ha diritto solo a una pensione tedesca pro rata.

Le disposizioni del regolamento di coordinamento (CE) n. 883/2004 relative alla domanda e al calcolo delle pensioni legali non si applicano ai diritti alla pensione complementare (pensione complementare aziendale, pensione di funzionario, ecc.) che sono disciplinati dalla direttiva 98/49/CE relativa alla salvaguardia dei diritti a pensione complementare dei lavoratori subordinati e autonomi che si spostano all'interno della Comunità. Il lavoratore mobile europeo deve, quindi, chiedere personalmente le sue pensioni complementari, la sua previdenza vecchiaia professionale, e così via. È, quindi, altresì fondamentale che conservi con cura i dati corrispondenti e che mantenga un contatto regolare con le rispettive casse e/o fondi pensionistici. Ciò dovrebbe evitargli, a causa delle mobilità, eventuali lacune nelle sue pensioni.

3.5.5 Prestazioni di disoccupazione

Per quanto attiene alle prestazioni di disoccupazione, l'istituzione competente di uno Stato membro prende in considerazione i periodi di assicurazione, di occupazione o di attività autonoma come se fossero stati maturati sotto la legislazione che essa applica. Le regole di contabilizzazione dei periodi di assicurazione all'estero si applicano ormai anche ai lavoratori autonomi, in conformità al regolamento (CE) n. 883/2004.

Articolo 61, regolamento (CE) n. 883/2004, "Norme specifiche sulla totalizzazione dei periodi di assicurazione, di occupazione o di attività lavorativa autonoma":

1. L'istituzione competente di uno Stato membro, la cui legislazione subordina l'acquisizione, il mantenimento, il recupero o la durata del diritto alle prestazioni al maturare di periodi di assicurazione, di occupazione o di attività lavorativa autonoma, tiene conto, per quanto necessario, dei periodi di assicurazione, di occupazione o di attività lavorativa autonoma maturati sotto la legislazione di qualsiasi altro Stato membro, come se fossero maturati sotto la legislazione che essa applica.

Il calcolo delle prestazioni in caso di disoccupazione è disciplinato dall'articolo 62, regolamento (CE) n. 883/2004:

Articolo 62, regolamento (CE) n. 883/2004, "Calcolo delle prestazioni":

1. L'istituzione competente di uno Stato membro la cui legislazione prevede che il calcolo delle prestazioni si basi sull'importo della retribuzione o del reddito professionale anteriore tiene conto esclusivamente della retribuzione o del reddito



professionale percepito dall'interessato per l'ultima attività subordinata o attività lavorativa autonoma che ha esercitato in base a tale legislazione.

2. Il paragrafo 1 si applica anche qualora la legislazione applicata dall'istituzione competente preveda un periodo di riferimento determinato per stabilire la retribuzione in base alla quale sono calcolate le prestazioni e qualora, durante tutto questo periodo o parte di esso, l'interessato sia stato soggetto alla legislazione di un altro Stato membro.

Il nuovo regolamento disciplina principalmente due questioni legate alle prestazioni di disoccupazione.

- L'esportazione di tali prestazioni per la ricerca di un lavoro in un altro Stato membro (articolo 64, regolamento (CE) n. 883/2004).
- Il diritto a prestazioni di disoccupazione per i disoccupati che, durante la loro ultima occupazione, risiedevano in uno Stato membro diverso dallo Stato competente (articolo 65, regolamento (CE) n. 883/2004).

Esempio

- ▶ Un cittadino greco ha lavorato cinque anni in Grecia e poi si è trasferito in Germania. Dopo tre mesi di lavoro in Germania, diventa disoccupato. In Germania, si ha diritto alle prestazioni di disoccupazione solo se si ha avuto un'occupazione assicurata per un minimo di 360 giorni. Grazie alla totalizzazione e all'assimilazione dei periodi, il lavoratore greco ha diritto alle prestazioni di disoccupazione tedesche perché può giustificare periodi di lavoro per una durata totale di cinque anni e tre mesi (articolo 61, regolamento (CE) n. 883/2004). In conformità all'articolo 62 del regolamento (CE) n. 883/2004, il calcolo della prestazione viene fatto esclusivamente sulla base della retribuzione percepita in Germania.

I capitoli 9, 10 e 12 della presente guida approfondiscono ulteriormente le prestazioni di disoccupazione. Il diritto a prestazioni di disoccupazione speciali in denaro a carattere non contributivo è disciplinato nell'allegato X al regolamento (CE) n. 883/2004.

3.5.6 Le prestazioni familiari

Le prestazioni familiari sono, da un lato, gli assegni o le indennità familiari che le famiglie percepiscono fino a quando i figli possono rendersi autonomi. Tali prestazioni sono versate indipendentemente dai redditi dei genitori fino a quando il figlio non raggiunge una certa età o non conclude la sua formazione. Se il figlio percepisce un reddito, vengono applicati dei massimali.

Dall'altro lato, le prestazioni familiari includono anche prestazioni versate nel corso dei primi anni del bambino, quando uno dei genitori non lavora affatto o solo a tempo parziale per dedicarsi, invece, alla cura del figlio (assegni di cura parentale).

Il capitolo 8 del regolamento (CE) n. 883/2004 precisa quale Stato membro deve, in via prioritaria, pagare le prestazioni familiari e come si evita il relativo cumulo. Taluni Stati membri, fra cui il Belgio, subordinano la concessione delle prestazioni familiari ad un'attività professionale retribuita. Altri Stati membri, ad esempio la Germania o i Paesi Bassi, garantiscono le prestazioni familiari solo se i figli risiedono nel loro territorio. Ai sensi dell'articolo 67 del regolamento (CE) n. 883/2004, un lavoratore può esigere, anche per i familiari che risiedono in un altro Stato membro, prestazioni familiari secondo la legislazione dello Stato membro competente (Stato di occupazione), come se i suoi familiari abitassero in tale Stato membro.

Esempio

- Un lavoratore e i suoi familiari risiedono in Belgio. Solo uno dei genitori lavora, come frontaliero nei Paesi Bassi. Nei Paesi Bassi, il diritto alle prestazioni familiari è previsto in caso di residenza. In Belgio, il diritto alle prestazioni familiari è concesso in caso di occupazione. In conformità all'articolo 67 del regolamento (CE) n. 883/2004, la famiglia ha diritto alle prestazioni familiari olandesi nello Stato di occupazione. Le prestazioni familiari olandesi devono essere esportate. Non esiste alcun diritto a prestazioni familiari belghe.

Un pensionato ha diritto alle prestazioni familiari in base alla legislazione dello Stato membro competente per la concessione della pensione. La distinzione operata nel regolamento (CEE) n. 1408/71 fra, da una parte, pensionati e orfani e, dall'altra, gli altri assicurati sociali, non viene mantenuta nel nuovo regolamento (CE) n. 883/2004. Diventa, così, superflua la distinzione tra prestazioni familiari e assegni familiari; la stessa gamma di prestazioni familiari è concessa a tutti nella stessa misura: pensionati e persone responsabili di orfani, lavoratori e disoccupati.

Se un lavoratore risiede con la sua famiglia in uno Stato membro diverso dallo Stato membro in cui è soggetto al sistema di sicurezza sociale, può accadere che siano applicabili contemporaneamente due regimi di prestazioni familiari (cumulo delle prestazioni). Spesso, la famiglia ha anche diritto a prestazioni familiari secondo la legislazione dello Stato di residenza. Per evitare che le prestazioni familiari non siano pagate due volte, o non lo siano affatto a causa di un conflitto, si applicano delle regole di priorità in caso di cumulo dei diritti.

Articolo 68, regolamento (CE) n. 883/2004, "Regole di priorità in caso di cumulo":

1. Qualora nello stesso periodo e per gli stessi familiari siano previste prestazioni in base alle legislazioni di più Stati membri, si applicano le seguenti regole di priorità:

a) nel caso di prestazioni dovute da più Stati membri a diverso titolo, l'ordine di priorità è il seguente: in primo luogo i diritti conferiti a titolo di un'attività professionale subordinata o autonoma, in secondo luogo i diritti conferiti a titolo dell'erogazione di una pensione o di una rendita e, infine, i diritti conferiti a titolo della residenza...

Esempio

- Un lavoratore e i suoi familiari risiedono nei Paesi Bassi. Solo uno dei genitori lavora, in Belgio. Nei Paesi Bassi, l'altro genitore ha diritto alle prestazioni familiari olandesi a titolo della residenza (70 € al mese). In Belgio, il frontaliero ha diritto alle prestazioni familiari belghe a titolo dell'occupazione (90 € al mese). La famiglia ha diritto a prestazioni da più Stati membri (Paesi Bassi e Belgio), per motivi diversi. Secondo l'articolo 68 del regolamento (CE) n. 883/2004, le prestazioni familiari belghe (90 € al mese) sono versate in via prioritaria. La cassa per gli assegni familiari olandese versa secondariamente la differenza fra le prestazioni familiari olandesi (70 € al mese) e le prestazioni familiari belghe (90 € al mese - aumento di 0 € al mese).

Se i due genitori lavorano in Stati membri diversi e il diritto a prestazioni familiari è conferito allo stesso titolo dell'occupazione, la famiglia ha diritto in via prioritaria alle prestazioni familiari nello Stato di residenza, se uno dei genitori vi lavora (articolo 68, paragrafo 1, lettera b) i) del regolamento (CE) n. 883/2004). L'altro Stato membro paga secondariamente le sue prestazioni familiari. Se le prestazioni familiari previste nello Stato membro secondario sono superiori a quelle concesse nello Stato membro competente e prioritario, lo Stato membro secondario versa l'importo equivalente alla differenza.



Esempio

- ▶ Un lavoratore e i suoi familiari risiedono nei Paesi Bassi. Uno dei genitori lavora nei Paesi Bassi. Nei Paesi Bassi, il genitore in questione ha diritto alle prestazioni familiari olandesi a titolo dell'occupazione (70 € al mese). L'altro genitore lavora in Belgio, dove il diritto alle prestazioni familiari belghe è conferito esclusivamente a titolo dell'occupazione (ad esempio 90 € al mese). La famiglia ha diritto a prestazioni da parte dei due Stati membri (Paesi Bassi e Belgio), per gli stessi motivi. Secondo l'articolo 68 del regolamento (CE) n. 883/2004, le prestazioni familiari olandesi (70 € al mese) sono versate in via prioritaria. La cassa per gli assegni familiari belga versa secondariamente la differenza fra le prestazioni familiari olandesi (70€ al mese) e le prestazioni familiari belghe (90 € al mese – aumento di 20 € al mese).
- ▶ Una famiglia risiede in Polonia. Il padre lavora come frontaliero in Germania, la madre lavora in Polonia. La famiglia ha due figli (sei e nove anni): se i due genitori lavorano in Stati membri diversi dell'Unione, il diritto è prioritario nello Stato di occupazione che è al tempo stesso lo Stato di residenza dei figli. L'aspetto importante è che l'altro Stato membro può essere tenuto a pagare secondariamente le prestazioni. In questo caso, tale Stato dovrà pagare gli importi corrispondenti alla differenza, se le sue prestazioni sono superiori: ad esempio, la differenza fra gli assegni familiari in Polonia e in Germania per un frontaliero che risiede in Germania e che lavora in Polonia. In Polonia, si percepiscono gli assegni familiari se il reddito netto per familiare non supera i 504 PLN (126 euro). In questo esempio, i figli di sei e nove anni percepiscono gli assegni in Polonia (all'occorrenza), rispettivamente 23 euro⁶. Ma dato che il padre lavora in Germania, la famiglia ha diritto alla differenza fra 184 euro⁷ (assegni in Germania) e 23 euro (assegni in Polonia).
- ▶ Se, contrariamente all'esempio precedente, la madre non lavora, la Germania è competente in via prioritaria.

Se i due genitori lavorano come frontalieri nello stesso Stato membro, il diritto alle prestazioni familiari esiste solo sulla base della legislazione dello Stato di occupazione. Lo stesso dicasi per le famiglie monoparentali. Tuttavia, se non esiste (più) alcun diritto a prestazioni familiari nello Stato di occupazione, lo Stato di residenza può versarne, ma, secondo il regolamento (CE) n. 883/2004, non vi è obbligato.

Esempio

- ▶ La famiglia risiede in Germania. I due genitori lavorano come frontalieri nei Paesi Bassi. Esiste solamente un diritto alle prestazioni familiari olandesi (assegni familiari, assegni per custodia dei figli, "Kindgebonden budget" [assegno per i figli], ecc.). Non esiste alcun diritto alle prestazioni familiari complementari tedesche perché secondo l'articolo 11, paragrafo 3, lettera a) del regolamento (CE) n. 883/2004, il diritto applicabile è il diritto olandese.
- ▶ Una madre che cresce i figli da sola risiede in Germania e lavora nei Paesi Bassi. In base al regolamento (CE) n. 883/2004, ha diritto alle prestazioni familiari olandesi, ma

⁶ Assegni familiari in Polonia: 68,00 PLN (= 17 euro) per figlio fino all'età di 5 anni; 91,00 PLN (= 23 euro) per figlio fra 5 e 18 anni; 98,00 PLN (= 25 euro) per figlio fra 18 e 24 anni.

⁷ Assegni familiari in Germania: 184 € per il primo e il secondo figlio, 190 € per il terzo figlio e 215 € per ogni figlio ulteriore.

non all'aumento da parte della Germania. L'età massima per la concessione degli assegni familiari è 18 anni nei Paesi Bassi e 25 anni in Germania. Dopo la causa C-352/06 Bosmann, dopo la scadenza degli assegni familiari nei Paesi Bassi, possono essere versati assegni concessi in Germania, secondo il diritto tedesco.

Capitolo 4: Il diritto del lavoro europeo

4.1 Quadro generale

Il diritto del lavoro è un corpus legislativo che definisce i diritti e gli obblighi di lavoratori e datori di lavoro. Gran parte del diritto del lavoro nazionale è influenzata dal diritto del lavoro dell'Unione europea, denominato "politica sociale", secondo la definizione del titolo X del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e si compone di una miriade di testi legali che definiscono i requisiti minimi a livello di Unione europea riguardo a:

- condizioni di lavoro, segnatamente le disposizioni riguardanti la non discriminazione sul luogo di lavoro, la sicurezza del lavoro, l'orario di lavoro, il lavoro a tempo parziale, i contratti a tempo determinato e il distacco dei lavoratori;
- informazione e consultazione dei lavoratori, in particolare in caso di licenziamenti collettivi o di cambiamenti dei rapporti di proprietà nelle imprese.

Il corpus legislativo comprende regolamenti e direttive CEE, CE e UE. A differenza dei regolamenti direttamente applicabili, le direttive devono prima essere recepite nel rispettivo diritto nazionale. In questi recepimenti, gli Stati membri dispongono di un certo margine di manovra che consente loro di fissare disposizioni più favorevoli per i lavoratori rispetto a quelle previste dalla direttiva. Le principali legislazioni europee in materia di diritto del lavoro sono:

- regolamento (CE) n. 44/2001 ("Bruxelles I") – tribunale del lavoro competente;
- regolamento (CE) n. 593/2008 ("Roma I") – diritto del lavoro applicabile;
- direttiva 96/71/CE – distacco dei lavoratori

Le autorità nazionali, e soprattutto le giurisdizioni sono competenti in materia di recepimento del diritto comunitario nel diritto nazionale. La Corte di giustizia delle Comunità europee (CGCE) svolge un ruolo importante in caso di controversia e emette pareri giuridici sulle questioni formulate dalle giurisdizioni nazionali in materia di interpretazione del diritto. In questo modo, diritti e obblighi dei cittadini europei sono garantiti in tutta l'Unione. Fra le sentenze importanti pronunciate dalla CGCE, citiamo in particolare Viking, Laval, Ruffert e Commissione contro Lussemburgo (cfr. Parte II, capitolo 8).

4.2 Tribunale del lavoro competente: il regolamento (CE) n. 44/2001

Il regolamento (CE) n. 44/2001 "concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale" fissa regole comunitarie riguardanti la competenza e il riconoscimento giurisdizionali in materia civile e commerciale. Il presente regolamento si applica anche ai lavoratori mobili europei.⁸

⁸ La competenza internazionale in caso di azioni giudiziarie contro convenuti domiciliati in Svizzera viene disciplinata dalla Convenzione di Lugano concernente la competenza giurisdizionale, il



Trattandosi di contratti individuali di lavoro, l'articolo 19 del regolamento (CE) n. 44/2001 "Competenza in materia di contratti individuali di lavoro" stabilisce:

Il datore di lavoro domiciliato nel territorio di uno Stato membro può essere convenuto:

- 1) davanti ai giudici dello Stato membro in cui è domiciliato o*
- 2) in un altro Stato membro:*
 - a) davanti al giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o a quello dell'ultimo luogo in cui la svolgeva abitualmente, o*
 - b) qualora il lavoratore non svolga o non abbia svolto abitualmente la propria attività in un solo paese, davanti al giudice del luogo in cui è o era situata la sede d'attività presso la quale è stato assunto.*

Esempi

- ▶ Un cittadino francese lavora come frontaliero in Germania. Un giorno, si rende conto di aver ricevuto una retribuzione troppo bassa. Il tribunale competente si trova in Germania perché questo frontaliero ha lavorato esclusivamente in Germania.
- ▶ Un rappresentante di commercio residente in Italia è stato assunto da un datore di lavoro francese per la gestione dei clienti di quest'ultimo in Italia. Insorge una controversia sul pagamento dello stipendio. Il lavoratore può recuperare il credito presso un tribunale italiano perché esercita l'attività in Italia.

Articolo 20, regolamento (CE) n. 44/2001:

- 1. L'azione del datore di lavoro può essere proposta solo davanti ai giudici dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è domiciliato.*
- 2. Le disposizioni della presente sezione non pregiudicano il diritto di proporre una domanda riconvenzionale davanti al giudice investito della domanda principale in conformità della presente sezione.*

Esempio

- ▶ Un cittadino belga lavora come frontaliero nei Paesi Bassi. Un lavoratore può essere licenziato solo previa apposita autorizzazione da parte del tribunale olandese. Ma, ai sensi dell'articolo 20, paragrafo 1, regolamento (CE) n. 44/2001, il datore di lavoro può richiedere tale autorizzazione di licenziamento solo ad un tribunale belga. In questo caso, il tribunale belga deve applicare il diritto olandese.

Articolo 21, regolamento (CE) n. 44/2001

Le disposizioni della presente sezione possono essere derogate solo da una convenzione:

- 1) posteriore al sorgere della controversia, o*
- 2. che consenta al lavoratore di adire un giudice diverso da quelli indicati nella presente sezione.*

riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale. La Convenzione di Lugano rivista nel 2007 è applicabile dall'1/05/2011 in ogni Stato firmatario, ossia negli Stati membri dell'Unione europea, in Danimarca, in Norvegia, in Islanda e in Svizzera. Il Liechtenstein non ha aderito alla Convenzione di Lugano.



Esempio

- Un cittadino belga lavora come frontaliere nei Paesi Bassi. Un lavoratore può essere licenziato solo previa apposita autorizzazione da parte di un tribunale olandese. Ma, ai sensi dell'articolo 20, paragrafo 1, regolamento (CE) n. 44/2001, il datore di lavoro può richiedere tale autorizzazione di licenziamento solo a un tribunale belga. Ai sensi dell'articolo 21, regolamento (CE) n. 44/2001, esiste la possibilità di dichiarare il giudice olandese competente **dopo l'insorgere della controversia**. Importante: un'eventuale clausola del contratto di lavoro che attribuisse la competenza giurisdizionale al giudice olandese è nulla.

4.3 Diritto del lavoro applicabile: il regolamento (CE) n. 593/2008

4.3.1 Considerazioni giuridiche

La questione del diritto del lavoro applicabile si pone innanzitutto quando un lavoratore è temporaneamente distaccato o trasferito stabilmente dal datore di lavoro in un altro Stato. Se invece il lavoratore cerca "spontaneamente" un'attività professionale in un altro Stato, molto spesso viene applicato il diritto del lavoro di quest'ultimo. Alcuni gruppi, in particolare le multinazionali, utilizzano la possibilità della libera scelta del diritto applicabile prevista dall'articolo 3, paragrafo 1 del regolamento (CE) n. 593/2008.

Il regolamento (CE) n. 593/2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) si applica alle obbligazioni contrattuali in materia civile e commerciale che presentano un collegamento con il diritto di diversi Stati. Questo regolamento trasforma il Trattato di Roma del 1980 in uno strumento giuridico dell'Unione, aggiornandolo nel sostituirlo. Con il regolamento (CE) n. 44/2001 concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale ("Bruxelles I") e il regolamento (CE) n. 864/2007 sulla legge applicabile alle obbligazioni extracontrattuali ("Roma II"), il regolamento stabilisce inoltre un insieme di regole vincolanti per il diritto privato internazionale concernenti gli obblighi contrattuali ed extracontrattuali in materia civile e commerciale. Sia il Piano d'azione di Vienna del 1998 che il Programma dell'Aia del 2004, con il rispettivo piano d'azione, hanno sottolineato l'importanza di armonizzare le regole di conflitto in sede di applicazione del principio del reciproco riconoscimento delle decisioni in materia civile e commerciale. Riguardo al diritto del lavoro, il regolamento (CE) n. 593/2008 enumera i seguenti considerando:

(34) La norma sul contratto individuale di lavoro non dovrebbe pregiudicare l'applicazione delle norme di applicazione necessaria del paese di distacco, prevista dalla direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

(35) Il lavoratore non dovrebbe essere privato della protezione accordatagli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente o alle quali si può derogare soltanto a beneficio del lavoratore medesimo.

(36) Per quanto riguarda i contratti di lavoro individuali, il lavoro eseguito in un altro paese dovrebbe essere considerato temporaneo se il lavoratore deve riprendere il suo lavoro nel paese d'origine dopo l'esecuzione del suo compito all'estero. La conclusione di un nuovo contratto di lavoro con il datore di lavoro originario o con un datore di lavoro appartenente allo stesso gruppo di società di cui fa parte il datore di lavoro originario non



dovrebbe impedire di considerare che il lavoratore esegue il suo lavoro in un altro paese in modo temporaneo.

4.3.2 Libertà di scelta del diritto applicabile

La libertà di scelta del diritto applicabile è disciplinata dall'articolo 3, paragrafo 1 del regolamento (CE) n. 593/2008, "Libertà di scelta":

Il contratto è disciplinato dalla legge scelta dalle parti. La scelta è espressa o risulta chiaramente dalle disposizioni del contratto o dalle circostanze del caso. Le parti possono designare la legge applicabile a tutto il contratto ovvero a una parte soltanto di esse.

Esempio

- ▶ Un rappresentante di commercio residente in Austria è stato assunto da un datore di lavoro francese per la gestione dei clienti italiani di quest'ultimo. Può scegliere fra il diritto del lavoro austriaco, francese e italiano. Ma è altresì possibile accordarsi per l'applicazione, ad esempio, del diritto del lavoro lituano.

4.3.3 Disposizioni imperative

Articolo 4, del regolamento (CE) n. 593/2008, "Legge applicabile in mancanza di scelta":

1. In mancanza di scelta esercitata ai sensi dell'articolo 3 e fatti salvi gli articoli da 5 a 8, la legge che disciplina il contratto è determinata come segue:

...

2. Se il contratto non è coperto dal paragrafo 1 o se gli elementi del contratto sono contemplati da più di una delle lettere da a) ad h), del paragrafo 1, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale la parte che deve effettuare la prestazione caratteristica del contratto ha la residenza abituale.

3. Se dal complesso delle circostanze del caso risulta chiaramente che il contratto presenta collegamenti manifestamente più stretti con un paese diverso da quello indicato ai paragrafi 1 o 2, si applica la legge di tale diverso paese.

4. Se la legge applicabile non può essere determinata a norma dei paragrafi 1 o 2, il contratto è disciplinato dalla legge del paese con il quale presenta il collegamento più stretto.

Articolo 8, regolamento (CE) n. 593/2008, "Contratti individuali di lavoro":

1. Un contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla legge scelta dalle parti conformemente all'articolo 3. Tuttavia, tale scelta non vale a privare il lavoratore della protezione assicuragli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile a norma dei paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo.

2. Nella misura in cui la legge applicabile al contratto individuale di lavoro non sia stata scelta dalle parti, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente il suo lavoro. Il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese in modo temporaneo.



3. Qualora la legge applicabile non possa essere determinata a norma del paragrafo 2, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore.

4. Se dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un paese diverso da quello indicato ai paragrafi 2 o 3, si applica la legge di tale diverso paese.

Inoltre, è assolutamente necessario rispettare sempre le regole di priorità (articolo 9, regolamento (CE) n. 593/2008). Tali regole hanno una portata maggiore rispetto a quelle sulla protezione del lavoratore individuale. Sono di interesse generale ("leggi di ordine pubblico e di polizia"). Citiamo, in particolare, le retribuzioni minime obbligatorie, le leggi sulle condizioni di lavoro, ecc. Ogni Stato membro ha le proprie leggi di applicazione necessaria (regole di priorità).

Articolo 9, regolamento (CE) n. 593/2008, "Norme di applicazione necessaria":

1. Le norme di applicazione necessaria sono disposizioni il cui rispetto è ritenuto cruciale da un paese per la salvaguardia dei suoi interessi pubblici, quali la sua organizzazione politica, sociale o economica, al punto da esigerne l'applicazione a tutte le situazioni che rientrino nel loro campo d'applicazione, qualunque sia la legge applicabile al contratto secondo il presente regolamento.

Articolo 12, regolamento (CE) n. 593/2008, "Ambito della legge applicabile":

1. La legge applicabile al contratto ai sensi del presente regolamento disciplina in particolare:

a) la sua interpretazione;

b) l'esecuzione delle obbligazioni che ne discendono;

c) entro i limiti dei poteri attribuiti al giudice dalla sua legge processuale, le conseguenze dell'inadempimento totale o parziale di quelle obbligazioni, compresa la liquidazione del in quanto sia disciplinata da norme giuridiche;

d) i diversi modi di estinzione delle obbligazioni nonché le prescrizioni e decadenze;

e) le conseguenze della nullità del contratto.

2. Per quanto concerne le modalità di esecuzione e le misure che il creditore dovrà prendere in caso di esecuzione difettosa, si avrà riguardo alla legge del paese in cui ha luogo l'esecuzione.

Esempio

- ▶ Un lavoratore residente in Spagna è stato distaccato in Germania dal datore di lavoro spagnolo, ma rimane soggetto alle disposizioni spagnole in materia di lavoro; nonostante ciò, il rapporto di lavoro probabilmente è soggetto anche a disposizioni vincolanti particolari del diritto del lavoro tedesco (norme di applicazione necessaria tedesche in materia di diritto del lavoro). È importante conoscere quali ambiti delle prescrizioni tedesche in materia di lavoro sono considerati regole di priorità. Il lavoratore spagnolo distaccato dovrebbe informarsi al riguardo, ad esempio presso la Confederazione tedesca dei sindacati (*Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB*) e/o presso gli "uffici di collegamento" previsti dalla direttiva sul distacco dei lavoratori.



Capitolo 5: Il coordinamento fiscale: le convenzioni di doppia imposizione

5.1 Quadro generale

Contrariamente al settore della sicurezza sociale, non esiste alcun regolamento sovranazionale a livello di UE o di SEE nel campo del diritto fiscale. Il coordinamento fiscale è disciplinato da diverse centinaia di convenzioni fiscali bilaterali concluse fra gli Stati membri.

L'articolo 293 del trattato CE obbligava gli Stati membri a concludere convenzioni al fine di eliminare la doppia imposizione all'interno della Comunità. Questo articolo non è stato ripreso nei trattati UE/FUE. Tuttavia, l'articolo 4, paragrafo 3 TUE include una disposizione generale che sollecita gli Stati membri a facilitare la realizzazione da parte dell'Unione della sua missione e ad astenersi da qualsiasi misura che possa mettere in pericolo il conseguimento degli obiettivi dell'Unione.

Indipendentemente dall'esistenza di un diritto europeo derivato, formato da direttive o regolamenti, i sistemi fiscali e le convenzioni di doppia imposizione degli Stati membri devono sempre preservare le libertà fondamentali sancite dal trattato CE, ossia la libera circolazione di lavoratori, servizi e capitali, la libertà di stabilimento (articoli 45, 49, 56 e 63 TFUE) e di principio di non discriminazione. Più in generale, l'articolo 21 TFUE prevede, inoltre, che ogni cittadino dell'Unione abbia il diritto di circolare e di dimorare liberamente nel territorio degli Stati membri. L'accordo sullo Spazio economico europeo (SEE) estende il campo d'applicazione delle libertà fondamentali della libera circolazione di merci, persone, servizi e capitali, nonché i principi di uguaglianza delle condizioni di concorrenza e di non discriminazione, alle persone fisiche e alle imprese dei paesi del SEE (Islanda, Liechtenstein e Norvegia). I testi legali secondari dell'UE non si applicano, tuttavia, ai paesi del SEE.

Le convenzioni internazionali destinate ad evitare efficacemente una doppia imposizione devono includere i quattro principi fondamentali dell'imposizione: il principio dello Stato di residenza, il principio dello Stato fonte, il principio di territorialità e il principio di reddito mondiale.

- In caso di applicazione in uno Stato del principio fiscale dello Stato di residenza, tutte le persone fisiche o giuridiche sono effettivamente imponibili se hanno domicilio o residenza permanente in tale Stato.
- Il principio dello Stato fonte è opposto: in questo caso, le persone giuridiche e fisiche sono imponibili nello Stato da cui provengono i loro redditi. Se i redditi provengono da vari Stati, i contribuenti sono imponibili in ciascuno di tali Stati.
- Un altro principio dell'imposizione, anche se non così diffuso, è il principio di territorialità; ogni contribuente è imponibile solo per i redditi che ha realizzato nel territorio del rispettivo Stato.
- Un principio nettamente più diffuso (in più di 100 paesi in tutto il mondo), è il principio fiscale del reddito mondiale: stabilisce che il domicilio o il luogo di residenza è determinante per il luogo d'imposizione; tuttavia, l'imposizione non riguarda solo i redditi realizzati nello Stato in questione, ma tutti i redditi della persona fisica o giuridica in tutto il mondo, da cui il concetto di reddito mondiale.

Le convenzioni di doppia imposizione si allineano in gran parte al modello di convenzione dell'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico), che, in generale, prevede un'imposizione dei redditi nello Stato fonte. È tuttavia possibile derogare al principio



dello Stato fonte. La convenzione può, ad esempio, prevedere che il frontaliero sia soggetto ad imposizione nello Stato di residenza (cfr. capitolo 10).

La domanda su quale Stato sia lo Stato di residenza o di domicilio di una persona è disciplinata dalla corrispondente convenzione sulla doppia imposizione.

Articolo 4 del modello di convenzione dell'OCSE:

residente

1. Ai sensi della presente Convenzione, l'espressione "residente di uno Stato contraente" designa qualsiasi persona che, in virtù della legislazione di tale Stato, è assoggettata all'imposta in tale Stato, a motivo del suo domicilio, della sua residenza, della sua sede direttiva o di qualsiasi altro criterio di natura analoga, e si applica anche a tale Stato nonché a tutte le sue suddivisioni politiche o collettività locali. Tale espressione, tuttavia, non comprende le persone che sono assoggettate all'imposta in tale Stato solo per i redditi da fonti poste in tale Stato o per il patrimonio ivi situato.

2. Quando, secondo le disposizioni del paragrafo 1, una persona fisica è residente dei due Stati contraenti, la situazione viene disciplinata come segue:

a) la persona è considerata residente dello Stato membro nel quale ha una stabile dimora; se ha una stabile dimora nei due Stati, è considerata residente dello Stato con il quale i vincoli personali ed economici sono più stretti (centro degli interessi vitali);

b) se non si può determinare lo Stato nel quale la persona ha il centro dei suoi interessi vitali, o se la medesima non ha una stabile dimora in alcuno degli Stati, la persona è considerata residente nello Stato membro in cui dimora abitualmente;

c) la persona che dimora abitualmente nei due Stati, o non dimora abitualmente in alcuno di essi, è considerata residente nello Stato del quale ha la cittadinanza;

d) se la persona ha la cittadinanza dei due Stati o non ha la cittadinanza di alcuno di essi, le autorità competenti degli Stati contraenti decidono in merito alla questione di comune accordo.

3. Quando, ai sensi delle disposizioni del paragrafo 1, una persona diversa da una persona fisica è residente dei due Stati contraenti, essa è considerata residente dello Stato in cui si trova l'effettiva sede direttiva.

Per evitare la doppia imposizione, vengono applicati due metodi standard: il metodo dell'esenzione e metodo dell'imputazione (cfr. sezione 5.5).

Le disposizioni in vigore delle convenzioni di doppia imposizione non seguono integralmente alcuno dei due principi, ma rappresentano sempre un compromesso. Moltissime disposizioni seguono il principio dello Stato fonte, ma il principio dello Stato di residenza è utilizzato come disposizione di riferimento per tutti i redditi che non sono stati oggetto di altra disposizione.

Spesso, la retribuzione di un lavoratore transfrontaliero o distaccato è soggetta ad imposizione nello Stato di occupazione. Occorre sapere quale Stato membro (se lo Stato di residenza o quello di occupazione) deve concedere gli sgravi fiscali (oneri deducibili) e/o l'esenzione fiscale rispetto alla situazione familiare. Questo problema si presenta soprattutto nelle famiglie in cui un genitore lavora nello Stato di residenza e l'altro in un altro Stato .

Nel caso del lavoratore transfrontaliero, la domanda è: quando lo Stato di occupazione deve trattare il lavoratore (che è non residente e quindi imponibile secondo il diritto estero) come un contribuente del suo Stato (cittadino fittizio) con gli sgravi fiscali che questo comporta (oneri deducibili, ecc.)?



Nella causa Schumacker (C279/93), la Corte di giustizia ha sentenziato che un lavoratore transfrontaliero (non residente nello Stato di occupazione) i cui redditi (familiari) provengono quasi esclusivamente dallo Stato di occupazione, vi ha diritto a tutti gli sgravi e abbattimenti fiscali legati alla sua situazione personale e familiare. Con l'espressione "quasi esclusivamente", la Corte di giustizia intende oltre il 90% dei redditi.

Un aspetto importante della giurisprudenza nel settore dell'imposizione, è che la Corte di giustizia lascia agli Stati membri un ampio margine di manovra nella conclusione di convenzioni di doppia imposizione. Così, in determinate circostanze, anche disposizioni che stabiliscono automaticamente delle distinzioni in base alla cittadinanza possono essere giustificate in tali convenzioni (sentenza della CGCE nella causa C-336/96 Gilly).

5.2 Principio dello Stato di occupazione

Per quanto riguarda l'imposta sul reddito, il modello di convenzione dell'OCSE prevede l'applicazione del principio dello Stato di occupazione. Per un lavoratore che risiede in uno Stato membro e che lavora in un altro Stato membro, lo Stato di residenza deve, in linea di massima, cedere la competenza dell'imposizione fiscale allo Stato di occupazione.

Articolo 15, paragrafo 1 del modello di convenzione dell'OCSE:

Fatte salve le disposizioni degli articoli 16, 18 e 19, retribuzioni, indennità e altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato contraente percepisce a titolo di un'occupazione dipendente sono imponibili solo in questo Stato, a meno che l'occupazione non sia esercitata nell'altro Stato contraente. Se vi è esercitata l'occupazione, le retribuzioni percepite a tale titolo sono imponibili in questo secondo Stato.

Esempio:

- Un lavoratore che risiede in Francia e lavora in Spagna per un datore di lavoro spagnolo è soggetto all'imposizione in Spagna (principio dello Stato di occupazione).

È tuttavia possibile che convenzioni di doppia imposizione concluse fra paesi vicini prevedano una deroga a questo principio per i lavoratori frontalieri; se questo è il caso, lo Stato di residenza conserva il diritto di imposizione (lavoratori frontalieri, cfr. paragrafo 5.4.3)

Spesso, un altro principio si applica ad artisti (articolo 17), sportivi (articolo 17), docenti (universitari - articolo 20) e studenti (articolo 20). Nella maggior parte dei casi, la retribuzione e la pensione dei funzionari (articolo 19) sono soggetti ad imposizione nello Stato dell'amministrazione (Stato di occupazione).

5.3 Mantenimento condizionato del principio dello Stato di residenza

Se un lavoratore esercita le sue attività in uno Stato membro diverso dal suo Stato di residenza, e se il legame con questo Stato di occupazione resta "minimo", lo Stato di residenza mantiene la propria competenza d'imposizione. È questo il caso quando il lavoratore vi esercita solo temporaneamente delle attività e il suo datore di lavoro non ha legami con lo Stato di occupazione. Il modello di convenzione dell'OCSE prevede criteri obiettivi per determinare tali situazioni. Lo Stato di residenza non deve cedere la competenza d'imposizione sulle retribuzioni per tali attività, se sono riunite le condizioni descritte di seguito.



Articolo 15, paragrafo 2 del modello di convenzione dell'OCSE:

Fatto salvo quanto stabilito al paragrafo 1, le retribuzioni che un residente di uno Stato contraente riceve a titolo di un'occupazione subordinata esercitata nell'altro Stato contraente sono imponibili solo nel primo Stato se:

- a) il beneficiario dimora nell'altro Stato per un periodo o periodi che non superano, in totale, i 183 giorni in qualsiasi periodo di dodici mesi che comincia o si conclude nell'anno fiscale considerato; e*
- b) le retribuzioni sono pagate da un datore di lavoro, o per conto di un datore di lavoro, che non è residente nell'altro Stato; e*
- c) l'onere delle retribuzioni non è supportato da un'organizzazione stabile che il datore di lavoro ha nell'altro stato.*

Se non viene soddisfatta una sola delle suddette condizioni, si reputa esistere un legame sufficiente con lo Stato di occupazione e il lavoratore sarà soggetto all'imposizione a partire dal suo primo giorno di presenza fisica ("physical presence-day" - per altri concetti essenziali come "183 giorni di presenza", "organizzazione stabile", ecc., vedere capitolo 8: Il lavoratore distaccato). Le convenzioni fiscali prevedono che i lavoratori interinali transfrontalieri siano, nella maggior parte dei casi, soggetti a imposizione nello Stato di occupazione, in quanto le condizioni materiali del punto b) non sono soddisfatte. Se un'agenzia ad interim mette un lavoratore interinale transfrontaliero – con cui ha un contratto di lavoro – a disposizione di un'impresa in un altro Stato, tale agenzia è piuttosto considerata come un datore di lavoro formale ai sensi della convenzione fiscale. Se tale lavoratore interinale è messo a disposizione di un'altra impresa in un altro Stato, detta impresa è considerata datore di lavoro materiale. Di fatto, questa impresa esercita un reale potere di datore di lavoro e paga anche la retribuzione del lavoratore interinale.

Esempi:

- ▶ Un lavoratore risiede e lavora in Italia. Dal 1° febbraio al 31 maggio inclusi, viene inviato dal suo datore di lavoro in Spagna per una missione temporanea presso un cliente. Non si tratta di un'organizzazione stabile. Il lavoratore resta soggetto ad imposizione nello Stato di residenza, in questo caso l'Italia.
- ▶ Un lavoratore risiede e lavora in Italia. Dal 1° febbraio al 31 maggio inclusi, viene inviato dal suo datore di lavoro su un cantiere in Spagna. Secondo la convenzione fiscale, il cantiere deve essere considerato come un'organizzazione stabile. Il lavoratore è soggetto ad imposizione per le retribuzioni di febbraio, marzo, aprile e maggio nello Stato di occupazione, in questo caso la Spagna.
- ▶ Un lavoratore interinale polacco viene inviato da un'agenzia interinale polacca in un'impresa olandese. È soggetto ad imposizione retributiva nei Paesi Bassi sin dal primo giorno in cui l'impresa olandese che lo ha assunto temporaneamente è considerata come datore di lavoro materiale e rimborsa i costi salariali all'agenzia interinale polacca.

5.4 Regole specifiche

Nel suo articolo 15, paragrafo 2, il modello di convenzione dell'OCSE prevede delle condizioni rigide se lo Stato di residenza mantiene la sua competenza di imposizione, anche se il lavoratore esercita le sue attività in un altro Stato membro.

Esempio



- Un lavoratore che risiede in Francia e lavora in Spagna per un datore di lavoro stabilito in Francia può essere soggetto ad imposizione in Spagna (principio dello Stato di occupazione), o in Francia (principio dello Stato di residenza). Per sapere quale dei due Stati membri possiede la competenza d'imposizione in questo caso, è necessario ricorrere alla convenzione di doppia imposizione conclusa fra la Francia e la Spagna.

5.4.1 Lavoratori multinazionali

I lavoratori subordinati dei trasporti internazionali sono soggetti ad una regola speciale. La loro retribuzione non è soggetta ad imposizione nello Stato di occupazione, ma nello Stato membro in cui si trova la direzione effettiva dell'impresa (principio dello Stato di residenza, cfr. capitolo 11).

Articolo 15, paragrafo 3 del modello di convenzione dell'OCSE:

Fatte salve le disposizioni precedenti del presente articolo, le retribuzioni percepite a titolo di un'occupazione subordinata esercitata a bordo di una nave o di un aeromobile in servizio internazionale, o a bordo di un natante in navigazione interna, sono imponibili nello Stato contraente in cui è situata la direzione effettiva dell'impresa.

Se un lavoratore lavora in due o più Stati membri, le suddette regole (articolo 15, paragrafo 2 del modello di convenzione dell'OCSE) possono portare a una scissione della competenza di imposizione. Sia lo o gli Stati di occupazione che lo Stato di residenza possono avere il diritto di assoggettare ad imposizione parte della retribuzione. Ogni Stato di occupazione può assoggettare ad imposizione la parte di reddito che è stata guadagnata grazie alle attività esercitate nel suo territorio. Lo Stato di residenza applica un'imposizione progressiva sul reddito totale (mondiale) del lavoratore, ma deve concedere un'esenzione d'imposta per le retribuzioni già soggette ad imposizione negli altri Stati membri.

Esempio:

- Un lavoratore inglese è assunto da un datore di lavoro stabilito in Francia: lavora 2 giorni la settimana nel suo Stato di residenza, il Regno Unito, e tre giorni in Francia. Il lavoratore è soggetto ad imposizione in Francia per le attività svolte in Francia, e soggetto all'imposizione britannica sulle retribuzioni versate per le prestazioni esercitate nel Regno Unito.

Per certi altri casi standard di lavoro multinazionale, vedere il capitolo 11 (Il lavoratore multinazionale).

5.4.2 Imposizione delle pensioni e delle prestazioni sociali

È necessario sapere dove sono soggette ad imposizione le pensioni aziendali extralegali, le pensioni private, le prestazioni sociali. Secondo l'articolo 18 del modello di convenzione dell'OCSE, è lo Stato di residenza del pensionato. Le pensioni dei funzionari sono invece soggette ad imposizione nello Stato fonte (l'ex Stato di occupazione).

Le prestazioni sociali legali come le prestazioni di malattia e di invalidità, le pensioni legali di vecchiaia e le prestazioni di decesso sono soggette ad imposizione in qualità di "altri redditi" (articolo 21 del modello di convenzione dell'OCSE) nello Stato di residenza del beneficiario delle prestazioni sociali. Tuttavia, le convenzioni di doppia imposizione contengono talvolta disposizioni distinte e/o divergenti in materia di sicurezza sociale.

Articolo 18 del modello di convenzione dell'OCSE, "Pensioni":



Fatte salve le disposizioni del paragrafo 2 dell'articolo 19, le pensioni e altre remunerazioni similari versate ad un residente di uno Stato contraente a titolo di un'occupazione anteriore sono imponibili solo in tale Stato.

Articolo 21 del modello di convenzione dell'OCSE, "Altri redditi":

Gli elementi del reddito di un residente di uno Stato contraente, da cui essi provengono, che non sono ripresi nei precedenti articoli della presente Convenzione sono imponibili solo in tale Stato.

Esempi

- ▶ Un residente in Italia percepisce una pensione di vecchiaia legale tedesca, che è soggetta ad imposizione in Germania (Stato pagatore), secondo la convenzione di doppia imposizione conclusa fra Germania e Italia.
- ▶ Un residente in Germania percepisce la pensione di vecchiaia legale olandese, assoggettata ad imposizione nei Paesi Bassi (Stato pagatore), secondo la convenzione di doppia imposizione conclusa fra Paesi Bassi e Germania. Inversamente, una pensione professionale olandese è soggetta ad imposizione in Germania (Stato di residenza). Le pensioni dei funzionari olandesi pagate a funzionari pensionati residenti in Germania sono soggette ad imposizione nei Paesi Bassi (Stato dell'amministrazione).

5.4.3 Regole specifiche per i lavoratori frontalieri

Nelle convenzioni fiscali fra paesi vicini, le regole applicabili ai lavoratori frontalieri divergono spesso dal principio dello Stato di occupazione. Malgrado l'esistenza di un legame forte con quest'ultimo, lo Stato di residenza mantiene la competenza dell'imposizione fiscale. Il concetto di frontaliere è oggetto di definizioni variabili nelle convenzioni di doppia imposizione. In linea di massima, i frontalieri sono persone che risiedono in uno dei due Stati firmatari della convenzione, vicino alla frontiera, e lavorano nell'altro Stato firmatario, vicino alla frontiera, e che ogni giorno fanno il percorso di andata e ritorno fra luogo di residenza e posto di lavoro (cfr. capitolo 10).

5.5 Metodi destinati ad evitare una doppia imposizione

Per evitare la doppia imposizione, si applicano due metodi standard.

5.5.1 Metodo dell'esenzione

Al fine di non sottoporre una persona a doppia imposizione da due Stati, la convenzione corrispondente stabilisce che i redditi interessati non siano soggetti ad imposizione in uno dei due Stati. Tuttavia, per assoggettare ad imposta il rendimento economico di questa persona, tali redditi rientrano nella riserva di progressività, in caso di esenzione limitata. Pertanto, aumenta l'aliquota impositiva per il resto dei redditi nell'altro Stato.

Se il lavoratore dispone di un reddito supplementare nello Stato di residenza, o il suo coniuge vi lavora e sono, insieme, soggetti all'imposta sui redditi, la determinazione dell'aliquota impositiva applicabile a tale reddito realizzato nello Stato tiene conto anche dei redditi professionali provenienti dall'estero. L'aliquota impositiva è quindi superiore a quella che sarebbe stata applicata senza i redditi provenienti dall'estero. Per questo, malgrado l'esenzione fiscale, è obbligatorio dichiarare nello Stato di residenza i redditi provenienti da attività svolte all'estero.



5.5.2 Metodo dell'imputazione

Secondo il metodo dell'imputazione, le imposte percepite e pagate sui redditi realizzati in uno Stato (imposte alla fonte) sono imputate sulle imposte dovute nell'altro Stato. Nel caso dei frontalieri, si tratta della deduzione forfettaria o dell'imposta sul reddito trattenuta alla fonte dal datore di lavoro e versata all'amministrazione fiscale competente.

5.5.3 Esempi

Esempio 1

Un lavoratore risiede nello Stato A in cui lavora cinque mesi per una retribuzione totale di 12.000 euro. Successivamente, lavora sette mesi nello Stato B in cui percepisce, complessivamente, 18.000 euro. Il reddito mondiale del lavoratore ammonta quindi a 30.000 euro. Dato che ha lavorato più di 183 giorni nello Stato B, il lavoratore in questione è imponibile anche in questo secondo Stato. Se per un reddito di 18.000 euro, l'aliquota impositiva ammonta al 25%, versa 4.500 euro di imposte nello Stato B.

Lo Stato di residenza A esegue un calcolo fittizio per determinare le imposte che il lavoratore dovrebbe teoricamente versare se avesse guadagnato i 30.000 euro nel suo Stato di residenza (Stato membro A). L'aliquota impositiva per un reddito di 30.000 euro è pari, ad esempio, al 35%: quindi **l'imposta teorica sul reddito** sarebbe di **10.500 euro**.

Se la convenzione di doppia imposizione fra gli Stati A e B prevede il ricorso al **metodo dell'imputazione**, il debito fiscale nello Stato A viene calcolato come segue:

Imposte pagate nello Stato B:	4.500 €
Imposte dovute nello Stato A:	6.000 €
Totale del debito fiscale:	10.500 €

Se la convenzione di doppia imposizione fra gli Stati A e B prevede il ricorso al **metodo dell'esenzione**, il debito fiscale nello Stato A viene calcolato come segue.

Poiché, in questo esempio, l'aliquota impositiva nello Stato A è del 35% per un reddito di 30.000 euro, le imposte percepite sul reddito di 12.000 euro realizzato nello Stato A ammontano a 4.200 euro (= 12.000 euro x 35%).

Imposte dovute nello Stato A:	4.200 €
Imposte pagate nello Stato B:	4.500 €
Totale delle imposte dovute:	8.700 €

Secondo il metodo dell'esenzione, quindi, non è presa in considerazione l'imposta pagata nello Stato B ma il reddito realizzato nello Stato B. Nonostante ciò, nell'esempio il lavoratore beneficia di un vantaggio fiscale di 1.800 euro con il metodo dell'esenzione rispetto al metodo dell'imputazione, poiché in totale paga solo 8.700 euro di imposte. Se avesse realizzato la totalità dei suoi redditi nello Stato A, avrebbe dovuto pagare 10.500 euro di imposte.

Esempio 2

Nel secondo esempio, il lavoratore risiede nello Stato B in cui lavora cinque mesi, per una retribuzione totale di 12.000 euro. Successivamente, lavora sette mesi nello Stato C, in cui guadagna complessivamente 18.000 euro. Il reddito mondiale del lavoratore ammonta, quindi, a 30.000 euro. Dato che ha lavorato più di 183 giorni nello Stato C, è in questo secondo Stato che è imponibile. Se per un reddito di 18.000 euro, l'aliquota impositiva è pari al 35%, il lavoratore versa 6.300 euro di imposte nello Stato C.

Lo Stato di residenza B esegue un calcolo fittizio per determinare le imposte che il lavoratore dovrebbe teoricamente versare se avesse guadagnato i 30.000 euro nel suo Stato di residenza (Stato membro B). L'aliquota impositiva per un reddito di 30.000 euro è pari, ad esempio, al 30%: quindi **l'imposta teorica sul reddito** sarebbe di **9.000 euro**.

Se la convenzione di doppia imposizione fra gli Stati B e C prevede il ricorso al **metodo dell'imputazione**, il debito fiscale nello Stato B viene calcolato come segue:

Deduzione delle imposte versate nello Stato C:	6.300 €
Imposte dovute nello Stato B:	2.700 €
Totale delle imposte dovute:	9.000 €

Se la convenzione di doppia imposizione fra gli Stati B e C prevede il ricorso al **metodo dell'esenzione**, il debito fiscale nello Stato B viene calcolato come segue.

Poiché, in questo esempio, l'aliquota impositiva nello Stato B è del 30% per un reddito di 30.000 euro, le imposte percepite sul reddito di 12.000 euro realizzato nello Stato B ammontano a 3.600 euro (= 12.000 euro x 30%).

Imposte dovute nello Stato B:	3.600 €
Imposte pagate nello Stato C:	6.300 €
Totale delle imposte dovute:	9.900 €

In questo secondo esempio, il lavoratore deve, quindi, secondo il metodo dell'esenzione, pagare complessivamente 900 euro di imposte in più di quanto pagherebbe se il suo debito fiscale fosse calcolato nello Stato di residenza B secondo il metodo dell'imputazione o se avesse realizzato i suoi redditi esclusivamente nello Stato di residenza B.

Nella causa Gilly (C-336/96), la Corte di giustizia europea ha sancito che l'applicazione del metodo di calcolo fiscale o l'imposizione più elevata rispetto al metodo dell'esenzione non è contraria al principio della parità di trattamento secondo l'articolo 39 del trattato CE (attualmente articolo 45 TFUE).

5.6 Competenze diverse in materia di sicurezza sociale e imposizione fiscale

Per valutare correttamente le voci di reddito nette del lavoratore mobile europeo, occorre prendere in considerazione non solo l'imposta sul reddito da versare, ma anche l'importo dei contributi per la sicurezza sociale nei due Stati membri. Occorre, inoltre, ricordare che in certi Stati, i contributi per la sicurezza sociale sono (parzialmente) soggetti ad imposta.

Nella logica di bilancio di uno Stato membro, esiste spesso un legame fra imposizione fiscale e contributi per la sicurezza sociale. Così, ad esempio, vi sono Stati membri che sono

caratterizzati da un sistema di sicurezza sociale che richiede contributi bassi compensati da un'imposizione più alta (ad esempio tramite la fiscalizzazione della sicurezza sociale). Esiste anche l'inverso.

Nella pratica, la grande autonomia degli Stati membri in materia fiscale crea situazioni in cui disposizioni del regolamento sulla sicurezza sociale ("dove essere soggetto al sistema di sicurezza sociale?") si oppongono spesso a regole d'attribuzione nelle convenzioni fiscali bilaterali ("dove pagare le imposte?"). Nel caso delle diverse forme di lavoro transfrontaliero (lavoro frontaliero, distacco di lavoratori, ecc.), può accadere che prelievo previdenziale per la sicurezza sociale e prelievo fiscale seguano principi contraddittori ("lex loci laboris", o principio dello Stato di occupazione, opposto a "lex loci domicilii" o principio dello Stato di residenza), creano situazioni con competenze divergenti. Situazioni che, a seconda dei casi, possono essere favorevoli o dannose ai lavoratori transfrontalieri interessati.

La grande differenza fra imposte e contributi per la sicurezza sociale sta nel fatto che il principio di esclusività si applica alla sicurezza sociale; in altre parole, un solo Stato membro è competente per il prelievo dei contributi per la sicurezza sociale. Nel caso dell'imposizione, è possibile che un lavoratore che lavora in due o più Stati membri vi sia assoggettato fiscalmente per la retribuzione che ha percepito e che gli viene corrisposta per attività svolte in tali territori. In questo caso, l'imposizione non è doppia, ma divisa (cosiddetto "salary-splitting").

Così, ad esempio, i lavoratori del settore professionale dei trasporti internazionali di merci sono soggetti al sistema di sicurezza sociale nello Stato membro in cui il datore di lavoro ha la propria sede (principio dello Stato di residenza, articolo 11, paragrafo 2, lettera a), regolamento (CE) n. 883/2004, e articolo 14, paragrafo 2, lettera a), regolamento (CE) n. 1408/71) e devono spesso versare nel loro Stato di residenza imposte sulle retribuzioni percepite per attività al di fuori dello Stato membro in cui il datore di lavoro ha la propria sede. In questo settore, esistono varie competenze nel prelievo delle imposte e dei contributi per la sicurezza sociale, con tutti i relativi vantaggi e inconvenienti.

Esempio:

- ▶ Un lavoratore frontaliero risiede in Francia e lavora in Belgio. Versa in Belgio contributi per la sicurezza sociale relativamente bassi, e in Francia un'imposta sul reddito relativamente bassa: una situazione, quindi, favorevole.
- ▶ Inversamente, un lavoratore frontaliero risiede in Belgio e lavora in Francia. Versa contributi per la sicurezza sociale francesi relativamente alti, e un'imposta belga sul reddito relativamente alta: una situazione, quindi, sfavorevole.

Può anche capitare che in uno Stato una misura di bilancio che comporta un aumento dei contributi per la sicurezza sociale sul piano macroeconomico sia compensata, sul piano fiscale, per motivi di politica interna. Se, tuttavia, paga delle imposte in un altro Stato membro, il lavoratore frontaliero non beneficia di questa compensazione.

Il lavoratore mobile europeo deve, quindi, essere bene informato, concretamente, sui suoi diritti e obblighi. Le amministrazioni fiscali e previdenziali hanno un ruolo da svolgere in merito, ma anche i datori di lavoro europei, che hanno l'obbligo morale di informare e sostenere al meglio i loro lavoratori. Quando questi ultimi subiscono un danno finanziario legato alla dimensione internazionale delle attività dell'impresa, i datori di lavoro devono fornir loro una compensazione. Principio che si applica anche agli Stati membri, che devono risarcire i loro lavoratori mobili europei se questi ultimi subiscono danni causati da modifiche



apportate alla legislazione e alla regolamentazione nazionali e/o da una modifica delle convenzioni sulla doppia imposizione.

Talune convenzioni sulla doppia imposizione (Paesi Bassi e Belgio nel 2003, Belgio e Germania nel 2004) sono state modificate di recente in modo che il prelievo dei contributi per la sicurezza sociale, come l'imposizione, si fondano sul principio di non discriminazione. Nei casi in cui tale modifica ha comportato svantaggi per i frontalieri olandesi, sono state definite regole estese di compensazione. Le autorità olandesi risarciscono anche i frontalieri che lavorano in Belgio dopo l'entrata in vigore della nuova convenzione sulla doppia imposizione. Viene, così, realizzata una "uguaglianza fra paesi vicini".

Esempio

- In materia di assicurazione malattia, la quota dei lavoratori subordinati raggiunge in Francia lo 0,75% e in Alsazia-Mosella il 2,35% della totalità retributiva, mentre la quota del datore di lavoro rappresenta il 12,8%. Le persone soggette al sistema di sicurezza sociale francese, ma che non hanno domicilio fiscale in Francia, non sono tenute al pagamento del CSG ("contributo sociale generalizzato") e del CRDS ("contributo per il rimborso del debito sociale"). In compenso, la quota dei lavoratori subordinati nell'assicurazione malattia aumenta, passando in Francia al 5,5% e in Alsazia-Mosella al 7,1% della totalità retributiva.

Capitolo 6: Le pensioni complementari

Dal 1998, si applica anche la direttiva 98/49/CE "relativa alla salvaguardia dei diritti a pensione complementare dei lavoratori subordinati e dei lavoratori autonomi che si spostano all'interno della Comunità". Non si tratta, in questo caso della pensione legale coordinata dal regolamento (CE) n. 883/2004.

La direttiva 98/49/CE mira a proteggere i diritti dei lavoratori in materia di pensione complementare quando spostano il loro luogo di residenza e/o di lavoro da uno Stato membro all'altro. La tutela riguarda sia i regimi volontari che obbligatori di pensione complementare. La direttiva 98/49/CE obbliga gli Stati membri ad adottare misure atte a far sì che i lavoratori che esercitano il loro diritto alla libera circolazione delle persone, e che non sono quindi più soggetti al pagamento di contributi per la sicurezza sociale, conservino i diritti acquisiti.

Quando un lavoratore viene distaccato dal suo datore di lavoro in un altro Stato membro, la direttiva europea gli permette di mantenere la sua iscrizione a un regime di pensione complementare. Il termine "distacco" deve essere interpretato, in questo caso, ai sensi dell'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004.

Articolo 6, direttiva 98/49/CE, "Contributi a regimi pensionistici complementari versati da e per conto di lavoratori distaccati":

- 1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per consentire che i contributi ad un regime pensionistico complementare con sede in uno Stato membro continuino ad essere versati da o per conto del lavoratore distaccato che è iscritto a detto regime, durante il periodo del suo distacco in un altro Stato membro.*
- 2. Qualora in base al paragrafo 1 i contributi continuino ad essere versati ad un regime pensionistico complementare in uno Stato membro, il lavoratore distaccato e, se*

applicabile, il suo datore di lavoro sono esentati da qualsiasi obbligo di versare contributi ad un regime pensionistico complementare in un altro Stato membro.

Per colmare la lacuna di informazioni transfrontaliere, la direttiva prevede anche un obbligo d'informazione.

Articolo 7, direttiva 98/49/CE, "Informazione degli iscritti":

Gli Stati membri adottano misure per far sì che i datori di lavoro, gli amministratori o altri responsabili della gestione di un regime pensionistico complementare informino adeguatamente gli iscritti dei loro diritti a pensione e delle altre possibilità offerte loro dal regime complementare, quando si spostano in un altro Stato membro. Tali informazioni corrispondono almeno a quelle fornite agli iscritti al regime nei confronti dei quali i contributi non vengono più versati, ma che restano nello stesso Stato membro.

Nella causa C-269/07 (Commissione europea contro Repubblica federale di Germania; sentenza riguardante la "Riesterrente" [sistema tedesco di contribuzione per la pensione con aiuti statali]), la CGCE ha decretato che non sono compatibili con il diritto comunitario i regolamenti nazionali (riguardanti i contributi pensionistici) secondo i quali la concessione del contributo è condizionata ai punti seguenti:

- l'interessato è integralmente soggetto ad imposta nello Stato membro;
- il rimborso del contributo è previsto in caso di cessazione dell'assoggettamento integrale ad imposta nello stesso Stato membro;
- divieto di utilizzo del capitale sovvenzionato nel quadro di tale regolamento per l'acquisto o la costruzione di un alloggio di proprietà ai fini abitativi qualora tale alloggio non sia situato nel territorio dello Stato membro (Germania).

Capitolo 7: Il diritto di soggiorno

7.1 Quadro generale

Dal 29 aprile 2004, il diritto di soggiorno di tutti i cittadini dell'Unione europea è disciplinato da una sola direttiva: la direttiva 2004/38/CE relativa al diritto di soggiorno, di applicazione per i cittadini non UE (cittadini di paesi terzi), a condizione che siano familiari di un cittadino dell'UE. Il loro diritto di soggiorno deriva, in tal caso, dal diritto del cittadino europeo.

Se non è questo il caso, si applica un'altra direttiva relativa al diritto di soggiorno (2003/109/CE) per i cittadini di paesi terzi residenti di lungo periodo e non per i cittadini dell'UE.

Questo diritto di soggiorno stabilisce una distinzione fra diritto di soggiorno fino a tre mesi (7.2), diritto di soggiorno per più di tre mesi (7.3) e diritto di soggiorno permanente (7.4).

Il diritto all'occupazione dei familiari, indipendentemente dalla loro cittadinanza, è definito dalla direttiva 2004/38/CE. L'articolo 23 stabilisce che i familiari di un cittadino dell'Unione che sono titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente in uno Stato membro, hanno diritto, qualunque sia la loro cittadinanza, di esercitare un'attività economica come lavoratori subordinati o autonomi.

7.2 Diritto di soggiorno fino a tre mesi

Un cittadino dell'Unione e i suoi familiari hanno diritto, su presentazione del passaporto o della carta d'identità in corso di validità, di soggiornare fino a tre mesi in uno Stato membro senza altra condizione o formalità (articolo 6 della direttiva 2004/38/CE). Tali disposizioni si applicano anche ai familiari a carico, anche se non sono cittadini dell'Unione (cosiddetti cittadini di paesi terzi). Non vige alcun obbligo amministrativo (articolo 6 della direttiva 2004/38/CE). Il soggiorno dei cittadini dell'Unione è legittimo grazie al loro passaporto valido. Non è richiesto alcun contratto di lavoro.

La domanda è se un partner non coniugato può soggiornare in un altro Stato membro perché vi è entrato a carico del lavoratore venuto a lavorare e a soggiornare in tale altro Stato membro. Il partner fruisce di questo diritto solo negli Stati membri che concedono anche ai loro cittadini l'autorizzazione di convivere con un partner non coniugato originario di un altro Stato membro. La convivenza è considerata un "vantaggio sociale" (articolo 7, paragrafo 2 del regolamento (CEE) n. 1612/68) (sentenza C-59/85 Reed). Al riguardo, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2 b), della direttiva 2004/38/CE, si intende per "familiare" anche:

"... il partner che abbia contratto con il cittadino dell'Unione un'unione registrata sulla base della legislazione di uno Stato membro, qualora la legislazione dello Stato membro ospitante equipari l'unione registrata al matrimonio e nel rispetto delle condizioni previste dalla pertinente legislazione dello Stato membro ospitante"

7.3 Diritto di soggiorno superiore a tre mesi

L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2004/38/CE stabilisce che qualsiasi cittadino dell'Unione ha il diritto di soggiornare per più di tre mesi in un altro Stato membro:

- se è lavoratore subordinato o autonomo nello Stato ospitante;
- se dispone, per sé stesso e i propri familiari, di risorse economiche sufficienti, affinché non divenga, durante il periodo di soggiorno, un onere a carico del sistema di assistenza sociale dello Stato ospitante, nonché di un'assicurazione malattia che copra tutte le sue spese nello Stato ospitante.

Se un cittadino dell'Unione desidera soggiornare più di tre mesi in uno Stato membro, deve dichiarare il suo arrivo presso le autorità locali (ufficio di dichiarazione di residenza). Tale cittadino riceve la prova della sua iscrizione nel registro di soggiorno. Non è necessario alcun permesso di soggiorno. Ai familiari non aventi la cittadinanza dell'Unione, ma di paesi terzi, viene rilasciata una carta di soggiorno (articolo 9 della direttiva 2004/38/CE). La prova dell'iscrizione deve essere concessa gratuitamente o dietro pagamento di un importo non superiore a quello richiesto ai cittadini per il rilascio di documenti similari.

La carta di soggiorno dei familiari che non sono cittadini dell'Unione non è soggetta alle normali disposizioni in materia di soggiorno. Si tratta di una "carta di soggiorno di familiare di un cittadino dell'Unione". La carta ha solo un valore dichiaratorio: essa conferma per iscritto il diritto di soggiorno temporaneo attribuito ai sensi della direttiva 2004/38/CE. La carta di soggiorno deve essere rilasciata gratuitamente o dietro pagamento di un importo non superiore a quello richiesto ai cittadini per il rilascio di documenti similari.

7.4 Diritto di soggiorno permanente

Il diritto di soggiorno permanente viene acquisito dopo un soggiorno di cinque anni in uno Stato membro. L'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 2004/38/CE stabilisce che ogni

cittadino dell'Unione che abbia soggiornato legalmente in via continuativa per cinque anni nel territorio dello Stato ospitante acquisisce il diritto di soggiorno permanente. L'articolo 16 si applica anche ai familiari che non hanno la cittadinanza di uno Stato membro e che hanno soggiornato legalmente in via continuativa per cinque anni con il cittadino dell'Unione nello Stato ospitante.

Su richiesta e previo controllo della durata del soggiorno (minimo cinque anni), il cittadino dell'Unione riceve un documento/attestazione comprovante il diritto di soggiorno permanente (articolo 19 della direttiva 2004/38/CE). I familiari che non hanno la cittadinanza di uno Stato membro ricevono una carta di soggiorno permanente che è automaticamente rinnovabile ogni dieci anni (articolo 20 della direttiva 2004/38/CE).

Tali documenti devono essere rilasciati gratuitamente o dietro pagamento di un importo non superiore a quello richiesto ai cittadini per il rilascio di documenti similari.

7.5 Diritto di soggiorno dopo la cessazione delle attività

In caso di malattia, incidente sul lavoro o disoccupazione involontaria (dopo un anno di lavoro), il cittadino dell'Unione mantiene il diritto di soggiorno. Se il cittadino dell'Unione assunto con contratto di lavoro a durata determinata diventa disoccupato in meno di un anno o se è diventato involontariamente disoccupato nei primi dodici mesi del suo soggiorno, il diritto di soggiorno viene mantenuto per sei mesi. Il lavoratore deve iscriversi come richiedente lavoro presso il servizio competente. Il diritto ad un'indennità di disoccupazione è disciplinato dall'articolo 65 del regolamento (CE) n. 883/2004.

7.6 Vantaggi sociali e assistenza sociale

In base all'articolo 24 della direttiva 2004/38/CE, il cittadino dell'Unione ha diritto allo stesso trattamento riservato ai cittadini dello Stato ospitante. Questo diritto si applica anche ai familiari che non hanno la cittadinanza di uno Stato membro e che fruiscono di diritto di soggiorno o di diritto di soggiorno permanente.

L'assistenza sociale costituisce un'eccezione al riguardo. La direttiva relativa al diritto di soggiorno stabilisce che lo Stato di dimora non è obbligato a versare una prestazione di assistenza sociale nei primi tre mesi del soggiorno. Lo stesso dicasi per un richiedente lavoro di un altro Stato membro.

Il diritto a una borsa di studio e a una borsa di mantenimento nel caso di una formazione, ecc., è accordato solamente dopo la concessione di un diritto di soggiorno permanente (dopo cinque anni). Tuttavia, se lavora nello Stato di dimora, il cittadino dell'Unione ha diritto a tutti i vantaggi sociali e fiscali sin dal primo giorno (articolo 7 del regolamento (CEE) n. 1612/68).

In caso di disoccupazione involontaria, il cittadino dell'Unione può, a tutti gli effetti, esigere un'indennità di disoccupazione versata dallo Stato di dimora. Il diritto ad un'indennità di disoccupazione legale deriva dall'articolo 65 del regolamento (CE) n. 883/2004.

Le prestazioni di assistenza sociale non fanno parte del campo di applicazione di questo regolamento.

Parte II: Diverse forme di mobilità dei lavoratori in Europa



Parte II: Diverse forme di mobilità dei lavoratori in Europa

Capitolo 8: Il lavoratore distaccato

8.1 Quadro generale

Un "lavoratore distaccato" è un lavoratore che esercita normalmente le sue attività professionali nel territorio di uno Stato membro (Stato di origine o di invio) e che viene inviato dal suo datore di lavoro, nel quadro della "libera prestazione dei servizi" in un altro Stato membro. Il distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi non fa, quindi parte della libera circolazione dei lavoratori. Nel periodo in questione, il lavoratore distaccato lavorerà esclusivamente nell'altro Stato membro. È il caso, ad esempio, di un lavoratore residente in Spagna che viene mandato dal suo datore di lavoro spagnolo per 20 mesi presso un cliente tedesco, in Germania, al fine di esercitarvi delle attività.

Nell'ambito delle sue attività "normali", il lavoratore in questione è soggetto al diritto del lavoro, alla sicurezza sociale e all'imposta sul reddito di un dato Stato membro. Un distacco in un altro Stato membro, anche se solo temporaneo, può tuttavia travalicare il "quadro normale" del lavoratore in questione.

L'impatto concreto del distacco sulla situazione del lavoratore merita, quindi, un esame particolarmente attento, non solo per gli aspetti relativi alla legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale (regolamento (CE) n. 883/2004), ma anche per quelli riguardanti l'imposta sul reddito (convenzioni sulla doppia imposizione) e la regolamentazione del lavoro (regolamento (CE) n. 593/2008 e direttiva 96/71/CE sul distacco). Di fatto, le regole e/o disposizioni variano in ciascuno di questi settori.

8.2 Sicurezza sociale⁹

8.2.1 Quadro generale

In linea di massima, un lavoratore deve essere assicurato nello Stato in cui esercita le sue attività (articolo 11, paragrafo 3, lettera a), regolamento (CE) n. 883/2004). In occasione di un distacco, è tuttavia possibile invocare le disposizioni del regolamento di coordinamento europeo (CE) n. 883/2004 che permettono di derogare in maniera temporanea al principio dello Stato di occupazione. Si tratta degli articoli sul distacco: articolo 12, paragrafo 1 e articolo 16, paragrafo 1 del regolamento (CE) n. 883/2004. Le disposizioni di esecuzione corrispondenti sono fissate negli articoli da 14 a 21 del regolamento (CE) n. 987/2009. Altri testi importanti: le decisioni A2 e A3 della Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

Articolo 12, regolamento (CE) n. 883/2004, "Norme particolari":

⁹ Estratto in parte da: "Guida pratica: le disposizioni legali e regolamentari che si applicano ai lavoratori nell'Unione europea (UE), nello Spazio economico europeo (SEE) e in Svizzera"

1. La persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività ed è da questo distaccata, per svolgerci un lavoro per suo conto, in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro a condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i ventiquattro mesi e che essa non sia inviata in sostituzione di un'altra persona.

L'articolo 12, paragrafo 1 del regolamento (CE) n. 883/2004 determina le condizioni secondo le quali un lavoratore può, in caso di distacco in un altro Stato membro (Stato di occupazione), lavorarvi, senza che la legislazione dello Stato membro (Stato di invio) in cui è normalmente soggetto al sistema di sicurezza sociale perda la sua applicabilità. L'articolo 16 del regolamento (CE) n. 883/2004 offre possibilità supplementari.

Articolo 16, regolamento (CE) n. 883/2004, "Eccezioni agli articoli da 11 a 15":

1. 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.

Per quanto riguarda l'applicazione di questo articolo in caso di distacco, gli Stati membri hanno adottato la convenzione di reciprocità che in caso di distacco è possibile derogare per una durata massima di cinque anni al principio dello Stato di occupazione.

8.2.2 Durata del distacco

In base all'articolo 12, paragrafo 1 del regolamento (CE) n. 883/2004, una prima autorizzazione che implica una deroga al principio dello Stato di occupazione in termini di obbligo di sicurezza sociale può essere concessa per una durata massima di 24 mesi. Tale autorizzazione viene rilasciata dall'ente assicuratore nello Stato membro (Stato di invio) in cui il lavoratore era soggetto inizialmente al sistema di sicurezza sociale. Un'impresa che distacca un lavoratore in un altro Stato membro o un lavoratore autonomo che si trasferisce in un altro Stato membro deve rivolgersi all'istituzione competente nello Stato di invio. Tale istituzione rilascia il documento A1 (ex E 101) (Attestazione della legislazione applicabile). Se, per cause impreviste, il distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi dura più del previsto, l'autorizzazione può essere concessa per una durata prolungata massima di 60 mesi, secondo l'articolo 16, paragrafo 1 del regolamento (CE) n. 883/2004. A tale scopo, secondo l'articolo 16 del regolamento (CE) n. 883/2004, è comunque necessaria una convenzione di reciprocità tra organismo competente dello Stato membro di invio e quello dello Stato membro di occupazione.

8.2.3 Condizioni necessarie per il distacco

Un distacco può creare situazioni che possono anche non essere immediatamente risolte dalle disposizioni del regolamento (CE) n. 883/2004 sul distacco dei lavoratori nel quadro di una prestazione di servizi. Norme supplementari sono interpretate nella decisione A2 della Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (Commissione amministrativa). Il ricorso alle disposizioni relative al distacco non è possibile qualora si mettano a disposizione, tramite distacco ripetuto, più lavoratori nello stesso posto di lavoro e per lo stesso obiettivo per imprese o missioni.

Occorre, pertanto, rispettare numerosi punti importanti, oltre al carattere temporaneo del distacco e al fatto che non deve trattarsi di sostituzione di altro lavoratore già distaccato.

In primo luogo, il datore di lavoro deve essere abitualmente attivo nello Stato di invio (8.2.3.1). In secondo luogo, la norma secondo cui il lavoratore "esercita un'attività per conto di un datore di lavoro" implica che per tutta la durata del distacco deve esistere un legame organico fra impresa di distacco e lavoratore distaccato (8.2.3.2). In terzo luogo, i regolamenti stabiliscono che il lavoratore distaccato è soggetto al sistema di sicurezza sociale dello Stato membro poco prima dell'inizio della sua attività (8.2.3.3).

8.2.3.1 Criteri che permettono di determinare se un datore di lavoro esercita normalmente le sue attività nello Stato di invio

L'espressione "un datore di lavoro che vi esercita normalmente le sue attività" designa un'impresa che esercita "attività sostanziali" nel territorio dello Stato membro in cui ha sede. Se le attività sono limitate a mansioni amministrative interne (impresa fittizia), l'impresa non sarà considerata come un'impresa che esercita normalmente le sue attività nello Stato membro. Per determinare se un'impresa esercita un'attività significativa, occorre esaminare globalmente tutte le sue attività. I criteri devono essere adattati alle caratteristiche peculiari dell'impresa e alle attività realmente esercitate.

L'esistenza o meno di attività sostanziali nello Stato di invio è verificabile ricorrendo ad una serie di fattori obiettivi. I criteri elencati di seguito rivestono particolare importanza. Occorre precisare che l'elenco non è esaustivo in quanto i criteri devono essere adattati ad ogni caso specifico e tener conto della natura delle attività esercitate dall'impresa nello Stato di stabilimento. Occorre eventualmente anche prendere in considerazione altri criteri, in funzione delle peculiarità di ogni datore di lavoro e le specificità delle attività esercitate nello Stato di stabilimento.

- Luogo in cui l'impresa di invio ha la sede sociale ed amministrativa.
- Numero di dipendenti amministrativi dell'impresa di invio nello Stato di invio e nello Stato di occupazione (se l'impresa di invio dispone esclusivamente di personale amministrativo nello Stato di invio, è automaticamente escluso che le disposizioni relative al distacco di personale le siano applicabili).
- Luogo di assunzione dei lavoratori distaccati.
- Luogo di conclusione della maggior parte dei contratti commerciali.
- Diritto applicabile ai contratti firmati dall'impresa di invio con i suoi lavoratori subordinati e i suoi clienti.
- Numero di contratti realizzati nello Stato di invio e nello Stato di occupazione.
- Fatturato realizzato dall'impresa di invio nello Stato di invio e nello Stato di occupazione durante un periodo sufficientemente indicativo: potrebbe fungere da riferimento sufficiente, ad esempio, un fatturato equivalente a circa il 25% del fatturato totale. Nel caso in cui il fatturato sia inferiore al 25%, occorre eseguire verifiche più approfondite. In linea di massima, la valutazione del fatturato può avvenire partendo dai bilanci pubblicati dall'impresa nei dodici mesi precedenti. Tuttavia, nel caso di un'impresa di recente costituzione, sarà più opportuno calcolare il fatturato partendo dall'inizio delle sue attività (o su un periodo più breve se più rappresentativo).
- Durata di stabilimento dell'impresa nello Stato di invio.

Per valutare l'esistenza di un'attività sostanziale nello Stato di invio, gli organi competenti devono anche verificare se il datore di lavoro che richiede un distacco sia veramente il datore di lavoro dei lavoratori subordinati interessati al distacco. Questo aspetto risulta ancor più importante se il datore di lavoro si avvale simultaneamente di una combinazione di collaboratori permanenti e lavoratori interinali.

Esempio:



- ▶ La società polacca KOLOR è incaricata da un cliente di realizzare lavori d'imbiancatura in Germania. I lavori dovrebbero durare due mesi. Oltre a sette membri del proprio personale permanente polacco, la società KOLOR intende anche mandare in Germania tre lavoratori temporanei polacchi messi a disposizione dall'agenzia di lavoro interinale polacca FLEXIA. Questi lavoratori temporanei hanno già lavorato per la società KOLOR, la quale chiede all'agenzia di lavoro interinale FLEXIA di distaccarli in Germania contemporaneamente ai sette lavoratori subordinati già distaccati. Se sono soddisfatte tutte le altre condizioni relative al distacco, è la legislazione polacca in materia di sicurezza sociale che continua ad essere di applicazione sia ai lavoratori interinali che al personale permanente.

8.2.3.2 "Legame organico" fra impresa di invio e lavoratore distaccato

L'interpretazione delle disposizioni giuridiche e giurisprudenziali della Corte europea e la prassi quotidiana forniscono un certo numero di criteri (riportati di seguito) che permettono di valutare l'esistenza di un legame organico fra impresa di invio e lavoratore distaccato.

- La responsabilità dell'assunzione.
- Il mantenimento manifesto del contratto di lavoro per tutta la durata del distacco fra le parti che hanno voluto, di comune accordo, concludere tale contratto, che ha portato all'assunzione.
- Il diritto esclusivo dell'impresa di invio di metter fine al contratto di lavoro (quindi, di licenziare il lavoratore).
- L'impresa di invio deve conservare il potere di determinare la "natura" del lavoro che deve essere realizzato dal lavoratore distaccato. Questo potere non include il diritto di decidere nei dettagli il lavoro da compiere né il modo di realizzarlo ma, piuttosto, di determinare, in via generale, il prodotto finale da realizzare o il servizio da fornire.
- L'impresa che ha concluso il contratto di lavoro deve assumere i propri obblighi in materia di retribuzione, fermi restando gli eventuali accordi fra datore di lavoro nello Stato di invio e impresa nello Stato di occupazione sulle modalità di versamento effettivo delle retribuzioni al lavoratore.
- L'impresa di invio mantiene il potere di imporre sanzioni disciplinari al lavoratore.

Esempi:

- ▶ La società A stabilita nello Stato membro A distacca un lavoratore a titolo provvisorio per realizzare dei lavori presso la società B stabilita nello Stato membro B. Il lavoratore distaccato resta esclusivamente legato contrattualmente alla società A e può esigere una retribuzione solo dalla stessa società A. La società A è il datore di lavoro del lavoratore distaccato, poiché quest'ultimo può essere retribuito solo dalla società A. La situazione non cambia se la società B rimborsa alla società A, parzialmente o totalmente, la retribuzione versata al lavoratore distaccato, deducendola poi dalla propria dichiarazione delle imposte come spese operative nello Stato membro B.
- ▶ La società A stabilita nello Stato membro A distacca un lavoratore a titolo provvisorio per realizzare un lavoro presso la società B stabilita nello Stato membro B. Il lavoratore distaccato resta soggetto al contratto di lavoro concluso con la società A ed è retribuito dalla stessa società A. Il lavoratore distaccato, tuttavia, conclude un contratto di lavoro complementare con la società B, la quale gli versa un ulteriore compenso. Nel corso del suo distacco nello Stato membro B, il lavoratore ha due datori di lavoro. Quando lavora esclusivamente nello Stato membro B, è soggetto alla legislazione di tale Stato membro, in conformità alle disposizioni dell'articolo 11, paragrafo 3, lettera a) del regolamento (CE) n. 883/2004. Quindi, la retribuzione versata dalla società A



viene presa in considerazione per determinare i contributi per la sicurezza sociale da versare nello Stato membro B.

Se, periodicamente, il lavoratore distaccato lavora anche nello Stato membro A, è opportuno fare riferimento alle disposizioni dell'articolo 13, paragrafo 1 del regolamento (CE) n. 883/2004 per determinare se si applica la legislazione dello Stato membro A o B.

- La società A stabilita nello Stato membro A distacca un lavoratore a titolo provvisorio per realizzare un lavoro presso la società B stabilita nello Stato membro B. Il contratto di lavoro concluso con la società A viene sospeso per la durata del distacco del lavoratore nello Stato membro B. Per il periodo del suo distacco nello Stato membro B, il lavoratore distaccato conclude un contratto di lavoro con la società B, ed è retribuito dalla società B.

Non si ha, in questo caso, un distacco in quanto un rapporto di lavoro sospeso non costituisce un legame organico sufficiente, sul piano del diritto del lavoro, per garantire il mantenimento dell'applicazione della legislazione dello Stato di invio. Secondo l'articolo 11, paragrafo 3, lettera a) del regolamento (CE) n. 883/2004, il lavoratore è quindi soggetto alla legislazione dello Stato membro B.

Negli esempi 2 e 3, in considerazione della natura temporanea del lavoro realizzato nello Stato membro B, è possibile ricorrere ad una deroga ai sensi dell'articolo 16 del regolamento (CE) n. 883/2004 e considerare la non applicazione della legislazione dello Stato membro B, se questo è nell'interesse del lavoratore distaccato e se quest'ultimo ne ha fatto apposita richiesta. Inoltre, per un simile accordo occorre l'approvazione dei due Stati membri interessati.

8.2.3.3 Regole per i lavoratori assunti in uno Stato membro ai fini del distacco in un altro Stato membro

Le regole che disciplinano il distacco dei lavoratori possono anche applicarsi ad una persona assunta ai fini del suo distacco in un altro Stato membro. Tuttavia, i regolamenti impongono che "subito prima dell'inizio dell'attività subordinata" ogni lavoratore distaccato in un altro Stato membro sia già soggetto al sistema di sicurezza sociale dello Stato membro in cui il datore di lavoro è stabilito. Un periodo di almeno un mese è considerato sufficiente per soddisfare questa condizione; eventuali periodi più brevi devono essere valutati caso per caso, tenendo conto di tutti i fattori pertinenti. L'occupazione presso un qualsiasi datore di lavoro stabilito nello Stato di invio soddisfa questa condizione. Non è quindi necessario che il lavoratore abbia lavorato in tale periodo per il datore di lavoro che ne ha richiesto il distacco. La condizione è soddisfatta anche nel caso di studenti, pensionati, o qualsiasi persona assicurata in virtù della sua residenza nello Stato membro e soggetta al sistema di sicurezza sociale dello Stato di invio.

Esempi:

- Il 1° giugno, il datore di lavoro A stabilito nello Stato membro A manda in distacco nello Stato membro B i suoi lavoratori subordinati X, Y e Z per un periodo di dieci mesi, affinché essi realizzino un lavoro per suo conto.
- Il lavoratore subordinato X ha iniziato a lavorare per il datore di lavoro A il 1° giugno. Subito prima dell'inizio dell'attività subordinata, viveva nello Stato membro A, dove seguiva dei corsi universitari ed era soggetto alla legislazione di tale Stato membro.



- ▶ Anche il lavoratore Y ha iniziato a lavorare per il datore di lavoro A il 1° giugno. Subito prima dell'inizio dell'attività subordinata, viveva nello Stato membro A ma, essendo un lavoratore frontaliero, era soggetto alla legislazione dello Stato membro C.
- ▶ Anche il lavoratore subordinato Z ha cominciato a lavorare per il datore di lavoro A il 1° giugno, ma lavorava già nello Stato membro A dal 1° maggio. In virtù di ciò, era soggetto alla legislazione dello Stato membro A. Tuttavia, subito prima della data del 1° maggio, il lavoratore Z era stato soggetto alla legislazione dello Stato membro B per dieci anni, a seguito di un rapporto di lavoro.

Soluzione: una delle condizioni necessarie affinché sia possibile continuare ad applicare la legislazione dello Stato di invio, è che subito prima del distacco il lavoratore in questione fosse soggetto al sistema di sicurezza sociale dello Stato di invio. Non vi è, tuttavia, l'obbligo che il lavoratore sia stato impiegato dall'impresa di invio subito prima del suo distacco. Non essendo stati soggetti alla legislazione dello Stato membro A subito prima della data del 1° giugno, i lavoratori X e Z soddisfano le condizioni per mantenere l'applicazione della legislazione dello Stato di invio. Il lavoratore Y, invece, era soggetto alla legislazione dello Stato membro C subito prima della data del 1° giugno. Dato che non era soggetto alla legislazione dello Stato di invio subito prima dell'inizio del suo distacco, sarà, in linea di massima, soggetto alla legislazione dello Stato membro B in cui lavora effettivamente.

8.2.4 Situazioni in cui è assolutamente impossibile applicare le disposizioni del regolamento (CE) n. 883/2004 sul distacco dei lavoratori

In un certo numero di situazioni, le disposizioni comunitarie del regolamento (CE) n. 883/2004 escludono automaticamente l'applicazione delle disposizioni relative al distacco dei lavoratori; questo significa che i lavoratori distaccati devono essere assicurati nello Stato in cui lavorano, segnatamente nei casi seguenti.

- L'impresa in cui il lavoratore è distaccato mette quest'ultimo a disposizione di un'altra impresa stabilita nello stesso Stato membro.
- L'impresa in cui il lavoratore è distaccato mette quest'ultimo a disposizione di un'altra impresa stabilita in un altro Stato membro.
- Il lavoratore assunto in uno Stato membro ai fini di un suo distacco da parte di un'impresa stabilita in secondo Stato membro a favore di un'impresa situata in un terzo Stato membro, senza che sia soddisfatto il requisito di assoggettamento precedente al sistema di sicurezza sociale dello Stato di invio.
- Il lavoratore è assunto in uno Stato membro da un'impresa stabilita in un altro Stato membro per lavorare nello Stato membro di assunzione.
- Il lavoratore viene distaccato per sostituire un altro lavoratore distaccato.
- Il lavoratore ha concluso un contratto di lavoro con l'impresa in cui è distaccato.

Le ragioni che rendono impossibile l'applicazione dell'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004 in questi casi di distacco sono molto evidenti. Sono, infatti, di applicazione gli articoli 11 e 13 del regolamento (CE) n. 883/2004. Le relazioni derivanti da tali situazioni sono estremamente complesse e non offrono alcuna garanzia riguardo al mantenimento del legame organico fra lavoratore e impresa di invio. Esse sono, inoltre, in contraddizione con l'obiettivo fondamentale delle disposizioni di distacco: evitare le complicazioni amministrative e le interruzioni nel processo di copertura da parte della sicurezza sociale degli interessati: questi elementi costituiscono infatti la ragion d'essere delle disposizioni che disciplinano il distacco dei lavoratori. È inoltre opportuno evitare qualsiasi utilizzo errato delle disposizioni in materia di distacco. In talune circostanze eccezionali, è possibile ipotizzare la sostituzione di

una persona già inviata in distacco, a condizione che il periodo di distacco inizialmente approvato non sia ancora terminato. Ciò potrebbe, ad esempio, verificarsi se un lavoratore distaccato per un periodo di venti mesi si ammalasse gravemente dopo dieci mesi e dovesse essere sostituito. In tal caso, sarebbe ragionevole autorizzare il distacco di un'altra persona per coprire gli altri dieci mesi del periodo concordato.

Notiamo che, in questi casi, le disposizioni di distacco del regolamento (CE) n. 883/2004 in materia di sicurezza sociale non sono certamente applicabili; lo sono, invece, le disposizioni della direttiva sul distacco 96/71/CE, nonché le leggi nazionali sul distacco riguardanti le regole in materia di diritto del lavoro.

8.2.5 L'assicurazione malattia durante il distacco

Il lavoratore distaccato (e i familiari che eventualmente l'accompagnano) beneficia di prestazioni in natura, ad es. le cure mediche, ecc., nello Stato membro in cui dimora e in cui è stato distaccato. Al riguardo, finché non viene applicato il principio dello Stato di occupazione, il lavoratore distaccato deve richiedere alla cassa malattia dello Stato di invio la Tessera europea d'assicurazione malattia (CEAM) o, in caso di domicilio permanente nello Stato di occupazione, il modulo S1 (attestazione del diritto a prestazioni in caso di malattia e maternità di un assicurato che abita in uno Stato diverso dallo Stato competente).

La Tessera europea d'assicurazione malattia (CEAM) deve essere conservata finché possono rendersi necessarie delle cure mediche. Invece, il modulo S1 rilasciato in caso di residenza permanente (ossia di domiciliazione) deve essere presentato appena possibile alla cassa malattia dello Stato membro di occupazione. Le spese sono rimborsate secondo la legislazione dello Stato in cui il lavoratore ha ricevuto le cure mediche. I due documenti (la tessera CEAM e il modulo S1) sono rilasciati unicamente al lavoratore che è legalmente obbligato a stipulare un'assicurazione malattia. I lavoratori che beneficiano di un'assicurazione privata devono informarsi, in via preliminare, presso la loro assicurazione malattia privata.

8.3 Fiscalità

In caso di distacco, il prelievo dell'imposta è disciplinato dalla convenzione bilaterale in vigore sulla doppia imposizione, conclusa dallo Stato di residenza del lavoratore distaccato con lo Stato di occupazione in cui il lavoratore stesso è distaccato. Questa convenzione fa sì che il lavoratore distaccato non sia vittima di una doppia imposizione o che sia soggetto ad imposizione nello Stato contraente sbagliato. In caso di distacco di lavoratori nel quadro di una prestazione di servizi, sono decisive la cosiddetta regola dei 183 giorni" e la problematica della "stabile organizzazione".

Molte convenzioni sulla doppia imposizione seguono il modello di convenzione dell'OCSE, che viene aggiornato ad intervalli irregolari. Il distacco vi è disciplinato dall'articolo 15, paragrafo 2, lettera a), "Redditi da lavoro" (cfr. capitolo 5).

Il modello di convenzione dell'OCSE stabilisce che le retribuzioni che un residente percepisce per un impiego subordinato sono, in primo luogo, imponibili nello Stato di residenza. Tuttavia, lo Stato di occupazione assoggetterà ad imposizione la retribuzione relativa alle attività effettuate nel suo territorio (principio dello Stato di occupazione).

Lo Stato di residenza conserva tuttavia il proprio diritto prioritario di imposizione su tali redditi, se vengono soddisfatte contemporaneamente le seguenti condizioni:



- il lavoratore distaccato dimora nello Stato di occupazione per un periodo o periodi che non superano in totale i 183 giorni per anno civile (vecchi modelli di convenzioni dell'OCSE) o un periodo di dodici mesi consecutivi (nuovo modello di convenzione OCSE);
- le retribuzioni sono pagate da un datore di lavoro o per conto di un datore di lavoro che non è residente dello Stato di occupazione;
- l'onere delle retribuzioni non è a carico di una stabile organizzazione che il datore di lavoro ha nello Stato di occupazione.

Se non viene soddisfatta una di queste tre condizioni, il lavoratore distaccato è soggetto ad imposizione nello Stato di occupazione con effetto retroattivo, a decorrere dal suo primo giorno di presenza, in conformità alla legislazione fiscale di tale Stato.

Nella pratica, un'attenta lettura della convenzione bilaterale sulla doppia imposizione, della convenzione supplementare e, in certi casi, della giurisprudenza corrispondente è necessaria per trovare la risposta alle domande che seguono.

- I 183 giorni di presenza devono essere contati su un periodo di dodici mesi o su un anno civile?
- Cosa si intende esattamente per "presenza" nello Stato di occupazione? (Secondo il nuovo modello di convenzione dell'OCSE, bisogna intendere per "presenza nello Stato di occupazione" ogni giorno, anche parziale, in cui il lavoratore si è trovato nel territorio dello Stato di occupazione. Si tiene anche conto dei giorni d'interruzione del lavoro a causa di malattia, vacanze, fine settimana e/o giorni festivi)
- Come bisogna interpretare il "criterio del pagamento delle retribuzioni" (È necessario sapere su chi grava l'onere della retribuzione, e sotto quale forma contabile tale onere viene registrato. La valutazione si basa sulla situazione di fatto. Se si tratta di un'agenzia di collocamento che agisce da datore di lavoro materiale, l'imposizione avviene nello Stato di occupazione)
- Se un lavoratore interinale è assunto a livello transfrontaliero, l'impresa che lo mette a disposizione è considerata un datore di lavoro materiale, il che implica che il lavoratore interinale è soggetto ad imposizione dal primo giorno nello Stato di occupazione?
- Cosa si deve intendere esattamente per "stabile organizzazione", ad es. a partire da quando un cantiere edile è una "stabile organizzazione"?

8.4 Diritto del lavoro in caso di distacco

8.4.1 Regolamento (CE) n. 593/2008: Il diritto del lavoro applicabile

Nella maggior parte dei casi, il lavoratore è già assunto come collaboratore presso il datore di lavoro prima del suo distacco. Pertanto, le disposizioni in materia di lavoro applicate sono quelle dello Stato membro in cui il lavoratore esercita "normalmente" la sua attività. In caso di distacco, il datore di lavoro e il lavoratore hanno, in linea di massima, la possibilità di derogarvi temporaneamente. Questa opzione è adottata se le disposizioni in materia di lavoro dello Stato membro in cui il lavoratore è distaccato dovessero essere (temporaneamente) applicate per la durata del distacco. Se non è questo il caso, sono in linea di massima applicate le disposizioni in materia di lavoro dello Stato membro (Stato di invio) in cui il lavoratore esercita abitualmente le sue attività.

Il datore di lavoro e il lavoratore sono quindi liberi, secondo l'articolo 3 del regolamento (CE) n. 593/2008 (Libertà di scelta della legge) di scegliere il diritto applicabile. Questa scelta della legge non implica, tuttavia, che il lavoratore perda la protezione di cui beneficia in virtù delle disposizioni legali vincolanti applicabili in mancanza di tale scelta. In mancanza di una

scelta del diritto applicabile, il diritto applicabile è determinato dall'articolo 8 del regolamento (CE) n. 593/2008 (cfr. capitolo 4).

Inoltre, occorre assolutamente rispettare sempre le regole di priorità (articolo 9, regolamento (CE) n. 593/2008). Tali regole hanno una portata maggiore rispetto alla protezione del singolo lavoratore: riguardano la protezione dell'interesse pubblico. Ogni Stato membro ha le proprie norme di applicazione necessaria.

8.4.2 Direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi

Oltre al regolamento (CE) n. 593/2008, si applica anche la direttiva 96/71/CE in caso di "distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi". Questa direttiva è stata recepita dagli Stati membri nelle disposizioni nazionali in materia di lavoro (leggi sul distacco dei lavoratori). La direttiva punta ad armonizzare le regole di priorità, molto variabili, in quanto determina quali settori del diritto del lavoro fanno parte delle regole di priorità, anche se il legislatore o la giurisprudenza di uno Stato membro non hanno preso alcuna iniziativa in merito. Non vi è, tuttavia, armonizzazione del contenuto. In altre parole: il principio di sussidiarietà resta di applicazione per l'interpretazione concreta di tali prescrizioni di diritto a livello nazionale. In tutti gli Stati membri, esistono quindi disposizioni legali e amministrative che costituiscono delle regole di priorità vincolanti; le rispettive leggi sul lavoro cambiano, tuttavia, nei vari Stati membri.

Articolo 3, paragrafo 1, direttiva 96/71/CE, "Condizioni di lavoro e di occupazione":

1. *Gli Stati membri provvedono affinché, qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1 garantiscano ai lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie in appresso indicate che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono fissate:*

- *da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o*
- *da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale, a norma del paragrafo 8, sempreché vertano sulle attività menzionate in allegato:*

- a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;*
- b) durata minima delle ferie annuali retribuite;*
- c) tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; il presente punto non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;*
- d) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo;*
- e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro;*
- f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;*
- g) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.*

Le disposizioni legali elevate al rango di regole di priorità dall'articolo 3, paragrafo 1 della direttiva sul distacco devono essere rispettate dallo Stato membro di occupazione per la durata del distacco da parte del datore di lavoro estero. Ciò vale "qualsiasi sia il diritto applicabile al rapporto di lavoro". L'obiettivo è evitare il dumping sociale e la concorrenza sleale nello Stato membro di occupazione.



Secondo l'articolo 3, paragrafo 7 della direttiva europea relativa al distacco dei lavoratori, se le condizioni di lavoro e le disposizioni in materia di protezione del lavoro dello Stato di occupazione sono meno favorevoli di quelle dello Stato di invio, possono essere applicate le condizioni di lavoro e le disposizioni di quest'ultimo Stato in materia di protezione del lavoro (principio della formula più favorevole).

L'abbiamo già precisato: questa regola vale non solo per le disposizioni legali ma anche per le disposizioni che sono state fissate nel contratto collettivo per il settore dell'edilizia e per i settori affini. Secondo l'articolo 3, paragrafo 10 della direttiva 96/71/CE, ogni Stato membro ha, tuttavia, la possibilità di ampliare il contenuto e il campo di applicazione della direttiva sul distacco dei lavoratori. Numerosi Stati membri vi fanno ricorso; alcuni hanno addirittura subordinato tutti i contratti collettivi resi obbligatori in tutti i settori al campo di applicazione della direttiva sul distacco dei lavoratori. I paesi sono: Belgio, Francia, Finlandia, Grecia, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria, Portogallo, Slovacchia, Slovenia e Spagna.

Lettonia, Lituania, Malta, Polonia e Regno Unito non hanno esteso il campo di applicazione della direttiva sul distacco dei lavoratori a contratti collettivi resi obbligatori. In Germania, solo alcuni settori sono integrati nella legge sul distacco dei lavoratori.

Esempi

- ▶ Nel caso in cui un datore di lavoro francese occupi un lavoratore nel settore tedesco dell'edilizia, tale datore di lavoro deve corrispondere il salario minimo tedesco, a condizione che tale retribuzione sia superiore al salario francese.
- ▶ Un datore di lavoro spagnolo distacca un lavoratore spagnolo nel settore olandese dell'orticoltura. I Paesi Bassi applicano un salario minimo legale cui il lavoratore spagnolo ha diritto in tutti i casi. Il contratto collettivo olandese per l'orticoltura è stato reso obbligatorio. Questo significa che deve essere pagato il salario fissato dal contratto collettivo (superiore al salario minimo legale). Il datore di lavoro spagnolo deve, inoltre, anche praticare le condizioni di lavoro fissate dal contratto collettivo.
- ▶ Un datore di lavoro polacco distacca un lavoratore in un mattatoio tedesco, per la prestazione di servizi (libertà di prestazione). In Germania, non esiste salario minimo prescritto dalla legge; questo significa che il datore di lavoro polacco può continuare a pagare il salario polacco al lavoratore distaccato. In alcuni settori tedeschi, esistono, tuttavia, salari minimi legali, ad es. nel settore delle pulizie industriali. Se il lavoratore è distaccato in uno dei settori che applicano salari minimi legali, il datore di lavoro polacco deve pagargli il salario minimo in vigore per tale settore in Germania.

Inoltre, la direttiva stabilisce all'articolo 3, paragrafo 1, secondo trattino, che se le suddette circostanze sono disciplinate in modo ancor più dettagliato nei contratti collettivi per il settore dell'edilizia e in altri settori affini, tali disposizioni settoriali sono applicabili come regole di priorità. I settori affini comprendono tutti i lavori di edilizia che servono per erigere, restaurare, eseguire la manutenzione, trasformare o demolire (cfr. allegato alla direttiva).

Esempi

- ▶ Un datore di lavoro ungherese distacca un lavoratore in un cantiere olandese per fornirvi delle prestazioni di servizio come operaio edile. I Paesi Bassi applicano un contratto collettivo di lavoro reso obbligatorio per il settore dell'edilizia. Il datore di lavoro ungherese deve garantire al suo lavoratore distaccato almeno l'applicazione del contratto collettivo olandese in materia di orario di lavoro, periodi di riposo, congedi, scagioni salariali e così via.



- Un altro datore di lavoro ungherese distacca un lavoratore per esercitare delle attività in un mattatoio olandese. Questo datore di lavoro deve sicuramente pagare almeno il salario minimo legale olandese, ma non è obbligato a rispettare anche gli scaglioni salariali del contratto collettivo olandese per i mattatoi se tale contratto non è reso obbligatorio.

La direttiva sul distacco dei lavoratori indica la norma minima assoluta, ed offre agli Stati membri anche la possibilità di dichiarare come diritto obbligatorio le prassi d'uso nel loro territorio per il distacco, nonché altri contratti collettivi (articolo 3, paragrafo 10, direttiva 96/71/CE). Taluni Stati membri hanno sfruttato questa possibilità. I seguenti Stati membri l'hanno fatto addirittura per tutti i contratti di tutti i settori: Belgio, Francia, Finlandia, Grecia, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria, Portogallo e Spagna.

Il principio della formula più favorevole è chiaramente previsto dall'articolo 3, paragrafo 7 della direttiva 96/71/CE):

I paragrafi da 1 a 6 non ostano all'applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione che siano più favorevoli ai lavoratori

L'applicazione obbligatoria della legislazione dello Stato membro ospitante non deve quindi far sì che durante il periodo di distacco il lavoratore distaccato perda le condizioni di lavoro, di retribuzione e di occupazione più favorevoli di cui avrebbe fruito nello Stato di invio.

Esempio

- Per un lavoratore distaccato dal suo datore di lavoro spagnolo in Germania, è quindi applicato il diritto del lavoro tedesco obbligatorio. Secondo la direttiva europea relativa al distacco dei lavoratori, il riferimento è, in particolare, ai punti di cui all'articolo 3, paragrafo 1 della direttiva 96/71/CE, come riportati nel diritto del lavoro tedesco e nel contratto collettivo tedesco per il settore dell'edilizia. È opportuno esaminare se le autorità tedesche hanno presentato anche altri contratti collettivi che rientrano nel campo di applicazione della direttiva sul distacco dei lavoratori o dichiarato altri elementi della legislazione tedesca del lavoro come regole di priorità. Il lavoratore può ottenere informazioni in proposito presso la confederazione tedesca dei sindacati (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB) e/o gli "uffici di collegamento" previsti nella direttiva sul distacco dei lavoratori.
- Un lavoratore residente in Spagna è stato distaccato in Germania dal suo datore di lavoro spagnolo, ma resta soggetto alle disposizioni spagnole in materia di lavoro; nonostante ciò, il rapporto di lavoro è probabilmente soggetto anche a disposizioni obbligatorie particolari del diritto del lavoro tedesco (leggi di applicazione necessaria tedesche in materia di diritto del lavoro). È importante sapere quali settori delle disposizioni tedesche in materia di lavoro sono considerate regole di priorità. Il lavoratore spagnolo distaccato dovrebbe informarsi al riguardo, ad esempio presso la confederazione tedesca dei sindacati (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB) e/o presso gli "uffici di collegamento" previsti nella direttiva relativa al distacco dei lavoratori.

8.4.3 Sentenze della CGCE sul distacco dei lavoratori

Secondo il preambolo della direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori, l'eliminazione di ostacoli alla libera circolazione delle persone e dei servizi fa parte degli obiettivi della Comunità (considerando n. 1); sono inammissibili restrizioni in base alla nazionalità o alla residenza (considerando n. 2). Inoltre, vi si legge (considerando n. 5):



... considerando che questo sviluppo della prestazione transnazionale di servizi esige un clima di leale concorrenza e misure che garantiscano il rispetto dei diritti dei lavoratori

In una serie di decisioni (Viking, Laval, Ruffert, Commissione/Lussemburgo), la Corte di giustizia delle Comunità europee (CGCE) ha analizzato il rapporto tra libertà fondamentali all'interno del Mercato unico e tutela dei lavoratori, nonché i diritti fondamentali sociali¹⁰:

- Causa C-348/05 VIKING (sentenza della CGCE dell'11.12.2007): la società finlandese di armatori Viking Line intendeva abbandonare la bandiera finlandese di una delle sue navi per registrarla con bandiera estone, in modo da poter occupare l'equipaggio al livello salariale estone (inferiore a quello finlandese). Il sindacato finlandese dei marittimi (FSU) e la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti (ITF) hanno cercato di opporsi. La CGCE ha giudicato le minacce di azione sindacale alla stregua di una restrizione alla libertà di stabilimento, ai sensi dell'articolo 43 del trattato CE (attualmente articolo 49 TFUE).
- Causa C-341/05 LAVAL (sentenza della CGCE del 18/12/2007): la società lettone Laval aveva distaccato dei lavoratori dalla Lettonia in Svezia per eseguire lavori di edilizia. La società Laval aveva stipulato un contratto collettivo con un sindacato lettone (settore edilizia), ma non con il sindacato svedese. Per ottenere la firma di un tale contratto, i sindacati svedesi hanno intrapreso azioni sindacali, in conformità al diritto svedese. A questo punto, Laval ha intentato una causa innanzi la CGCE. Nel suo giudizio, la CGCE ha, sì, confermato il diritto ad intraprendere azioni sindacali destinate ad evitare fenomeni di dumping sociale. Ma, nella fattispecie, la CGCE è giunta alla conclusione che ai sensi della direttiva sul distacco dei lavoratori, uno Stato membro non ha il diritto di subordinare la prestazione di un servizio sul suo territorio al rispetto di condizioni di lavoro e di occupazione che vanno al di là delle disposizioni obbligatorie riguardanti un livello minimo di protezione. Un tale livello minimo potrebbe essere stabilito da salari minimi fissati dallo Stato. Tuttavia, se nello Stato in questione non esistessero disposizioni in materia di salario minimo (in Svezia, ad es., la negoziazione dei salari è affidata esclusivamente alle parti sociali nell'ambito di contratti collettivi), le azioni sindacali destinate alla protezione dei lavoratori non sarebbero legittime.
- Causa C-346/06 RÜFFERT (sentenza della CGCE del 03/04/2008): in occasione della costruzione di un penitenziario in Bassa Sassonia, una società tedesca di costruzioni affidava lavori in subappalto ad un'impresa polacca, che pagava un salario inferiore a quello stabilito nel contratto collettivo di lavoro. Questa pratica era in contraddizione con la legge sull'aggiudicazione degli appalti pubblici del Land Bassa Sassonia, secondo cui tale aggiudicazione dipende dal fatto che la retribuzione fissata dal contratto collettivo viene pagata nel luogo di esecuzione dei lavori. Secondo la sentenza della CGCE, il Land Bassa Sassonia non poteva imporre salari convenzionali al momento dell'aggiudicazione qualora non fossero stati resi obbligatori. La Corte di giustizia delle Comunità europee ha, inoltre, criticato il fatto che tale disposizione riguardasse solo il settore pubblico.

¹⁰ Al riguardo, cfr.: Friedrich-Ebert-Stiftung (Ed.): Der EuGH und das soziale Europa. Für eine Aufwertung sozialer Grundrechte im EU-Rechtssystem. [La CGCE e l'Europa sociale. Per una rivalorizzazione dei diritti fondamentali sociali nella legislazione dell'U.E.], maggio 2009, Alexander Schulz: Der Europäische Gerichtshof und das soziale Europa [La Corte di giustizia europea, pag. 3 e seg. e Franz C. Mayer: Der EuGH und das soziale Europa [La CGCE e l'Europa sociale], pp. da 16 a 19



- Causa C-319/06 “Commissione contro Lussemburgo” (sentenza della CGCE del 19/06/2008): il caso riguardava un regolamento in Lussemburgo secondo il quale la retribuzione doveva essere automaticamente adeguata all'evoluzione del costo della vita, anche per i lavoratori distaccati. Questa indicizzazione riguardava tutte le retribuzioni, comprese quelle che non rientravano nella categoria dei salari minimi. È proprio questo punto che la CGCE ha condannato, perché va oltre il contenuto dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva sul distacco dei lavoratori (“Tariffe minime salariali”). Il Lussemburgo si basava sulla clausola particolare dell'articolo 3, paragrafo 10 della direttiva sul distacco dei lavoratori: secondo tale clausola gli Stati membri possono, per ragioni di ordine pubblico, imporre anche aspetti diversi da quelli citati all'articolo 3, paragrafo 1. La CGCE non ha tuttavia seguito questo avviso.

Al momento della sua stesura, la direttiva sul distacco dei lavoratori¹¹ era globalmente considerata uno strumento importante nella lotta contro il dumping sociale, ossia contro la concorrenza sleale basata su retribuzioni e condizioni di lavoro dei dipendenti di fornitori di servizi stranieri sul mercato (del lavoro) dello Stato ospitante. Da queste quattro sentenze della CGCE deriva, tuttavia, l'interrogativo se la direttiva può servire per imporre il principio “Stesse condizioni di salario e di lavoro per lo stesso lavoro nello stesso luogo”. Nelle cause Laval, Rüffert e Commissione contro Lussemburgo, la CGCE ha interpretato la direttiva sul distacco dei lavoratori in modo che essa sia considerata come la direttiva massima applicabile riguardo agli aspetti che possono essere disciplinati, il livello di protezione che può essere richiesto e i metodi che possono essere utilizzati al fine di garantire che le condizioni di occupazione siano rispettate allo stesso modo da tutte le imprese nazionali ed estere in una data regione o settore.

A seguito di tutto questo, la CES ha preteso di far allegare ai trattati un protocollo per il progresso sociale, al fine di specificare chiaramente che tutte le disposizioni di libero passaggio dei trattati devono essere interpretate nel rispetto dei diritti fondamentali e d'integrare questo principio ad un concetto più ampio di progresso sociale e di armonizzazione a monte delle condizioni di lavoro e dei regimi sociali. I nuovi trattati dell'Unione stabiliscono esplicitamente nel loro articolo 3, paragrafo 3:

L'Unione (...) si impegni (...) per un'economia sociale di mercato altamente competitiva, che tenda alla piena occupazione e al progresso sociale.

Capitolo 9: Il lavoratore migrante

9.1 Chi ha lo status di lavoratore migrante?

Si intende per “lavoratore migrante” il lavoratore che ha risieduto e lavorato in più Stati membri e che risiede e lavora nell'ultimo di tali Stati membri.

Esempio

- Un'infermiera irlandese, tramite il servizio di collocamento della rete EURES, viene assunta da un ospedale in Danimarca, paese in cui si insedia. Le norme europee le garantiscono libero accesso al mercato danese del lavoro, oltre al mantenimento dei diritti sociali precedentemente maturati in Irlanda.

¹¹ Vedere al riguardo: La direttiva sul distacco dei lavoratori: proposte di revisione – risoluzione adottata il 9 e 10 marzo dal Comitato esecutivo della Confederazione europea

9.2 Diritto di soggiorno e accesso al mercato del lavoro

Gli articoli da 1 a 6 del regolamento (CEE) n. 1612/68 garantiscono la "libera circolazione" dei cittadini del SEE nel mercato "unificato" del lavoro (cfr. capitolo 2). Essi possono così avere un'occupazione senza permesso di lavoro in qualsiasi altro Stato membro.

I cittadini non SEE, detti "dei paesi terzi", non fruiscono di questa libertà di movimento. Quando un cittadino dell'Unione va ad insediarsi con la famiglia in un altro Stato membro, anche i suoi familiari hanno, alle stesse condizioni del lavoratore stesso, il diritto di lavorare nello Stato membro in questione (articolo 23 della direttiva 2004/38/CE relativa al diritto di soggiorno). Questo diritto viene acquisito indipendentemente dalla cittadinanza delle persone interessate, che possono quindi essere cittadini di paesi terzi.

Il lavoratore migrante che lavora in uno Stato membro ha automaticamente diritto agli stessi vantaggi sociali e fiscali di cui gode il lavoratore nazionale (articolo 7, paragrafo 2 del regolamento (CEE) n. 1612/68). Se, ad esempio, in un settore specifico, la retribuzione dipende dall'anzianità, gli anni di lavoro che il lavoratore migrante ha maturato in un settore comparabile in un altro Stato membro devono essere riconosciuti e cumulati (sentenza C-15/96 Schöningh-Kougebetopoulou).

Se un cittadino dell'Unione lavora in uno Stato membro, ha anche il diritto di dimorarvi, in conformità alla direttiva 2004/38/CE, recepita nella legislazione nazionale interessata. Finché mantiene lo status di lavoratore (o "equivalenti", secondo l'articolo 7, paragrafo 3, direttiva 2004/38/CE), per il primo periodo di cinque anni, la persona in questione fruisce del diritto di soggiorno nello Stato ospitante. Dopo cinque anni di soggiorno ininterrotto nello Stato ospitante, il lavoratore acquisisce un diritto di soggiorno permanente. È possibile perdere questo diritto di soggiorno permanente assentandosi per più di due anni consecutivi dallo Stato ospitante.

Esempio:

- L'infermiera irlandese e i suoi familiari, anche se nessuno è cittadino dell'Unione, non hanno, quindi, bisogno di permesso di lavoro per lavorare in Danimarca. In materia di condizioni di lavoro, l'infermiera deve essere trattata come un'infermiera di cittadinanza danese. Se il settore danese delle cure sanitarie prevede benefici di anzianità a favore delle infermiere, occorrerà anche tenere conto degli anni di servizio in Irlanda per determinare il diritto di questa infermiera ad ottenere i benefici in questione. Se ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha anche il diritto di soggiornare, in un primo momento, almeno cinque anni in Danimarca. In caso di proseguimento delle attività professionali, ottiene un diritto di soggiorno permanente.

I capitoli 2 (Libera circolazione dei lavoratori) e 7 (Diritto di soggiorno) della presente guida hanno già approfondito l'argomento.

9.3 Sicurezza sociale

9.3.1 Legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale

La persona che lavora in uno Stato membro è anche soggetta al sistema di sicurezza sociale di quest'ultimo (lex loci laboris, articolo 11, paragrafo 3, lettera a) del regolamento (CE) n. 883/2004). La legislazione dello Stato membro non può imporre ai cittadini dell'Unione alcuna condizione relativa alla cittadinanza o al luogo di domicilio per quanto attiene all'accesso al regime di sicurezza sociale.

Le varie disposizioni riguardanti l'assicurazione malattia, gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l'invalidità, la pensione di vecchiaia, la disoccupazione e le prestazioni familiari sono già state esaminate nel capitolo 3 della presente guida.

Il capitolo 13 spiega come e dove un lavoratore migrante è soggetto al sistema di sicurezza sociale se percepisce una o più pensioni di vecchiaia di diversi Stati membri.

9.3.2 Disoccupazione

In linea di massima, dopo aver lavorato nel suo nuovo Stato di residenza ed essere rimasto disoccupato, il lavoratore migrante ha diritto alle indennità di disoccupazione nel suo nuovo Stato di residenza e di occupazione.

Tuttavia, ogni Stato membro possiede la propria normativa in materia di disoccupazione. Nella maggior parte dei casi, il diritto alle indennità di disoccupazione e la relativa durata dipendono da un numero minimo di ore, giorni, mesi o anni in lavoro che il lavoratore deve aver maturato nello Stato membro in questione durante un periodo di riferimento. Al momento del passaggio da un sistema di sicurezza sociale a un altro, un lavoratore migrante rischia quindi di subire lacune di assicurazione, soprattutto se diventa disoccupato poco tempo dopo l'arrivo nel nuovo Stato di residenza e di occupazione. Per questo, il regolamento (CE) n. 883/2004 ha previsto, nel suo articolo 61, la totalizzazione dei periodi di assicurazione e di occupazione: al fine di evitare al lavoratore lacune nel suo diritto alle indennità di disoccupazione.

Per provare che in precedenza è stato assicurato come lavoratore in un altro Stato membro, il lavoratore migrante ha bisogno del modulo U1, documento che attesta i periodi da prendere in considerazione per la concessione delle indennità di disoccupazione. Il modulo deve essere consegnato alla cassa per le indennità di disoccupazione del nuovo Stato di occupazione al momento della presentazione della domanda di indennità di disoccupazione. È opportuno che il lavoratore migrante richieda il modulo U1 prima del trasferimento, presso l'amministrazione responsabile in materia di disoccupazione dello Stato membro in cui era assicurato fino a quel momento.

La maggior parte degli Stati membri concede le indennità di disoccupazione in base alla retribuzione percepita fino al momento di rimanere disoccupati. Per un lavoratore migrante, il calcolo viene fatto secondo l'articolo 62 del regolamento (CE) n. 883/2004. L'istituzione competente (la cassa per le indennità di disoccupazione) di uno Stato membro (Stato di residenza), la cui legislazione prevede che l'importo della retribuzione precedente venga utilizzato per il calcolo delle prestazioni, tiene esclusivamente conto della retribuzione percepita dal lavoratore migrante nel suo ultimo impiego, secondo questa legislazione.

- L'infermiera irlandese, ad esempio, ha lavorato in precedenza cinque anni in Irlanda. Dopo quattro mesi di lavoro in Danimarca, viene licenziata. In Danimarca, un lavoratore disoccupato ha diritto all'indennità di disoccupazione legata alla retribuzione se ha effettuato, su un periodo minimo di tre anni, almeno 52 settimane di lavoro subordinato oggetto di contributi per la sicurezza sociale. Se la lavoratrice irlandese può dimostrare, utilizzando il modulo U1, che prima del suo contratto di lavoro in Danimarca ha lavorato cinque anni in Irlanda, i periodi di assicurazione in Irlanda devono esserle riconosciuti dall'amministrazione danese e totalizzati con i periodi di assicurazione danesi. Il modulo U1 viene rilasciato dall'amministrazione irlandese, il Social Welfare Office. Per il calcolo dell'importo delle indennità di disoccupazione, viene presa in considerazione solo la retribuzione percepita in Danimarca.

Esempio:



- Supponiamo che l'infermiera irlandese abbia precedentemente lavorato cinque anni in Irlanda. Dopo aver lavorato quattro mesi in Danimarca, viene licenziata a seguito di ristrutturazione. In Danimarca, un lavoratore che rimane disoccupato ha diritto ad un assegno di disoccupazione il cui importo è legato alla retribuzione se, per un periodo di tre anni, ha esercitato un'occupazione retribuita soggetta a contributi per almeno 52 settimane. Se l'infermiera irlandese può dimostrare, utilizzando un modulo U1, di aver lavorato cinque anni in Irlanda prima dell'impiego danese, i periodi di assicurazione in Irlanda devono essere riconosciuti e totalizzati, attraverso la cassa di disoccupazione danese, con i periodi di assicurazione in Danimarca. Il modulo U1 viene rilasciato dal Social Welfare Office irlandese. Nel calcolo dell'importo della prestazione di disoccupazione, si tiene conto solo della retribuzione percepita in Danimarca.

Se vuole tornare nel vecchio Stato di residenza o trasferirsi in un altro Stato membro, per cercarvi lavoro, il lavoratore migrante disoccupato può esportare le sue indennità di disoccupazione per tre mesi (articolo 64, regolamento (CE) n. 883/2004; vedere capitolo 12 "Il lavoratore mobile europeo in caso di disoccupazione")

Capitolo 10: Il lavoratore frontaliero

10.1 Chi ha lo status di lavoratore frontaliero?

Un frontaliero è un lavoratore che lavora in uno Stato membro (Stato di occupazione) e risiede in un altro Stato membro (Stato di residenza). È essenziale che, durante il suo impiego, il lavoratore mantenga la sua normale residenza al di fuori dello Stato di occupazione. Se trasloca verso lo Stato di occupazione, il frontaliero diventa un lavoratore migrante (cfr. capitolo 9). Anche il cittadino che si trasferisce in uno Stato vicino ma continua a lavorare nel suo Stato di occupazione d'origine è considerato lavoratore frontaliero.

Il concetto di luogo della residenza "normale" non esclude che il lavoratore frontaliero, per ragioni pratiche, posseda anche una seconda residenza (temporanea) nello Stato di occupazione.

Esempio

- Un abitante di Salisburgo, in Austria, che lavora in un'azienda farmaceutica in Germania, senza trasferirvisi, è un lavoratore frontaliero, benché viva in un appartamento ammobiliato in Germania durante la settimana di lavoro. Le norme comunitarie gli garantiscono libero accesso al mercato del lavoro tedesco e fanno sì che non perda i diritti sociali acquisiti in precedenza nel sistema di sicurezza sociale austriaco.

In funzione della legislazione applicabile, un lavoratore transfrontaliero può anche essere soggetto al regolamento destinato ai lavoratori frontalieri. Lo status specifico di frontaliero che ne deriva comporta diritti e/o obblighi che possono deviare dai principi generalmente in vigore. La definizione di lavoratore frontaliero data dal regolamento (CE) n. 883/2004 è più ampia di quella utilizzata da varie convenzioni sulla doppia imposizione. Questo crea spesso confusioni e conclusioni errate. È quindi molto importante mantenere sistematicamente questa distinzione fra aspetti fiscali e sociali.



10.1.1 Sicurezza sociale

Il regolamento di coordinamento (CE) n. 883/2004 prevede alcune regole specifiche per i frontalieri, segnatamente dove un frontaliere può farsi curare in caso di malattia o avere diritto a prestazioni in caso di disoccupazione completa.

L'articolo 1, paragrafo f) del regolamento (CE) n. 883/2004 definisce chi può essere considerato "frontaliere": il lavoratore transfrontaliero che torna, in linea di massima, ogni giorno o almeno una volta la settimana nel suo Stato di residenza.

Articolo 1, paragrafo f), regolamento (CE) n. 883/2004:

Si intende per "lavoratore frontaliere", qualsiasi persona che esercita un'attività subordinata o autonoma in uno Stato membro e che risiede in un altro Stato membro, nel quale ritorna in linea di massima ogni giorno o almeno una volta la settimana.

I lavoratori che dimorano principalmente nello Stato di occupazione e tornano meno di una volta la settimana nel loro Stato di origine sono designati "non frontalieri". A differenza dei frontalieri, non hanno la scelta in caso di ricorso a prestazioni in natura dell'assicurazione malattia. I non frontalieri, tuttavia, possono scegliere se percepire le indennità di disoccupazione nello Stato di residenza o nello Stato di occupazione.

In caso di ritorno immediato nello Stato di residenza, il non frontaliere deve iscriversi come richiedente lavoro presso il locale ufficio del lavoro (cassa per le indennità di disoccupazione). Il non frontaliere ha diritto alle indennità di disoccupazione secondo le regole applicabili nello Stato di residenza. Il calcolo di tali indennità di disoccupazione viene fatto in base alle regole applicabili nello Stato di residenza (articolo 65, paragrafo 5, lettera a), regolamento (CE) n. 883/2004).

Un non frontaliere che non torna nel suo Stato di residenza deve mettersi a disposizione dell'ufficio del lavoro dello Stato membro la cui legislazione gli era applicabile da ultimo. Il non frontaliere ha diritto alle indennità di disoccupazione secondo le regole applicabili nello Stato di occupazione. Il calcolo di tali indennità di disoccupazione viene fatto in base alle regole applicabili nello Stato di occupazione. In occasione di un ritorno nello Stato di residenza previa giustificazione di un diritto nello Stato di occupazione, si applica l'articolo 64 del regolamento (CE) n. 883/2004 (esportazione delle indennità di disoccupazione per tre mesi).

10.1.2 Fiscalità

Anche se il modello di convenzione dell'OCSE non prevede disposizioni specifiche sui lavoratori frontalieri, le convenzioni bilaterali sulla doppia imposizione concluse fra Stati vicini possono benissimo affrontare la questione dei "frontalieri".

Se una convenzione bilaterale sulla doppia imposizione prevede un tale regime specifico per i frontalieri, essa applica, nella maggior parte dei casi, una definizione più rigida di quella utilizzata nell'ambito della sicurezza sociale (articolo 1, paragrafo f) del regolamento (CE) n. 883/2004). Oltre al criterio del ritorno regolare, se non quotidiano nello Stato di residenza, queste definizioni comprendono anche, nella maggior parte dei casi, condizioni geografiche: lo spostamento domicilio/lavoro deve avvenire entro i limiti di una zona ben definita.

Lo status specifico di frontaliere che ne deriva comporta diritti e/o obblighi che deviano dal principio generalmente applicabile dello Stato di occupazione. Sul piano fiscale, il lavoratore

frontaliero è, quindi, soggetto ad imposizione nel suo Stato di residenza sulla retribuzione percepita nello Stato di occupazione.

10.1.3 Competenze divergenti

L'utilizzo di definizioni diverse di "lavoratore frontaliero" può portare a situazioni di competenze divergenti. È possibile, in effetti, che il lavoratore sia soggetto al sistema di sicurezza sociale nello Stato di occupazione ma imponibile nello Stato di residenza. Una situazione che può essere favorevole o sfavorevole.

10.2 Accesso al mercato del lavoro

Gli articoli da 1 a 6 del regolamento (CEE) n. 1612/68 garantiscono la "libera circolazione" dei cittadini dell'Unione nel mercato "unificato" del lavoro. Pertanto, tali lavoratori possono lavorare senza permesso di lavoro in qualsiasi altro Stato membro, con, tuttavia, talune restrizioni per i cittadini di Bulgaria e Romania (cfr. capitolo 2 della presente guida). Il regolamento (CEE) n. 1612/68 stabilisce che i cittadini dell'Unione che esercitano un'attività nel territorio di un altro Stato membro fruiscono degli stessi diritti dei lavoratori nazionali, qualunque sia la loro cittadinanza o il loro luogo di residenza. Il regolamento (CEE) n. 1612/68 sulla libera circolazione dei lavoratori si applica anche ai lavoratori frontalieri.

I cittadini non UE ("cittadini di paesi terzi"), non godono di questa libertà di movimento.

Esempio:

- ▶ Un lavoratore di cittadinanza francese, residente in Francia, può lavorare senza permesso di lavoro in Belgio anche se non vi risiede. La stessa cosa non vale per la coniuge algerina, finché non adotta la cittadinanza francese. Se la famiglia si trasferisce in Belgio, il frontaliero diventa "lavoratore migrante" (cfr. capitolo 9) e il coniuge può invocare il diritto all'occupazione in conformità all'articolo 23 della direttiva 2004/38/CE sul diritto di soggiorno.

10.3 Sicurezza sociale

10.3.1 Legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale

Secondo l'articolo 11, paragrafo 3, lettera a) del regolamento (CE) n. 883/2004, il frontaliero è soggetto al sistema di sicurezza sociale del suo Stato di occupazione. Qualora, in precedenza, sia stato soggetto al sistema di sicurezza sociale in un altro Stato membro (ad esempio nello Stato membro in cui risiede perché vi lavorava in precedenza), "migra" da un sistema di sicurezza sociale ad un altro, e questo anche conservando il normale luogo di dimora (luogo di residenza) nello Stato membro iniziale (Stato di residenza).

È possibile supporre che mantenga strette relazioni personali con lo Stato di residenza, essendovi regolarmente presente. Nella maggior parte dei casi, vi risiede anche la sua famiglia. Può quindi preferire di trascorrere periodi "difficili", ad esempio di malattia, invalidità e/o disoccupazione, nello Stato di residenza. Questo principio non si limita ai lavoratori frontalieri. Se la legislazione europea non offrisse garanzie in merito, ciò potrebbe ostacolare la libera circolazione dei lavoratori. Il regolamento (CE) n. 883/2004 ha, quindi, previsto diverse disposizioni pratiche destinate a colmare eventuali lacune in materia di sicurezza sociale. Segnaliamo, inoltre, che nelle sue disposizioni pratiche il regolamento di coordinamento non prevede alcuna "libertà di scelta per i "lavoratori frontalieri".



10.3.2 Assicurazione malattia e maternità

10.3.2.1 Prestazioni mediche

In linea di massima, il lavoratore frontaliero ha diritto alle prestazioni mediche nello Stato membro in cui è tenuto a versare i contributi (detto "Stato membro competente"), ossia lo Stato di occupazione.

Il lavoratore e la sua famiglia mantengono, tuttavia, stretti legami personali con il loro Stato di residenza, in cui devono poter beneficiare di cure mediche. Il lavoratore transfrontaliero o frontaliero e i familiari assicurati con lui sono quindi iscritti presso l'istituzione dello Stato di occupazione (Stato membro competente). Riguardo alle prestazioni in caso di malattia, è lo Stato di residenza e non lo Stato membro competente a determinare chi è considerato o riconosciuto come familiare.

Articolo 17, regolamento (CE), n. 883/2004, "Residenza in uno Stato membro diverso dallo Stato membro competente":

La persona assicurata, o i suoi familiari, che risiedono in uno Stato membro diverso dallo Stato membro competente, beneficiano nello Stato membro di residenza di prestazioni in natura erogate, per conto dell'istituzione competente, dall'istituzione del luogo di residenza ai sensi delle disposizioni della legislazione che essa applica, come se fossero assicurati in virtù di tale legislazione.

Secondo l'articolo 18, paragrafo 2, i familiari assicurati con il lavoratore frontaliero hanno automaticamente diritto a prestazioni in natura durante il soggiorno nello Stato membro competente. Tuttavia, se tale Stato membro figura nell'allegato III al regolamento (CE) n. 883/2004, i familiari del frontaliero che risiedono nello stesso Stato membro del frontaliero hanno solo diritto nello Stato membro competente alle prestazioni in natura che risultano medicalmente necessarie durante il loro soggiorno.

Esempi

- ▶ Un frontaliero risiede in Germania e lavora in Danimarca (Stato membro competente). Il frontaliero e i suoi familiari sono assicurati secondo il sistema danese. I familiari hanno diritto alle prestazioni in natura solo nello Stato di residenza, in questo caso la Germania, e non hanno alcun diritto di ottenere le prestazioni in natura danesi, perché la Danimarca figura nell'allegato III al regolamento (CE) n. 883/2004.
- ▶ Un frontaliero risiede in Danimarca e lavora in Germania (Stato membro competente). Il frontaliero e i suoi familiari sono assicurati secondo il sistema tedesco. I familiari hanno diritto alle prestazioni in natura sia in Danimarca che in Germania, perché la Germania non figura nell'allegato III al regolamento (CE) n. 883/2004.

Al riguardo, la cassa malattia dello Stato di occupazione (Stato membro competente) trasmetterà ogni anno al lavoratore un modulo S1 (dichiarazione sul diritto a prestazioni per causa di malattia e di maternità dell'assicurato che risiede in uno Stato membro diverso dallo Stato membro competente); il lavoratore consegna il modulo all'ente assicuratore del suo Stato di residenza (cassa malattia).

Ai sensi del regolamento (CE) n. 883/2004, il diritto di scegliere s'interrompe (bruscamente) quando il lavoratore cessa le sue attività nello Stato di occupazione (Stato membro competente) in quanto rimasto disoccupato. Il nuovo regolamento (CE) n. 883/2004



stabilisce, tuttavia, che il diritto di scegliere viene mantenuto per il frontaliere in un numero limitato di situazioni.

Secondo l'articolo 27 del regolamento (CE) n. 883/2004, un frontaliere che va in pensione e percepisce solo una pensione di vecchiaia nello Stato membro competente (ex Stato di occupazione), ha automaticamente diritto a prestazioni in natura quando dimora nello Stato membro competente. Lo Stato competente deve aver adottato tale principio e figurare nell'allegato IV.

Esempi

- ▶ Un pensionato che percepisce una pensione tedesca risiede in Spagna. Versa i contributi in Germania per l'assicurazione tedesca di malattia e mancanza di autonomia. Il pensionato ha diritto alle prestazioni in natura spagnole e alle prestazioni in denaro tedesche (assegni per cure mediche). Durante il soggiorno nello Stato membro competente, ossia in Germania, ha automaticamente diritto a tutte le prestazioni in natura tedesche perché la Germania figura nell'allegato IV.
- ▶ Un pensionato che percepisce una pensione danese risiede in Francia. In Danimarca non versa alcun contributo per l'assicurazione malattia perché il sistema di sicurezza sociale danese è finanziato dalla fiscalità. Il pensionato ha diritto alle prestazioni in natura francesi. Non versa contributi per l'assicurazione malattia legale in Francia, ma può assicurarsi volontariamente presso una assicurazione malattia complementare. La Danimarca rimborsa le spese per le prestazioni in natura in Francia. Durante il soggiorno nello Stato membro competente, ossia in Danimarca, non ha diritto alle prestazioni in natura danesi senza l'accordo della cassa malattia danese, perché la Danimarca non figura nell'allegato IV (articolo 19 del regolamento (CE) n. 883/2004).

Articolo 28, regolamento (CE) n. 883/2004, "Norme particolari per i lavoratori frontalieri pensionati":

1. *Un lavoratore frontaliere che va in pensione ha il diritto, in caso di malattia, di continuare a beneficiare di prestazioni in natura nell'ultimo Stato membro in cui egli ha esercitato un'attività subordinata o autonoma, nella misura in cui si tratta della prosecuzione di cure iniziate in detto Stato membro. I termini "prosecuzione di cure" significano prosecuzione degli accertamenti, della diagnosi e del trattamento di una malattia.*
2. *Un pensionato che, nei cinque anni precedenti la data effettiva della pensione di vecchiaia o di invalidità, ha esercitato un'attività subordinata o autonoma per almeno due anni come lavoratore frontaliere beneficia di prestazioni in natura nello Stato membro in cui ha esercitato tale attività come lavoratore frontaliere, se questo Stato membro e lo Stato membro in cui ha sede l'istituzione competente responsabile per i costi delle prestazioni in natura erogate al pensionato nel suo Stato membro di residenza hanno optato in tal senso e figurano entrambi nell'elenco di cui all'allegato V.*

Esempi

- ▶ Un frontaliere risiede in Francia e lavora dieci anni in Germania. Perde la capacità di esercitare un'attività lucrativa e ha diritto a una pensione di invalidità tedesca e francese (pro rata). Ha diritto anche a prestazioni in natura francesi in caso di malattia, perché né Francia né Germania figurano nell'allegato V.
- ▶ Un frontaliere risiede nei Paesi Bassi e lavora dieci anni in Germania. Perde la capacità di esercitare un'attività lucrativa e ha diritto a una pensione di invalidità tedesca e

olandese (pro rata). Non ha diritto a prestazioni in natura tedesche in caso di malattia perché né Paesi Bassi né Germania figurano nell'allegato V.

10.3.2.2 Indennità di malattia

In linea di massima, il frontaliere ha diritto alle indennità giornaliere nello Stato membro in cui deve versare i contributi per la sicurezza sociale, quindi nello Stato di occupazione. Taluni Stati membri applicano periodi di carenza per il diritto al pagamento del salario in caso di malattia e/o per le indennità giornaliere. Si tratta dei seguenti Stati: Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Irlanda, Norvegia e Austria. L'articolo 6 del regolamento (CE) n. 883/2004 protegge il frontaliere da lacune nel suo diritto al pagamento del salario in caso di malattia e/o alle indennità giornaliere. La consegna a tempo debito del documento S1 è, pertanto, particolarmente importante.

Il regolamento di coordinamento n. 883/2004 non prevede alcuna opzione fra Stato di residenza e Stato di occupazione per le indennità giornaliere. L'articolo 21 del regolamento (CE) n. 883/2004 stabilisce che le indennità giornaliere e il salario in caso di malattia possono essere benissimo pagate in un altro Stato membro (Stato di residenza). Questo significa che il frontaliere può dimorare senza problemi nel territorio del suo Stato di residenza, pur ricevendo indennità giornaliere dello Stato di occupazione. In funzione delle convenzioni stipulate fra Stato di residenza e Stato di occupazione, tali indennità giornaliere sono pagate direttamente dalla cassa malattia dello Stato di occupazione o indirettamente dalla cassa malattia dello Stato di residenza.

Articolo 21, regolamento (CE) n. 883/2004, "Prestazioni in denaro":

1. La persona assicurata e i suoi familiari che risiedono o dimorano in uno Stato membro diverso dallo Stato membro competente hanno diritto a prestazioni in denaro erogate dall'istituzione competente ai sensi della legislazione che essa applica. Tuttavia, previo accordo tra l'istituzione competente e l'istituzione del luogo di residenza o di dimora, tali prestazioni possono essere corrisposte dall'istituzione del luogo di residenza o di dimora per conto dell'istituzione competente ai sensi della legislazione dello Stato membro competente.

Le modalità pratiche per l'applicazione di questo articolo, fra l'altro per il controllo medico, sono disciplinate dagli articoli 27 e 87 del regolamento attuativo (CE) n. 987/2009. L'articolo 27 – "Prestazioni in denaro relative ad una incapacità al lavoro in caso di dimora o residenza in uno Stato membro diverso dallo Stato membro competente" (Stato di occupazione) – illustra le procedure che devono essere seguite dall'assicurato, dall'istituzione dello Stato membro di residenza e dall'istituzione competente. L'articolo 87 è importante anche perché riguarda il controllo medico e amministrativo.

10.3.3 Malattie professionali: Dove possono curarsi i frontalieri?

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, i frontalieri possono curarsi nello Stato in cui sono soggetti al sistema di sicurezza sociale. Le prestazioni sono fornite dall'assicurazione infortuni dello Stato di occupazione, secondo le regole di tale Stato.

Ma in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, i frontalieri possono anche curarsi nello Stato di residenza. Il prestatore di cure nello Stato di residenza (medico, ospedale, ecc.) calcola le spese con l'organismo di collegamento nazionale che si fa poi rimborsare le spese mediche dall'assicurazione infortuni nello Stato di lavoro (aiuto concesso sotto forma di prestazioni in natura).

Per beneficiare di cure mediche nel luogo di residenza, a seguito di infortunio sul lavoro, basta, in generale, portare la prova di un'assicurazione malattia esistente (ad. es. la Tessera europea d'assicurazione malattia – CEAM).

In generale, l'attestato DA1 (ex E 123) dell'assicurazione malattia prevista per l'aiuto concesso sotto forma di prestazioni in natura viene rilasciato solo previa verifica della dinamica dell'incidente e poi spedito all'organo di collegamento nello Stato del luogo di residenza e/o all'assicurato.

Importante: se si riceve dal medico una fattura per la cure del post-incidente, è necessario trasmetterla all'assicurazione infortuni nello Stato di occupazione o all'organo di collegamento interstatale nello Stato di residenza. Questi organismi verificano la possibilità di un'assunzione dei costi da parte dell'assicurazione infortuni e la corrispondenza fra importo della fattura e tariffe in vigore. Non si consiglia al lavoratore di pagare personalmente la fattura, perché in caso di fatturazione eccessiva, non sarà possibile chiedere il rimborso dell'eccedenza da parte dei prestatori di cure (medico, fisioterapista, ecc.).

10.4 Il lavoratore frontaliero che diventa disoccupato

10.4.1 Prestazioni in caso di disoccupazione

In linea di massima, il lavoratore transfrontaliero potrebbe esigere le indennità di disoccupazione nello Stato membro in cui deve versare i contributi per la sicurezza sociale, ossia lo Stato di occupazione (Stato membro competente). In caso di disoccupazione completa, tale principio non si applica tuttavia ai frontalieri. Anche lo Stato di residenza deve adottarlo immediatamente nel sistema di sicurezza sociale corrispondente. Per gli altri lavoratori transfrontalieri, ossia coloro che tornano meno di una volta la settimana nello Stato di residenza, la regola è che hanno il diritto di scegliere.

In caso di passaggio da un sistema di sicurezza sociale ad un altro, possono esservi lacune nella copertura della sicurezza sociale, a causa di eventuali regole riguardanti i periodi di carenza, o perché il lavoratore non ha pagato per tutto un periodo, se non addirittura mai, i contributi per la sicurezza sociale nello Stato di residenza. Per questo motivo, l'articolo 61 del regolamento (CE) n. 883/2004 prevede delle disposizioni riguardo alla totalizzazione dei periodi di assicurazione, di occupazione e di attività autonoma (cfr. capitolo 3.5.4).

Nel constatare il diritto alle indennità di disoccupazione, come nel determinarne importo e durata, lo Stato membro competente (Stato di occupazione) deve quindi sempre tener conto dei periodi di assicurazione maturati in altri Stati membri. È così possibile evitare che il lavoratore perda i diritti alle indennità di disoccupazione maturati altrove. Per provare che è stato soggetto ad un sistema di sicurezza sociale come lavoratore in un altro Stato membro, l'interessato ha bisogno del modulo U1 (ex modulo E 301), documento che attesta i periodi da prendere in considerazione per la concessione di una indennità di disoccupazione. Il modulo deve essere consegnato, al momento della presentazione della domanda di indennità di disoccupazione, alla cassa per le indennità di disoccupazione (amministrazione del lavoro) dello Stato membro in cui il diritto alle indennità di disoccupazione può essere concesso. Il frontaliero deve richiedere il modulo U1 presso l'organismo competente in materia di indennità di disoccupazione dello Stato membro in cui era soggetto precedentemente al sistema di sicurezza sociale.

La maggior parte degli Stati membri concede indennità di disoccupazione legate alla retribuzione precedente. Per un frontaliero, il calcolo viene fatto secondo l'articolo 62 del regolamento (CE) n. 883/2004. L'istituzione competente (la cassa per le indennità di



disoccupazione) di uno Stato membro la cui legislazione prevede che l'importo della retribuzione precedente venga utilizzato per il calcolo delle prestazioni, tiene esclusivamente conto della retribuzione percepita dall'interessato nel suo ultimo impiego, secondo questa legislazione.

Per un frontaliere, il calcolo delle indennità di disoccupazione viene fatto sulla base della retribuzione che ha percepito nello Stato membro alla cui legislazione era soggetto durante il suo ultimo impiego.

In caso di disoccupazione completa, è necessario distinguere fra lavoratori transfrontalieri che sono frontalieri e lavoratori che non lo sono (i non frontalieri). Lo stesso non vale per i casi di disoccupazione parziale o di altri tipi di disoccupazione temporanea.

10.4.2 Il lavoratore frontaliere che diventa disoccupato parziale o temporaneo

Articolo 65, regolamento (CE) n. 883/2004, "Disoccupati che risiedevano in uno Stato membro diverso dallo Stato competente":

1. La persona che si trova in disoccupazione parziale o accidentale e che, nel corso della sua ultima attività subordinata o autonoma, risiedeva in uno Stato membro diverso dallo Stato membro competente si mette a disposizione del suo datore di lavoro o degli uffici del lavoro nello Stato membro competente. Egli beneficia delle prestazioni in base alla legislazione dello Stato membro competente, come se risiedesse in tale Stato membro. Tali prestazioni sono erogate dall'istituzione dello Stato membro competente.

Esempi

- ▶ Un frontaliere che risiede in Portogallo e lavora in Spagna (Stato membro competente) ha diritto, in caso di disoccupazione temporanea, alle indennità di disoccupazione spagnole. La cassa per le indennità di disoccupazione spagnola deve tenere in considerazione anche i periodi di assicurazione maturati in altri Stati membri (ad es. in Portogallo).
- ▶ Un non frontaliere che risiede in Portogallo e lavora in Belgio (Stato membro competente) ha diritto, in caso di disoccupazione temporanea, alle indennità di disoccupazione belghe. La cassa per le indennità di disoccupazione belga deve tenere in considerazione anche i periodi di assicurazione maturati in altri Stati membri (ad es. in Portogallo).

10.4.3 Il lavoratore frontaliere che diventa disoccupato completo e definitivo

In caso di disoccupazione completa (= interruzione completa del contratto di lavoro), un frontaliere deve rivolgersi all'ufficio del lavoro (cassa per le indennità di disoccupazione) del suo Stato di residenza (articolo 65, paragrafo 2, regolamento (CE) n. 883/2004).

Articolo 65, paragrafo 2, frasi 1 e 2 del regolamento (CE) 883/2004:

La persona che si trova in disoccupazione completa e che, nel corso della sua ultima attività subordinata o autonoma, risiedeva in uno Stato membro diverso dallo Stato membro competente e continua a risiedere in tale Stato membro o ritorna in tale Stato si mette a disposizione degli uffici del lavoro nello Stato membro di residenza. Fatto salvo



l'articolo 64, la persona che si trova in disoccupazione completa può, a titolo supplementare, porsi a disposizione degli uffici del lavoro dello Stato membro nel quale ha esercitato la sua ultima attività subordinata o autonoma.

Secondo l'articolo 11, paragrafo 1, lettera c) del regolamento (CE) n. 883/2004, è soggetto alla legislazione dello Stato di residenza; in altre parole, il calcolo delle indennità di disoccupazione viene fatto secondo le regole applicabili nello Stato di residenza (articolo 65, paragrafo 5, frase a) del regolamento (CE) n. 883/2004).

Articolo 65, paragrafo 5, frase a) del regolamento (CE) n. 883/2004:

Il disoccupato di cui al paragrafo 2, prima e seconda frase, riceve le prestazioni in base alla legislazione dello Stato membro di residenza come se fosse stato soggetto a tale legislazione durante la sua ultima attività subordinata o autonoma. Tali prestazioni sono erogate dall'istituzione del luogo di residenza.

In questo caso, la retribuzione presa in considerazione è quella realizzata nell'ultima attività nell'altro Stato membro (articolo 65, paragrafo 3 del regolamento (CE) n. 883/2004).

Articolo 65, paragrafo 3, regolamento (CE) 883/2004:

Il disoccupato di cui al paragrafo 2, prima frase, deve iscriversi come richiedente lavoro presso gli uffici del lavoro dello Stato membro nel quale risiede, è sottoposto ai controlli ivi predisposti e rispetta le condizioni stabilite dalla legislazione di tale Stato membro. Se decide di iscriversi come richiedente lavoro anche nello Stato membro in cui ha esercitato la sua ultima attività subordinata o autonoma deve rispettare gli obblighi vigenti in detto Stato.

Esempio

- Un frontaliere che risiede in Francia e lavora in Lussemburgo ha diritto, in caso di disoccupazione completa e definitiva, alle indennità di disoccupazione francesi. Questo vale anche se non è mai stato soggetto al sistema di sicurezza sociale in Francia e/o se possiede la cittadinanza lussemburghese. Le indennità di disoccupazione francesi sono calcolate in base alla retribuzione percepita in Lussemburgo.

Inoltre, il frontaliere ha la possibilità di iscriversi come richiedente lavoro nello Stato in cui ha esercitato la sua ultima attività (articolo 65, paragrafo 2, frase 2 del regolamento (CE) n. 883/2004). L'iscrizione nello Stato di residenza è, tuttavia, prioritaria (articolo 56, paragrafo 2, regolamento (CE) n. 987/2009).

Articolo 65, paragrafo 2, frase 2, regolamento (CE) n. 883/2004:

Il disoccupato diverso dal lavoratore frontaliere, che non ritorna nel suo Stato membro di residenza, si mette a disposizione degli uffici del lavoro nell'ultimo Stato membro alla cui legislazione era soggetto.

Articolo 56, paragrafo 2, regolamento (CE) n. 987/2009:

Se la legislazione applicabile negli Stati membri interessati prevede l'adempimento di determinati obblighi e/o l'attività di ricerca di lavoro da parte della persona disoccupata, gli obblighi e/o la ricerca di lavoro da parte del disoccupato nello Stato membro di residenza sono prioritari.



Il diritto alle indennità di disoccupazione nei confronti degli uffici del lavoro (cassa per le indennità di disoccupazione) non è giustificato da un'iscrizione. Non esiste una vera e propria opzione fra indennità di disoccupazione dello Stato di residenza e dello Stato di occupazione.

10.4.4 Il lavoratore non frontaliero che diventa disoccupato completo e definitivo

L'espressione "non frontaliero" designa qualsiasi lavoratore che dimora principalmente nello Stato di occupazione e che torna meno di una volta la settimana nel suo Stato di origine. Il lavoratore non frontaliero dispone di una vera opzione fra indennità di disoccupazione dello Stato di residenza e dello Stato di occupazione.

In caso di ritorno immediato nel suo Stato di residenza, il non frontaliero deve iscriversi come richiedente lavoro presso gli uffici del lavoro locali (cassa per le indennità di disoccupazione). Il non frontaliero ha diritto alle indennità di disoccupazione secondo le regole applicabili nello Stato di residenza. Il calcolo di tali indennità di disoccupazione viene fatto secondo le regole applicabili nello Stato di residenza (articolo 65, paragrafo 5, frase a), regolamento (CE) n. 883/2004).

Un non frontaliero che non torna nel suo Stato di residenza deve mettersi a disposizione degli uffici del lavoro dello Stato membro la cui legislazione era applicabile da ultimo. Il non frontaliero ha diritto alle indennità di disoccupazione secondo le regole applicabili nello Stato di occupazione. Anche il calcolo delle indennità di disoccupazione viene fatto secondo le regole applicabili nello Stato di occupazione. In occasione di un ritorno nello Stato di residenza, dopo aver già percepito le indennità di disoccupazione nello Stato di occupazione, il non frontaliero è soggetto all'articolo 64 del regolamento (CE) n. 883/2004 (esportabilità delle indennità di disoccupazione per tre mesi).

Esempio

- ▶ In occasione di un ritorno immediato in Francia, un non frontaliero che risiede in Francia, a Parigi, e lavora in Germania, a Berlino, ha diritto, in caso di disoccupazione completa e definitiva, di percepire le indennità di disoccupazione francesi: durata e importo vengono determinati in base alle regole in vigore in Francia.
- ▶ Se il non frontaliero non torna in Francia (Stato membro di residenza) e s'iscrive come richiedente lavoro presso gli uffici del lavoro tedeschi, ha diritto alle indennità di disoccupazione tedesche; durata e importo sono determinati in base alle regole applicabili in Germania.
- ▶ Dopo aver percepito le indennità di disoccupazione per sei mesi in Germania, il non frontaliero s'iscrive come richiedente lavoro presso gli uffici del lavoro francesi. In un primo momento, ha ancora diritto per tre mesi alle indennità di disoccupazione tedesche. Dopo tre mesi, ha diritto alle indennità di disoccupazione francesi, secondo le regole applicabili in Francia.

10.5 Fiscalità

10.5.1 Regole fiscali applicabili ai lavoratori frontalieri

Le regole sulla fiscalità figurano nella "Convenzione bilaterale volta a prevenire la doppia imposizione" conclusa dallo Stato di residenza del lavoratore frontaliero con il suo Stato di occupazione. Nel suo articolo 15, paragrafo 1, il modello di convenzione dell'OCSE adotta

come regola di base il principio dello Stato di occupazione. Se il lavoratore frontaliere esercita le sue attività nello Stato di occupazione anche per un datore di lavoro di tale Stato di occupazione, la regola dei 183 giorni (articolo 15, paragrafo 2 del modello di convenzione dell'OCSE) non giustifica una deroga a tale principio e i redditi sono soggetti ad imposizione nello Stato di occupazione.

Il modello di convenzione dell'OCSE prevede regole di attribuzione specifiche per determinati lavoratori. È il caso di insegnanti, funzionari, personale di volo e in navigazione nel settore del trasporto internazionale, e così via.

Benché il modello di convenzione dell'OCSE non lo preveda, gli Stati che sono vicini decidono spesso - ma non sempre - di adottare, nella loro convenzione sulla doppia imposizione, una regola di attribuzione specifica per i "lavoratori frontalieri". All'occorrenza, il reddito del lavoratore frontaliere non è soggetto ad imposta nel suo Stato di occupazione, ma nello Stato di residenza.

Tuttavia, non tutti i lavoratori transfrontalieri sono considerati frontalieri. Le convenzioni sulla doppia imposizione applicano spesso criteri più rigorosi di quelli applicabili secondo la legislazione sulla sicurezza sociale (articolo 1, paragrafo b), regolamento (CE) n. 883/2004). Oltre ad un ritorno regolare, in genere quotidiano, nello Stato di residenza, il lavoratore interessato deve anche risiedere e lavorare in una zona frontaliere ben delimitata. La convenzione applicabile in materia di doppia imposizione preciserà chiaramente cosa si debba intendere per "zona frontaliere" sul piano fiscale. La convenzione indicherà, inoltre, il luogo in cui il lavoratore è soggetto ad imposta se risiede e lavora nelle zone frontaliere delimitate, ma deve anche eseguire, per il suo datore di lavoro, attività al di fuori della zona frontaliere (ad es. in occasione delle missioni di distacco provvisorie).

10.5.2 Esempi di applicazione delle regole fiscali ai lavoratori frontalieri

Convenzione detta di doppia imposizione Germania-Francia

Dal punto di vista fiscale, secondo quanto stabilito nella convenzione detta di doppia imposizione conclusa fra Francia e Germania, un lavoratore è considerato frontaliere e soggetto ad imposizione nello Stato di residenza se lavora e abita entro i limiti di una zona frontaliere ben definita e, inoltre, torna ogni giorno al luogo di residenza. Il frontaliere occupato tutto l'anno nella zona frontaliere, ma che non rientra al domicilio o lavora al di fuori della zona frontaliere più di 45 giorni in tale periodo, perde lo status di frontaliere.

Zona frontaliere per i lavoratori frontalieri che risiedono in Francia

- Lato francese: ogni città e comune nei dipartimenti Basso Reno (67), Alto Reno (68) e Mosella(57).
- Lato tedesco: ogni città e comune situato in una zona circoscritta in una zona di circa 30 km dalla frontiera.

Zona frontaliere per i lavoratori frontalieri che risiedono in Germania

- Per questi frontalieri, la zona frontaliere comprende una fascia di circa 20 km da entrambi i lati della frontiera.

I frontalieri che dipendono dai servizi pubblici pagano, in linea di massima, le imposte nello Stato del luogo di lavoro.

Esistono regole specifiche per i lavoratori interinali frontalieri.



Convenzione di doppia imposizione Svizzera-Germania

La convenzione di doppia imposizione conclusa fra Svizzera e Germania non definisce alcuna zona frontaliere. La giurisprudenza in materia parte, tuttavia, dal principio che nei casi seguenti un ritorno quotidiano non è accettabile e, quindi, il lavoratore non è, sul piano fiscale, un frontaliere tedesco in Svizzera:

- lavoratore soggetto ad obbligo legale di domicilio in Svizzera;
- distanza fra luogo di residenza e posto di lavoro superiore a 110 km;
- percorso per recarsi al lavoro di sola andata di durata superiore a un'ora e mezza;
- datore di lavoro che prende a carico le spese di locazione e di pernottamento in Svizzera.

I lavoratori frontalieri tedeschi in Svizzera che, per motivi professionali, totalizzano oltre 60 giorni di mancato ritorno nel luogo di residenza nel corso dell'anno civile (per i contratti di lavoro a tempo parziale, questo numero di giorni subisce una riduzione pro rata), sono soggetti ad imposizione in Svizzera.

Convenzione di doppia imposizione Francia-Svizzera

I redditi dei lavoratori frontalieri che risiedono in Francia e lavorano in Svizzera sono soggetti ad imposizione nello Stato di residenza, quindi in Francia, se l'interessato esercita un'attività subordinata in uno dei cantoni di Basilea Città, Basilea Campagna, Berna, Giura, Soletta, Valais, Vaud o Neuchâtel, e se torna quotidianamente in Francia. Il numero di giorni in cui non torna al luogo di residenza è limitato a di 45 giorni feriali l'anno, altrimenti il lavoratore perde lo status di frontaliere.

10.5.2 Vantaggi fiscali per i lavoratori frontalieri

Se un lavoratore transfrontaliero è soggetto ad imposta come non residente (quindi non cittadino) nello Stato di occupazione, è necessario sapere se lo Stato di occupazione gli concede gli stessi vantaggi fiscali (importi esenti da imposta, deduzioni per il partner e i figli a carico, spese professionali, ecc.) concessi a un lavoratore nazionale. Nella sentenza della causa Schumacker (C-279/93), la Corte di giustizia si è pronunciata al riguardo. Lo Stato di occupazione deve concedere gli stessi vantaggi fiscali solo se il lavoratore transfrontaliero dispone di redditi insufficienti nel suo Stato di residenza.

Sentenza Schumacker (C-279/93):

Ne consegue che l'art. 48 va interpretato nel senso che osta all'applicazione di una normativa di uno Stato membro che tassi un lavoratore cittadino di un altro Stato membro, il quale risiede in quest'ultimo Stato e svolge un'attività lavorativa subordinata nel territorio del primo Stato, in misura maggiore rispetto ad un lavoratore residente nel territorio del primo Stato e che ivi svolge la stessa attività, quando il cittadino del secondo Stato trae il proprio reddito totalmente o quasi esclusivamente dall'attività svolta nel primo Stato e non percepisce nel secondo Stato redditi sufficienti per esservi soggetto ad un'imposizione che consenta di prendere in considerazione la sua situazione personale e familiare.

Nel coordinamento della sicurezza sociale (regolamento (CE) n. 883/2004), prevale il principio dello Stato di occupazione. Non è prevista alcuna eccezione per i lavoratori transfrontalieri e frontalieri. Se, contemporaneamente, si applica una convenzione sulla doppia imposizione che contiene una clausola sui lavoratori frontalieri, il lavoratore frontaliere può trovarsi di fronte a regole di attribuzione divergenti per quanto riguarda il

prelievo dei contributi nello Stato di occupazione e l'imposizione fiscale (nello Stato di residenza). Questa tale situazione può essergli favorevole o dannosa (cfr. capitolo 5.4 della presente guida).

Capitolo 11: Il lavoratore multinazionale

11.1 Quadro generale

Un lavoratore multinazionale è un lavoratore che esercita simultaneamente le sue attività professionali in più Stati membri. Lo Stato in cui il datore di lavoro ha sede e/o lo Stato di residenza del lavoratore non rappresentano necessariamente lo Stato di occupazione. Può essere il caso, ad esempio, di una persona che risiede in Svizzera che esegue, per una catena alberghiera francese di fama internazionale, controlli qualità nelle succursali francesi e svizzere del gruppo. Ma può essere anche il caso di uno svizzero che esegue, per lo stesso datore di lavoro francese, controlli qualità in Germania, Austria e Liechtenstein.

I regolamenti europei (CE) n. 1612/68 e n. 883/2004 garantiscono anche a questo gruppo di lavoratori il diritto alla libera circolazione e permettono loro di non perdere i diritti sociali che avevano precedentemente acquisito.

Nel caso di un impiego multinazionale, è importante la coerenza fra legislazioni applicabili in materia di sicurezza sociale, di imposta sul reddito e di normativa del lavoro. In ciascuno di questi campi giuridici sono in vigore regole di attribuzione diverse.

Le regole di attribuzione per la sicurezza sociale obbligatoria sono definite nel regolamento di coordinamento (regolamento (CE) n. 883/2004 articolo 13, paragrafo 1): non vi è libera scelta. Quindi, qualcuno che, ad esempio, è contemporaneamente lavoratore subordinato in Francia, autonomo in Germania e funzionario in Lussemburgo è assicurato in uno Stato membro.

Le regole relative all'imposta sul reddito figurano nelle convenzioni bilaterali sulla doppia imposizione concluse dallo Stato di residenza del lavoratore con ciascuno degli Stati in cui esercita le sue attività (articolo 15, paragrafi 1, 2 e 3 del modello di convenzione dell'OCSE). Neanche in questo caso vi è libera scelta. Contrariamente a quanto avviene per la sicurezza sociale, è possibile che una persona sia soggetta ad imposizione in più Stati, e sia quindi soggetta a doppia imposizione ("salary-splitting").

Tale libertà di scelta esiste, quindi, solo per la legislazione del lavoro applicabile, benché, anche in tal caso, sia limitata da una serie di principi e disposizioni giuridiche sul piano nazionale e internazionale (regolamento (CE) n. 593/2008 e legislazione nazionale del lavoro in considerazione della direttiva 96/71/CE sul distacco).

Le regole di coordinamento sono approfondite nel prosieguo. Si tratta di una materia alquanto complessa. Per questo, tutte le nozioni ipotizzate saranno illustrate con 4 esempi concreti che, data la loro reale frequenza, possono essere anche considerati casi tipo.

In molti casi, un lavoratore multinazionale non è soggetto al sistema di sicurezza sociale del suo Stato di residenza. Si ritrova, quindi, nella stessa situazione del "lavoratore frontaliero": è soggetto al sistema di sicurezza sociale in uno Stato membro ma risiede in un altro Stato membro. Il regolamento (CE) n. 883/2004 offre, quindi, al lavoratore multinazionale le stesse garanzie in materia di prestazioni di sicurezza sociale offerte al lavoratore frontaliero. Nel capitolo 10 "Il lavoratore frontaliero" abbiamo già illustrato le regole applicabili in materia di

assicurazione malattia, invalidità, pensione di vecchiaia, disoccupazione e prestazioni familiari.

11.2 Sicurezza sociale

11.2.1 Principi generali

Il regolamento (CE) n. 883/2004 esige l'esclusività riguardo alla legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale (articolo 11, paragrafo 1, regolamento (CE) n. 883/2004). Un lavoratore multinazionale può, quindi, essere soggetto ad una sola legislazione in materia di sicurezza sociale (anche se ha più contratti con diversi datori di lavoro in vari Stati membri). Il regolamento utilizza il principio dello Stato di occupazione (articolo 11, paragrafo 3, lettera a), regolamento (CE) n. 883/2004) come regola principale. Il fatto che si tratti di "due o più Stati di occupazione" è, tuttavia, contrario a questo sistema. Per questo motivo esistono regole specifiche per i lavoratori multinazionali.

Gli organismi di sicurezza sociale nazionali devono informare i cittadini dei loro diritti in base al nuovo regolamento e sostenerli nella difesa di tali diritti. Ogni istituzione interpellata deve comunicare al richiedente la decisione adottata nonché le disposizioni legali applicabili. Da parte sua, il lavoratore è tenuto a comunicare immediatamente all'istituzione competente qualsiasi eventuale cambiamento della sua situazione che potrebbe influire sull'applicazione delle disposizioni giuridiche.

Articolo 16, regolamento (CE) n. 987/2009, "Procedura per l'applicazione dell'articolo 13 del regolamento di base":

1. La persona che esercita attività in due o più Stati membri ne informa l'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro di residenza.

Articolo 13, regolamento (CE) n. 883/2004, "Esercizio di attività in due o più Stati membri":

1. 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. La persona che esercita abitualmente un'attività subordinata e un'attività lavorativa autonoma in vari Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui esercita un'attività subordinata o, qualora eserciti una tale attività in due o più Stati membri, alla legislazione determinata a norma del paragrafo 1.

(...)

5. Le persone di cui ai paragrafi da 1 a 4 sono trattate, ai fini della legislazione determinata ai sensi di queste disposizioni, come se esercitassero l'insieme delle loro attività subordinate o autonome e riscuotessero l'insieme delle loro retribuzioni nello Stato membro in questione.

Nel nuovo regolamento non sono più state inserite regole particolari per i lavoratori subordinati dei trasporti internazionali (personale in volo e in navigazione); in tal modo,



queste categorie di lavoratori sono soggette alle stesse regole applicabili a tutti i lavoratori che esercitano abitualmente le loro attività in più Stati membri. Per i lavoratori che esercitano abitualmente le loro attività in più Stati membri è opportuno fare riferimento alle disposizioni in materia di sicurezza sociale dello Stato di residenza se il lavoratore vie esercita una parte sostanziale della sua attività. Il regolamento attuativo (CEE) n. 987/2009 (articolo 14) definisce l'espressione "parte sostanziale" come una parte di orario di lavoro e/o retribuzione non inferiore al 25%. Per determinare dove si esercita la parte sostanziale dell'attività, si esegue una previsione sui dodici mesi successivi. Purtroppo, il termine "abitualmente" non è definito nemmeno nel nuovo regolamento o regolamento attuativo.

11.2.2 Lavorare in più di uno Stato membro?

In tali situazioni, occorre determinare lo Stato con cui il lavoratore ha i legami più stretti. Se un lavoratore lavora in più di uno Stato membro e risiede nello Stato in cui esercita una parte sostanziale (25%) della sua attività, che essa sia subordinata o che non lo sia, è soggetto alla legislazione dello Stato in cui risiede.

Se un lavoratore esercita la sua attività in più di uno Stato membro per più imprese o datori di lavoro che hanno la sede sociale in vari Stati membri, anche il lavoratore in questione è soggetto alla legislazione dello Stato in cui risiede.

Se un lavoratore non risiede nello Stato in cui esercita una parte sostanziale della sua attività (subordinata) o in cui si concentra la sua attività (autonoma), si applicano le regole seguenti.

- Il lavoratore è soggetto alla legislazione dello Stato membro in cui il suo datore di lavoro ha la propria sede o domicilio registrato.
- Il lavoratore autonomo è soggetto alla legislazione dello Stato membro in cui si concentra la sua attività.
- Se un lavoratore è attivo sia come subordinato che autonomo in più Stati membri, è soggetto, in via prioritaria, alla legislazione dello Stato in cui il lavoratore esercita l'attività subordinata.
- I lavoratori dell'amministrazione pubblica (funzionari) sono sempre soggetti alla legislazione della loro amministrazione, anche se esercitano attività subordinate e/o autonome.

Esempi

- ▶ Il lavoratore è abitualmente attivo per un'impresa in Italia e in Slovenia. Risiede in Italia. L'impresa ha sede in Slovenia. Il lavoratore, esercitando una parte sostanziale (più del 25%) della sua attività in Italia, è soggetto alla legislazione italiana.
- ▶ Il lavoratore è abitualmente attivo per un'impresa in Germania e in Francia. Risiede in Germania. L'impresa ha sede in Repubblica ceca. Il lavoratore esercita una parte sostanziale della sua attività in Francia, mentre la parte di attività esercitata in Germania è minima (un giorno di telelavoro a domicilio). È, quindi, soggetto alla legislazione ceca.

11.2.3 Disposizioni del diritto applicabile ai lavoratori che esercitano anche un'attività autonoma

In questi casi, si applica il principio di esclusività. Una persona che esercita un'attività subordinata per un'impresa in uno Stato membro e, al tempo stesso, un'attività autonoma in un altro Stato membro è soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui esercita l'attività subordinata (articolo 15, paragrafo 3, regolamento (CE) n. 883/2004).



Esempio

- Una persona domiciliata in Austria esercita un'attività subordinata in Austria e in Germania per un'impresa la cui sede è in Francia, e un'attività autonoma in Polonia. L'interessato lavora in media tre giorni al mese in Austria (parte non sostanziale): è soggetto al sistema di sicurezza sociale secondo la legislazione dello Stato membro in cui ha sede l'impresa, quindi in Francia.

11.2.4 Disposizioni del diritto applicabile ai lavoratori che sono anche funzionari

Una persona che lavora come funzionario in uno Stato membro e esercita un'attività in un altro Stato membro, è soggetta alla legislazione dello Stato membro da cui dipende l'unità amministrativa che la occupa (articolo 13, paragrafo 4, regolamento (CE) n. 883/2004).

Esempi

- Un funzionario di una unità amministrativa austriaca esercita un'attività subordinata (lavoratore) in Germania e un'attività autonoma in Repubblica ceca. In questo caso, è soggetto alla legislazione dello Stato membro in cui si trova l'unità amministrativa cui appartiene il funzionario. Il funzionario è soggetto al sistema di sicurezza sociale in Austria. Il datore di lavoro tedesco deve controllare che il suo lavoratore sia soggetto al regime di sicurezza sociale in Austria. In questo caso, il luogo di residenza del funzionario non ha alcuna rilevanza.
- Un lavoratore risiede nei Paesi Bassi. Lavora a tempo pieno presso un datore di lavoro olandese, nei Paesi Bassi. Contemporaneamente, ha un impiego di funzionario (quattro ore) in Belgio. Il datore di lavoro olandese deve controllare che il suo lavoratore sia soggetto al sistema di sicurezza sociale in Belgio.

11.2.5 Disposizioni del diritto applicabile ai lavoratori dei trasporti

Il regolamento (CE) n. 883/2004 non prevede più regole speciali per i lavoratori dei trasporti. Una persona che lavora come membro del personale viaggiante o navigante di un'impresa attiva nel trasporto internazionale di persone o merci su strada, ferrovia, aereo o mezzo di navigazione interna, è soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui si trova la sede dell'impresa. Se l'attività si esercita principalmente nel territorio dello Stato membro di residenza, la persona è soggetta alla legislazione di tale Stato.

Invece, la persona impiegata da un'agenzia o da una rappresentanza permanente dell'impresa è soggetta alla legislazione dello Stato nel cui territorio si trova l'agenzia o rappresentanza permanente. Se l'attività si esercita principalmente nel territorio dello Stato membro di residenza, la persona è soggetta alla legislazione di tale Stato.

Esempi

- Un lavoratore risiede in Germania e lavora per una società di trasporti stabilita in Austria e attiva nel trasporto internazionale con Italia, Francia e Germania. Lavora (viaggia) in media 50% in Italia, 30% in Francia, 10% in Germania e 10% in Austria. Il lavoratore deve essere soggetto al sistema di sicurezza sociale in Austria. Se si trasferisce in Francia o in Italia, deve essere soggetto al sistema di sicurezza sociale in Francia o in Italia.



- Un lavoratore risiede in Germania e lavora per una società di trasporti stabilita in Austria e attiva nel trasporto internazionale con Italia, Francia e Germania. Lavora (viaggia) in media 50% in Italia, 40% in Francia e 10% in Germania. L'impresa austriaca ha un'agenzia in Italia. Il lavoratore deve essere soggetto al sistema di sicurezza sociale in Italia.

11.2.6 Norme transitorie

Riguardo alle situazioni transfrontaliere che esistono già dal 1° maggio 2010, in un primo momento non vi è alcun cambiamento relativo alla legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale per i lavoratori, secondo l'articolo 87, paragrafo 8 del regolamento (CE) n. 883/2004. In un primo tempo, continuano ad applicarsi le attuali disposizioni del regolamento (CEE) n. 1408/71, ma al più tardi fino al 30 aprile 2020. La condizione necessaria per la continuità è che non vi sia alcun cambiamento giuridico importante nelle situazioni. L'interessato può, inoltre, chiedere l'applicazione al suo caso del regolamento (CE) n. 883/2004. Se introduce una simile domanda fino al 31 luglio 2010, la situazione è soggetta retroattivamente al 1° maggio 2010 alle disposizioni del regolamento (CE) n. 883/2004.

Esempio

- Un lavoratore è abitualmente occupato da un'impresa in Germania e Belgio dal 1° aprile 2008. Risiede in Germania. La parte delle attività esercitate in Germania non è sostanziale. L'impresa ha sede in Polonia. Secondo il regolamento (CEE) n. 1408/71, si applica la legislazione tedesca. A partire dal 1° maggio 2010, secondo il regolamento (CE) n. 883/2004, in questo caso specifico diventerebbe applicabile la legislazione polacca. Ma, ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 8 del regolamento (CE) n. 883/2004, il diritto tedesco sarebbe applicabile fino a nuovo ordine, fino a quando non cambiano i fatti che prevalgono. Il lavoratore ha, tuttavia, la possibilità di presentare richiesta di applicazione del diritto polacco.

11.3 Fiscalità

11.3.1 Principi generali

Le regole di attribuzione in materia di esazione dell'imposta figurano nella "convenzione bilaterale mirante a prevenire la "doppia imposizione" che lo Stato di residenza del lavoratore ha concluso con ciascuno degli Stati in cui esercita le sue attività professionali. Queste regole di attribuzione determinano lo Stato membro cui spetta la competenza di imposizione fiscale sul reddito del lavoratore. Esse permettono, così, di evitare una doppia imposizione dello stesso reddito. In caso di lavoro multinazionale, è determinante la regola detta "dei 183 giorni".

La maggior parte delle convenzioni sulla doppia imposizione seguono il modello di convenzione dell'OCSE. Esistono varie generazioni di queste modelli dell'OCSE su cui possono basarsi le convenzioni bilaterali.

Il modello di convenzione dell'OCSE stabilisce che i redditi da lavoro sono, in primo luogo, imponibili nello Stato di residenza. Tuttavia, lo Stato di occupazione assoggetterà ad imposizione le retribuzioni relative alle attività svolte nel suo territorio (principio dello Stato di occupazione).

Lo Stato di residenza conserva, tuttavia, il suo diritto prioritario di imposizione fiscale su tali redditi, qualora vengano soddisfatte contemporaneamente le seguenti condizioni:



- il lavoratore dimora nello Stato di occupazione per un periodo o periodi che non superano, in totale, 183 giorni per anno civile (vecchi modelli di convenzioni dell'OCSE) o per un periodo di 12 mesi successivi (nuovo modello di convenzione dell'OCSE);
- le retribuzioni sono pagate da un datore di lavoro o per conto di un datore di lavoro che non è residente dello Stato di occupazione;
- l'onere retributivo non è sostenuto da una stabile organizzazione che il datore di lavoro ha nello Stato di occupazione.

Se una di queste tre condizioni non è soddisfatta, il lavoratore viene assoggettato ad imposizione nello Stato di occupazione con effetto retroattivo, quindi a partire dal suo primo giorno di presenza, in conformità alla legislazione fiscale dello Stato in questione.

L'articolo 15, paragrafo 3, del modello di convenzione dell'OCSE introduce, a favore dei lavoratori del trasporto aereo e di quello marittimo, un'eccezione ai suddetti principi.

11.3.2 Lavoratori dei trasporti

L'articolo 15, paragrafo 3, del modello di convenzione dell'OCSE introduce un principio di esclusività a favore del personale di volo e navigante. Questi lavoratori sono soggetti ad imposizione in uno solo Stato contraente; quello in cui il datore di lavoro ha la propria sede.

Per i lavoratori del settore del trasporto internazionale su strada, il coordinamento fiscale è disciplinato in maniera meno netta. Nella maggior parte dei casi, l'esclusività non è loro garantita. La maggior parte delle convenzioni sulla doppia imposizione sottopongono gli autotrasportatori alle stesse regole degli "altri" lavoratori (Stato di occupazione, con riserva della regola dei 183 giorni – cfr. 11.3.3).

Esempio

- ▶ Per un cittadino olandese che viaggia per un'impresa lussemburghese di trasporti internazionali verso tutte le destinazioni europee, non si applica il principio dello Stato di sede del datore di lavoro, come applicato nel trasporto aereo e marittimo. Il lavoratore è, pertanto, soggetto al principio dello Stato di occupazione, con riserva della regola dei 183 giorni. Questo significa che per i giorni in cui ha lavorato in Lussemburgo, sarà anche soggetto ad imposizione fiscale in Lussemburgo ("salary-splitting"). Per gli altri giorni di lavoro, e a condizione che non abbia lavorato più di 183 giorni negli altri Stati membri, sarà soggetto ad imposizione nel suo Stato di residenza (i Paesi Bassi).

11.3.3 "Altri" lavoratori multinazionali

Gli "altri" lavoratori sono, in linea di massima, soggetti al principio dello Stato di occupazione (articolo 15, paragrafo 1 del modello di convenzione dell'OCSE), con riserva della regola dei 183 giorni (articolo 15, paragrafo 2 del modello di convenzione dell'OCSE). Non esiste alcun principio d'esclusività. Il lavoratore multinazionale può, quindi, trovarsi in una situazione in cui è soggetto ad imposizione in due o più Stati membri ("salary-splitting" fiscale). Le convenzioni bilaterali sulla doppia imposizione garantiscono solo che la stessa parte di reddito non sia soggetta ad imposizione in due o più Stati membri.

11.3.4 Imposizione nello Stato di residenza

Se una parte del reddito del lavoratore multinazionale (o della sua famiglia) è imponibile nello Stato di residenza, quest'ultimo assoggetta tale reddito in modo "progressivo", ossia



applicando la riserva di progressività. Il lavoratore è considerato soggetto ad un obbligo fiscale illimitato.

Lo Stato di residenza calcola dapprima un importo d'imposizione teorico sulla base di tutti i redditi ottenuti all'interno e all'esterno dello Stato ("redditi mondiali"). Secondo questo metodo di calcolo, il lavoratore ha, come residente, diritto alle abituali deduzioni fiscali, agli importi esenti, alle deduzioni per persona a carico, e così via. È solo dopo il calcolo dell'importo dell'imposta teoricamente dovuta che lo Stato di residenza esenterà i redditi professionali già soggetti ad imposta negli altri Stati membri.

11.3.5 Imposizione fiscale in Stati di occupazione diversi dallo Stato di residenza

Se una parte del reddito del lavoratore multinazionale è imponibile in uno Stato membro diverso dal suo Stato di residenza, lo Stato in questione assoggetterà ad imposta solo i redditi guadagnati nel suo territorio, all'aliquota in vigore per i contribuenti stranieri (non residenti e lavoratori soggetti ad obbligo fiscale limitato). Tuttavia, se il reddito è stato in gran parte guadagnato in tale Stato membro, il lavoratore ha diritto agli stessi vantaggi fiscali del lavoratore nazionale: spese professionali, importi esenti da imposta, deduzioni per figli a carico, e così via. In tal caso, è possibile che anche in questo Stato membro esista un'imposizione "progressiva", che tenga conto del reddito mondiale del lavoratore.

11.4 Diritto del lavoro

Riguardo alle disposizioni in materia di lavoro in vigore, la libertà di scelta è, in linea di massima, applicabile. Ma la scelta deve avvenire in modo esplicito. Altrimenti, la scelta del diritto applicabile deve emergere in modo chiaro dalle clausole del contratto di lavoro o dalle circostanze della situazione (articolo 3 del regolamento (CE) n. 593/2008). Sarebbe necessario, di preferenza, inserire nel contratto di lavoro una clausola esplicita riguardo alla scelta del diritto applicabile. Questa scelta risulta tuttavia ristretta, secondo l'articolo 8 del regolamento (CE) n. 593/2008 (cfr. capitolo 4 della presente guida). Di fatto, il lavoratore non deve perdere la garanzia del "diritto obiettivamente applicabile", ossia del diritto che sarebbe applicabile se non venisse fatta alcuna scelta. Questo significa che, di fatto, il lavoratore può, in qualsiasi momento, invocare le garanzie del diritto obiettivamente applicabile.

Sul diritto applicabile possono anche prevalere le disposizioni del diritto vincolante dello Stato membro in cui vengono esercitate le attività. Si tratta di regole di priorità.

Ciascun Stato membro dispone della libertà e della sovranità giuridica per dichiarare elementi del diritto del lavoro come diritto vincolante. Lo fa valutando che il mancato rispetto di tali regole rappresenta una minaccia dell'ordine pubblico nello Stato membro in questione. In tal modo, si evita anche il dumping sociale. In caso di assunzione multinazionale, è importante informarsi in anticipo presso i sindacati dello Stato di occupazione sulle condizioni di lavoro legali e contrattuali (contratti collettivi) che sono vincolanti nel suo territorio.

Nella pratica, non avviene spesso che venga stipulata un'assunzione multinazionale senza scelta esplicita del diritto applicabile. La scelta viene determinata da fattori specifici, ad esempio la ricerca di un legame con la legislazione in materia di sicurezza sociale in vigore. Ma accade spesso che nel contratto di lavoro e/o nei contratti collettivi vengano concordate le prestazioni di sicurezza sociale aggiuntive in caso di malattia, incapacità al lavoro e vecchiaia.

11.5 Esempi tipici

11.5.1 Autotrasportatore internazionale

Il datore di lavoro è stabilito ...	Il lavoratore risiede ...	Il lavoratore lavora contemporaneamente ...
in Danimarca	in Germania	in tutti gli Stati membri dell'UE

11.5.1.1 Sicurezza sociale

L'autotrasportatore in questione è soggetto al sistema di sicurezza sociale nello Stato del suo datore di lavoro, la Danimarca (articolo 11, paragrafo 3, lettera a) del regolamento (CE) n. 883/2004). Se guadagna più del 25% circa del suo salario o lavora più del 25% circa del suo tempo in Germania, il datore di lavoro danese deve assoggettare il lavoratore al sistema di sicurezza sociale secondo il diritto tedesco in Germania (articolo 13, paragrafo 1 del regolamento (CE) n. 883/2004). Il lavoratore riceve come conferma dell'applicazione della legislazione tedesca il documento A1 che gli viene rilasciato dall'organismo competente dello Stato membro (la Germania).

11.5.1.2 Fiscalità

Per i giorni in cui ha lavorato in Danimarca, il lavoratore viene assoggettato ad imposizione anche in Danimarca ("salary-splitting"). Per gli altri giorni di lavoro non svolti in Danimarca, sarà soggetto ad imposizione in Germania se lavora meno di 183 giorni negli altri Stati membri. Lo Stato di residenza (Germania) concederà, al momento del calcolo definitivo dell'imposta tedesca sul reddito, un'esenzione per la parte di reddito soggetta ad imposizione in Danimarca. Tale metodo tiene conto della riserva di progressività: questo significa che il reddito non danese sarà soggetto ad imposizione in Germania in modo progressivo.

11.5.1.3 Diritto del lavoro

Per un autotrasportatore tedesco, dipendente di una società danese di trasporto merci, e che circola in più Stati membri, è logico scegliere il diritto del lavoro dello Stato del datore di lavoro. Se l'autotrasportatore lavora per la maggior parte del tempo in Germania, occorre applicare le disposizioni del diritto tedesco obbligatorio. Ne deriva un aggiustamento con la legislazione di sicurezza sociale tedesca applicabile in materia di sicurezza sociale e la fiscalità. L'imposizione del reddito avviene essenzialmente in Germania ("salary-splitting").

Autotrasportato internazionale	Stato membro:
Il datore di lavoro è stabilito	in Danimarca
Il lavoratore risiede	in Germania
Il lavoratore lavora	in tutti gli Stati membri dell'UE
Soggetto al sistema di sicurezza sociale	in Danimarca o in Germania (> 25%)
Soggetto ad imposizione	in Danimarca (salario danese) e in Germania
Scelta ristretta del diritto del lavoro applicabile:	Danimarca e/o Germania

11.5.2 Operaio multinazionale dell'edilizia

Il datore di lavoro è stabilito ...	Il lavoratore risiede ...	Il lavoratore lavora contemporaneamente ...
nei Paesi Bassi	in Belgio	in Belgio (25%) e nei Paesi Bassi

11.5.2.1 Sicurezza sociale

Il lavoratore che lavora nei due Stati membri dalla sua entrata in servizio è soggetto, secondo l'articolo 13, paragrafo 2, regolamento (CE) n. 883/2004, alla legislazione belga in materia di sicurezza sociale, ossia a quella dello Stato membro in cui risiede ed esercita una parte sostanziale delle sue attività. Il datore di lavoro olandese è tenuto a pagare i contributi per la sicurezza sociale belgi per la totalità della retribuzione in Belgio. Il lavoratore riceve, come conferma dell'applicazione della legislazione in vigore, una dichiarazione A1 dall'organismo competente dello Stato membro il cui sistema di sicurezza sociale gli è applicabile, ossia il Belgio. La dichiarazione A1 può, in genere, applicarsi per una durata indeterminata, ma deve essere rinnovata a intervalli regolari.

11.5.2.2 Fiscalità

Per determinare lo Stato o gli Stati d'imposizione fiscale del lavoratore, è necessario consultare la convenzione belgo-olandese sulla doppia imposizione. Dal 2003, questa convenzione non contempla più regole relative ai lavoratori frontalieri. Pertanto, il reddito legato alle prestazioni di lavoro nel territorio belga è soggetto ad imposizione in Belgio a partire dal primo giorno di lavoro. Il reddito legato alle prestazioni di lavoro eseguite nel territorio olandese (retribuzione olandese), quindi nel paese in cui è stabilito il datore di lavoro, è soggetto all'imposta olandese (articolo 15, paragrafo 1 della convenzione belgo-olandese sulla doppia imposizione).

L'operaio edile in questione si trova pertanto in una situazione di "scissione fiscale del salario" ("salary-splitting"). Il suo salario sarà diviso pro rata sulla base dei giorni di lavoro nel territorio dei Paesi Bassi e del Belgio in due parti: una parte soggetta all'imposta olandese (assoggettamento limitato) e l'altra all'imposta belga (assoggettamento illimitato).

11.5.2.3 Diritto del lavoro

Per l'operaio edile che risiede in Belgio e che è dipendente di un'impresa olandese di costruzioni per la quale lavora in cantieri sia del Belgio che dei Paesi Bassi, è possibile stipulare un contratto di lavoro secondo il diritto belga oppure secondo quello olandese. Quando l'operaio edile lavora nei Paesi Bassi, si applica il contratto collettivo di lavoro (CCL) olandese. Se la scelta si basa sul diritto olandese del lavoro le attività svolte in Belgio sono soggette al CCL belga del settore edile, purché tali disposizioni siano più favorevoli di quelle del diritto olandese o del CCL olandese. Oltre al regolamento (CE) n. 593/2008 (articolo 3, 8 e 9), anche la direttiva sul distacco dei lavoratori (CE 96/71), come recepita nel diritto belga, si applica in questo caso.

È anche possibile optare per il diritto belga del lavoro e i CCL belgi. Se il lavoratore che ha optato per il diritto belga del lavoro esercita le sue attività nei Paesi Bassi, saranno di applicazione il diritto olandese del lavoro e la CCL olandese, purché tali disposizioni siano più favorevole di quelle del diritto belga.

11.5.2.4 Sintesi

Per garantire la massima coerenza logica fra fiscalità, sicurezza sociale e diritto del lavoro o contratti di lavoro, la scelta del diritto del lavoro belga e dei CCL belgi appare scontata: in effetti, il lavoratore multinazionale in questione è comunque soggetto alla sicurezza sociale belga e il suo reddito è in parte imponibile in Belgio.

Operaio edile:	Stato membro:
Il datore di lavoro è stabilito	nei Paesi Bassi
Il lavoratore risiede	in Belgio
Il lavoratore lavora strutturalmente	nei Paesi Bassi e in Belgio (> 25%)
Soggetto al sistema di sicurezza sociale	in Belgio
Stato in cui è soggetto ad imposizione	Paesi Bassi e Belgio ("salary-splitting")
Scelta limitata del diritto del lavoro	Diritto belga (CCL Edilizia) e disposizioni obbligatorie del diritto del lavoro olandese (più favorevoli, nonché i CCL Edilizia) per le attività svolte nel territorio dei Paesi Bassi.

11.5.3 Rappresentanti commerciali multinazionali subordinati

Il datore di lavoro è stabilito ...	Il lavoratore risiede ...	Il lavoratore lavora contemporaneamente ...
in Francia	in Belgio	in Germania (50%), Lussemburgo (10%), Belgio (15%), Paesi Bassi (20%) e Francia (5%)

11.5.3.1 Sicurezza sociale

Secondo l'articolo 13, paragrafo 1, lettera b) i) del regolamento (CE) n. 883/2004, il rappresentante commerciale in questione è soggetto alle legislazioni in materia di sicurezza sociale dello Stato membro in cui il suo datore di lavoro ha sede, nella fattispecie la Francia. Il datore di lavoro francese è tenuto a pagare i contributi per la sicurezza sociale sulla totalità della retribuzione in Francia. Il lavoratore riceve, come conferma dell'applicazione della legislazione in vigore, una dichiarazione A1 da parte dell'organismo competente dello Stato membro il cui sistema di sicurezza sociale gli è applicabile, ossia la Francia.

11.5.3.2 Fiscalità

Per quanto riguarda l'imposizione, è opportuno fare riferimento alle convenzioni di doppia imposizione concluse fra lo Stato di residenza (Belgio) e/o Francia, Germania, Paesi Bassi e Lussemburgo. Per le attività esercitate in Francia, il rappresentante commerciale è soggetto ad imposizione in Francia. La convenzione di doppia imposizione conclusa tra Belgio e Germania, Paesi Bassi e Lussemburgo prevede la regola dei 183 giorni. Se il lavoratore lavora meno di 183 giorni nei Paesi Bassi, in Germania e in Lussemburgo e il datore di lavoro è privo di "sede operativa" nei Paesi Bassi, in Germania e in Lussemburgo, la competenza di prelievo fiscale viene attribuita al 100% allo Stato di residenza (Belgio).

11.5.3.3 Diritto del lavoro



La libertà di scelta è pressoché illimitata. In mancanza di una scelta esplicita del diritto applicabile, si applica il diritto dello Stato del datore di lavoro (articolo 8, paragrafo 3 del regolamento (CE) n. 593/2008). Nonostante ciò, vale la pena scegliere, in questa situazione, il diritto del lavoro francese e/o le condizioni di lavoro francesi (contratto collettivo di lavoro) perché il rappresentante commerciale è assicurato e soggetto ad imposizione in Francia. Il diritto del lavoro vincolante deve essere applicato da Belgio, Paesi Bassi, Germania e Lussemburgo.

Rappresentante commerciale multinazionale:	Stato membro:
Il datore di lavoro è stabilito	in Francia (nessun insediamento fisso in altri paesi)
Il lavoratore risiede	in Belgio
Il lavoratore lavora strutturalmente	In Belgio (<25%), Lussemburgo, Francia (5%), Paesi Bassi e Germania.
Soggetto al sistema di sicurezza sociale	in Francia
Stato in cui è soggetto ad imposizione	Belgio (95%; <183 giorni in Lussemburgo, Paesi Bassi, Germania) e Francia (5%)
Scelta limitata del diritto del lavoro	Francia

11.5.4 Insegnanti multinazionali (frontalieri)

Il datore di lavoro è stabilito ...	Il lavoratore risiede ...	Il lavoratore lavora contemporaneamente ...
in Belgio: scuola di musica, pubblica 1: nei Paesi Bassi: scuola di musica privata 2:	nei Paesi Bassi	nei Paesi Bassi (90%) e in Belgio (10%)

11.5.4.1 Sicurezza sociale

Questo insegnante multinazionale, funzionario in Belgio e lavoratore "normale" nei Paesi Bassi, è soggetto alla legislazione belga in materia di sicurezza sociale, secondo l'articolo 13, paragrafo 4 del regolamento (CE) n. 883/2004. Il lavoratore riceve, come conferma dell'applicazione della legislazione in vigore, una dichiarazione A1 da parte dell'organismo competente dello Stato membro il cui sistema di sicurezza sociale gli è applicabile, ossia il Belgio. Il datore di lavoro olandese è tenuto a pagare i contributi per la sicurezza sociale belgi sulla totalità della retribuzione in Belgio.

11.5.4.2 Fiscalità

Il lavoratore (insegnante) multinazionale in questione è soggetto ad imposizione secondo la convenzione di doppia imposizione conclusa tra Paesi Bassi e Belgio. La retribuzione olandese è soggetta ad imposizione nei Paesi Bassi, e quella belga in Belgio (assoggettamento limitato). Il reddito belga è contabilizzato dal fisco olandese; l'insegnante è soggetto ad imposizione illimitata (esenzione con riserva di progressività).

11.5.4.3 Diritto del lavoro



Questo lavoratore (insegnante) multinazionale ha, in linea di massima, la libertà di scelta (articolo 3 del regolamento (CE) n. 593/2008). Nella pratica, il Belgio applica il diritto della funzione pubblica belga (compreso il contratto collettivo di lavoro) e i Paesi Bassi applicano il diritto del lavoro olandese (compreso il contratto collettivo di lavoro).

Insegnante	Stato membro competente:
Il datore di lavoro è stabilito	in Belgio e nei Paesi Bassi
Il lavoratore risiede	nei Paesi Bassi
Il lavoratore lavora strutturalmente	come lavoratore nei Paesi Bassi (90%) e come funzionario in Belgio (10%)
Soggetto al sistema di sicurezza sociale	in Belgio
Stato in cui è soggetto ad imposizione	Belgio (assoggettamento limitato) e Paesi Bassi (assoggettamento illimitato)
Scelta limitato del diritto del lavoro	Nella pratica: Belgio (funzionario) e Paesi Bassi

Capitolo 12: Il lavoratore mobile europeo in caso di disoccupazione

12.1 Quadro generale

Ogni cittadino di uno Stato membro dello Spazio economico europeo (SEE) ha il diritto di lavorare e dimorare in un altro Stato membro. Sono previste regole e facilitazioni particolari nel caso di un lavoratore disoccupato cittadino di uno degli Stati membri. Può trattarsi, ad esempio, di un disoccupato polacco che si reca nei Paesi Bassi per cercare lavoro, di un richiedente lavoro ceco che va a trovare lavoro in Irlanda o di un richiedente lavoro danese che desidera andare a lavorare in Spagna. Questo capitolo descrive, inoltre, le regole che si applicano ai disoccupati che trovano un lavoro temporaneo e in seguito si ritrovano nuovamente in disoccupazione.

Una persona che desidera andare a cercare lavoro in un altro Stato membro si pone una serie di interrogativi.

- Come posso cercare lavoro conservando le mie indennità di disoccupazione?
- Quali formalità devo espletare a tal fine (iscrizione a un ufficio di collocamento, ecc.)?
- Cosa ne è del mio diritto di soggiorno nel periodo in cui cerco lavoro e in cui eventualmente esercito un'attività?
- Quali sono i miei diritti alle indennità di disoccupazione se mi ritrovo di nuovo in disoccupazione?

12.2 Servizi di collocamento transfrontaliero: EURES

La Commissione europea ha lanciato il progetto EURES a vantaggio dei richiedenti lavoro, dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Per aiutare i lavoratori e i richiedenti lavoro, esiste una rete europea composta da oltre 850 consulenti EURES. L'elenco attuale dei consulenti e delle consulenti EURES è disponibile sul sito <http://ec.europa.eu/eures>. I consulenti EURES sono specialisti qualificati che informano e consigliano i richiedenti lavoro, i lavoratori e i datori di lavoro su questioni transfrontaliere riguardanti le condizioni di vita e di lavoro, il mercato del lavoro, la sicurezza sociale, il diritto del lavoro, il diritto sociale e fiscale in Europa. Inoltre, i consulenti EURES aiutano gli uffici di collocamento nella ricerca transfrontaliera di lavoro e personale.

12.3 Cercare lavoro conservando l'indennità nazionale di disoccupazione

L'articolo 64 del regolamento di coordinamento (CE) n. 883/2004 garantisce che, a determinate condizioni, un richiedente lavoro possa "importare" le indennità di disoccupazione nazionali per tre mesi in un altro Stato membro (durata di mantenimento del diritto). Tale periodo di tre mesi può essere prorogato dalle istituzioni o dagli uffici del lavoro competenti fino a un massimo di sei mesi (articolo 64, paragrafo 1, lettera c), regolamento (CE) n. 883/2004). Questa regola offre al richiedente lavoro la possibilità unica di esplorare il mercato del lavoro in un altro Stato membro e di trovare lavoro continuando a beneficiare delle indennità di disoccupazione. Per i richiedenti lavoro di Norvegia, Liechtenstein, Islanda e Svizzera si applica ancora l'articolo 69 del regolamento (CEE) n. 1408/71.

Per un cittadino dell'Unione, non è richiesto alcun permesso di lavoro. I cittadini dell'Unione possono quindi basarsi semplicemente sull'articolo 64 del regolamento (CE) n. 883/2004. Per i cittadini non UE (cittadini di paesi terzi) che dimorano legalmente nel territorio di uno Stato membro, la situazione è un po' più complicata. Benché il campo di applicazione personale del regolamento (CE) 1883/2004 sia stato esteso di recente, con il regolamento (CE) n. 1231/2010, anche a questo gruppo di lavoratori, l'articolo 64 del regolamento (CE) n. 883/2004 è stato oggetto di un'eccezione. Il mantenimento del diritto a prestazioni di disoccupazione ai sensi dell'articolo 64 del regolamento (CE) n. 883/2004 implica che la persona interessata si iscriva come disoccupato presso gli uffici del lavoro di ogni Stato membro in cui si reca. La disposizione di cui sopra dovrebbe quindi applicarsi esclusivamente a un cittadino di paesi terzi solo nel caso in cui quest'ultimo abbia il diritto (se del caso, in base al titolo di soggiorno o al diritto di soggiorno a lungo termine) di iscriversi come disoccupato presso gli uffici del lavoro dello Stato membro e di esercitarvi legalmente un'attività.

Articolo 64, regolamento (CE) n. 883/2004, "Disoccupati che si recano in un altro Stato membro":

1. *La persona che si trova in disoccupazione completa e che soddisfa le condizioni richieste dalla legislazione dello Stato membro competente per avere diritto alle prestazioni e che si reca in un altro Stato membro per cercarvi un'occupazione, conserva il diritto alle prestazioni di disoccupazione in denaro alle condizioni e nei limiti sottoindicati:*
 - a) *prima della partenza, il disoccupato deve essere stato iscritto come richiedente lavoro e deve essere rimasto a disposizione degli uffici del lavoro dello Stato membro competente per almeno quattro settimane dall'inizio della disoccupazione. Gli uffici o le istituzioni competenti possono tuttavia autorizzare la sua partenza prima della scadenza di tale termine;*
 - b) *il disoccupato deve iscriversi come richiedente lavoro presso gli uffici del lavoro dello Stato membro in cui si reca, essere sottoposto ai controlli ivi predisposti e rispettare le condizioni stabilite dalla legislazione di detto Stato membro. Questa condizione si considera soddisfatta per il periodo che precede l'iscrizione se quest'ultima avviene entro sette giorni dalla data in cui l'interessato ha cessato di essere a disposizione degli uffici del*



lavoro dello Stato membro che ha lasciato. In casi eccezionali, gli uffici o le istituzioni competenti possono prorogare tale termine;

c) il diritto alle prestazioni è mantenuto per un periodo di tre mesi, a decorrere dalla data in cui il disoccupato ha cessato di essere a disposizione degli uffici del lavoro dello Stato membro che ha lasciato, purché la durata totale dell'erogazione delle prestazioni non superi la durata complessiva del periodo in cui ha diritto alle prestazioni a norma della legislazione di tale Stato membro; gli uffici o le istituzioni competenti possono prorogare il periodo di tre mesi fino ad un massimo di sei mesi;

d) le prestazioni sono erogate dall'istituzione competente, secondo la legislazione che essa applica ed a suo carico.

2. Se l'interessato ritorna nello Stato membro competente alla scadenza del periodo durante il quale egli ha diritto alle prestazioni in virtù del paragrafo 1, lettera c) o prima di tale scadenza, egli continua ad avere diritto alle prestazioni ai sensi della legislazione di detto Stato membro. Egli perde ogni diritto a prestazione a norma della legislazione dello Stato membro competente se non vi ritorna alla scadenza di tale periodo o prima di tale scadenza, fatte salve disposizioni più favorevoli di detta legislazione. In casi eccezionali gli uffici o le istituzioni competenti possono consentire all'interessato di ritornare in una data posteriore senza perdita del diritto...

3. Salvo disposizioni più favorevoli previste dalla legislazione dello Stato membro competente, tra due periodi di occupazione il periodo massimo complessivo per il quale il diritto alle prestazioni è conservato a norma del paragrafo 1 è pari a tre mesi; gli uffici o le istituzioni competenti possono prorogare tale periodo fino ad un massimo di sei mesi.

Per far applicare questa norma, il disoccupato deve richiedere alla cassa per le indennità di disoccupazione (l'istituzione competente) dello Stato di residenza il modulo U2 (ex modulo E 303). Dopo essersi iscritto come richiedente lavoro presso gli uffici del lavoro competenti (ufficio del lavoro), il disoccupato deve presentare il modulo U2 (dichiarazione sul mantenimento del diritto alle indennità di disoccupazione) alla cassa per le indennità di disoccupazione dello Stato membro nel quale cerca lavoro.

Ulteriori dettagli sullo scambio di informazioni, la collaborazione e la mutua assistenza amministrativa fra istituzioni e amministrazioni del lavoro dello Stato membro competente e lo Stato membro in cui la persona interessata si reca per cercare lavoro, sono disciplinati dall'articolo 55 del regolamento (CE) n. 987/2009.

12.4 Diritto di soggiorno durante il periodo di ricerca di lavoro

Non esiste (ancora) una disposizione di legge europea specifica che disciplini il diritto di soggiorno dei richiedenti lavoro. Nella causa Antonissen (C-292/89), la Corte di giustizia europea ha dichiarato che un richiedente lavoro ha diritto di soggiornare per sei mesi in un altro Stato membro per cercarvi lavoro. Se, alla fine dei sei mesi, dichiara di essere ancora alla ricerca di un lavoro e che esiste la possibilità reale che lo trovi, il richiedente lavoro non può essere costretto a lasciare tale Stato membro.

Considerando n. 9, direttiva 38/2004 CE:

I cittadini dell'Unione dovrebbero aver il diritto di soggiornare nello Stato membro ospitante per un periodo non superiore a tre mesi senza altra formalità o condizione che il possesso di una carta d'identità o di un passaporto in corso di validità, fatto salvo un trattamento più favorevole applicabile ai richiedenti lavoro, come riconosciuto dalla giurisprudenza della Corte di giustizia.



12.5 Diritto di soggiorno durante il periodo di lavoro

Il diritto di soggiorno (provvisorio o permanente) è disciplinato dalla direttiva 2004/38/CE (cfr. capitolo 6). In caso di disoccupazione involontaria (dopo un anno di lavoro), il cittadino dell'Unione mantiene il suo diritto di soggiorno. Se si trova in disoccupazione in un lasso di tempo inferiore ad un anno o in stato di disoccupazione involontaria nei primi dodici mesi del suo soggiorno, mantiene il diritto di soggiorno per altri sei mesi. Il lavoratore deve, in questo caso, iscriversi come richiedente lavoro presso l'ufficio di collocamento competente (articolo 7, paragrafo 3, direttiva 2004/38/CE).

12.6 Garanzie relative alle indennità di disoccupazione dopo il periodo di lavoro

Anche se ha trovato lavoro in tale altro Stato membro, il richiedente lavoro può ritrovarsi nuovamente in stato di disoccupazione successivamente. Sorge a questo punto la domanda sul diritto alle indennità di disoccupazione e sull'identità dello Stato membro in cui tale eventuale diritto deve essere esercitato. Il regolamento (CE) n. 883/2004 offre una serie di garanzie in materia.

12.6.1 Riconoscimento reciproco dei periodi di lavoro e di occupazione

In numerosi Stati membri, il diritto alle indennità di disoccupazione è subordinato al fatto che il beneficiario abbia lavorato per un periodo ben preciso, precedente alla domanda di prestazioni (prerequisito per l'ottenimento o periodo di carenza). I lavoratori che esercitano il diritto alla libera circolazione sarebbero svantaggiati nella costituzione dei loro diritti alle prestazioni se non venissero riconosciuti i periodi di assicurazione maturati in altri Stati membri. Per evitare queste interruzioni nella sicurezza sociale, gli Stati membri sono quindi obbligati a riconoscere i periodi di assicurazione maturati in altri Stati membri e di contabilizzarli al momento della determinazione dell'accesso alle indennità di disoccupazione, del loro importo, e della loro durata. Questo principio essenziale e fondamentale di coordinamento figura anche nell'articolo 48 del TFUE (cfr. capitolo 1).

Per quanto riguarda il coordinamento della disoccupazione, la norma della totalizzazione viene definita nell'articolo 61 del regolamento (CE) n. 883/2004 (cfr. capitolo 3.5 della presente guida).

Per specificare che in precedenza era soggetto al regime di sicurezza sociale di un altro Stato membro in caso di disoccupazione, il lavoratore disoccupato deve trasmettere il modulo U1 (ex E 301) alla cassa per le indennità di disoccupazione presso cui richiede la prestazione sociale. Su richiesta, il modulo U1 viene rilasciato dalla cassa per le indennità di disoccupazione dello Stato membro in cui il lavoratore ha lavorato in precedenza. Il modulo U1 è una dichiarazione dei periodi da tenere in considerazione per la concessione di indennità di disoccupazione; esso indica, inoltre, la professione esercitata dal lavoratore, l'importo della retribuzione e il motivo di cessazione del contratto di lavoro.

12.6.2 Calcolo dell'importo e durata delle indennità di disoccupazione

Nella maggior parte degli Stati membri, le indennità di disoccupazione vengono calcolate sulla base della retribuzione che il lavoratore ha ricevuto per una certa durata prima di diventare disoccupato. L'istituzione dello Stato membro competente calcola le indennità di disoccupazione secondo l'articolo 62 del regolamento (CE) n. 883/2004.



12.6.3 Scenari ipotizzabili

Possono verificarsi varie situazioni.

- a) Il richiedente lavoro non trova lavoro e torna, entro tre mesi, nel suo Stato di residenza.
- b) Il lavoratore esercita temporaneamente un impiego, e subito dopo torna nel suo Stato di residenza.
- c) Il lavoratore esercita temporaneamente un impiego e cerca un nuovo impiego nello Stato di occupazione.
- d) Il lavoratore esercita temporaneamente un impiego, poi cerca brevemente un nuovo impiego nello Stato di occupazione, e alla fine torna nello Stato di residenza.
- e) Il richiedente lavoro trova un impiego stabile e continua a vivere nel suo Stato di residenza.
- f) Il richiedente lavoro trova un impiego stabile e va a vivere (eventualmente con i familiari) nello Stato di occupazione.

a) Il richiedente lavoro non trova lavoro e torna nello Stato di residenza

Se non trova lavoro e torna entro tre mesi nello Stato di residenza, il richiedente lavoro ha, in linea di massima, diritto a mantenere le sue indennità di disoccupazione nazionali. Secondo l'articolo 64, paragrafo 2, frase 4 del regolamento (CE) n. 883/2004, il diritto nello Stato membro competente decade se il richiedente lavoro vi torna solo dopo la scadenza del periodo (tre mesi) in cui ha diritto al mantenimento delle indennità; in questi casi eccezionali, l'istituzione competente (la cassa per le indennità di disoccupazione) può autorizzare un ritorno ad una data successiva.

Esempio

- Una richiedente lavoro olandese ha diritto a partire dall'1/01/2011, a 18 mesi di indennità di disoccupazione olandesi. L'1/02/2011 s'iscrive presso gli uffici del lavoro di Stoccolma (Svezia). Dopo due mesi, torna nei Paesi Bassi. L'1/06/2012, s'iscrive come richiedente lavoro presso gli uffici del lavoro di Berlino (Germania). Ha ancora diritto a un mese di indennità di disoccupazione olandesi. Dall'1/07/2011 al 31/08/2011, non ha diritto alle indennità di disoccupazione olandesi. L'1/09/2011, torna nei Paesi Bassi. Secondo il diritto sociale olandese, ha ancora diritto a tredici mesi di indennità di disoccupazione olandesi.

b) Il lavoratore esercita temporaneamente un impiego, e rientra subito dopo nel suo Stato di residenza

In questo caso, il lavoratore diventa disoccupato dopo aver esercitato temporaneamente un impiego. Non ha risieduto nello Stato membro in cui ha lavorato, ma vi ha dimorato provvisoriamente. Non era frontaliero perché non ritornava almeno una volta a settimana nello Stato di residenza. Subito dopo aver cessato di esercitare le attività temporanee, è tornato nel proprio Stato di residenza. Poiché nel corso delle sue attività, continua a risiedere ufficialmente nell'altro Stato membro, ha diritto, secondo l'articolo 65, paragrafo 2 del regolamento (CE) n. 883/2004, alle indennità di disoccupazione che gli vengono versate dall'istituzione competente dello Stato di residenza.

Ovviamente, il lavoratore deve provare di essere stato soggetto al sistema di sicurezza sociale nello Stato membro in cui ha lavorato temporaneamente. A tale scopo, è tenuto a presentare il modulo U1 (ex modulo E 301 - Dichiarazione dei periodi da prendere in



considerazione per la concessione delle indennità di disoccupazione) Il lavoratore deve richiedere tale modulo presso la cassa per le indennità di disoccupazione dell'ultimo Stato membro in cui ha lavorato. Sulla base delle dichiarazioni riportate nel modulo U1, la cassa per le indennità di disoccupazione dello Stato di residenza riconoscerà i periodi di assicurazione "esteri".

- ▶ Se un lavoratore polacco ha lavorato temporaneamente in Belgio e torna in Polonia, suo Stato di residenza, in linea di massima ha diritto, su presentazione del modulo belga U1 (ex modulo E 301), alle indennità di disoccupazione polacche, come se avesse lavorato in Polonia.

c) Il lavoratore esercita temporaneamente un impiego e rimane nello Stato di occupazione

Il lavoratore ha diritto alle indennità di disoccupazione ai sensi della legislazione dello Stato di occupazione in cui dimora temporaneamente senza risiedervi, ai sensi dall'articolo 65, paragrafo 2 del regolamento (CE) n. 883/2004.

Al momento della verifica del diritto a ricevere le indennità di disoccupazione, nonché dell'importo e della durata delle stesse, la cassa per le indennità di disoccupazione dello Stato di occupazione, in cui il lavoratore dimora in modo permanente alla ricerca di un'occupazione, è tenuta a prendere in considerazione i periodi di assoggettamento al sistema di sicurezza sociale maturati nel precedente Stato di occupazione (Stato di residenza) del lavoratore. Il lavoratore deve richiedere al precedente Stato di occupazione (Stato di residenza) il modulo U1 (ex modulo E 301) da trasmettere in seguito ai fondi per la disoccupazione dello Stato di occupazione, in cui dimora per cercare attivamente un'occupazione e in cui è iscritto come richiedente lavoro.

- ▶ Se un lavoratore polacco diventa disoccupato dopo aver esercitato temporaneamente un'attività in Belgio, dove continua a soggiornare per cercare una nuova occupazione, in linea di massima può richiedere le indennità di disoccupazione belghe. Per provare che era precedentemente soggetto al sistema di sicurezza sociale in Polonia, è tenuto a trasmettere alla cassa per le indennità di disoccupazione (ONEM-RVA) il modulo U1 (Polonia). Il modulo U1 (Polonia) viene rilasciato dalla cassa per le indennità di disoccupazione polacca.

d) Il lavoratore esercita temporaneamente un impiego, poi cerca brevemente un nuovo impiego nello Stato di occupazione, e alla fine torna nello Stato di residenza

Il lavoratore ha diritto alle indennità di disoccupazione ai sensi della legislazione dello Stato di occupazione in cui dimora temporaneamente, ai sensi dell'articolo 65, paragrafi 2 e 3 del regolamento (CE) n. 883/2004. Tuttavia, se dopo aver ricevuto per due mesi le indennità di disoccupazione dalla cassa delle indennità di disoccupazione dello Stato di occupazione, il lavoratore decide, ad esempio, di tornare nel proprio Stato di residenza perché non trova lavoro nello Stato di occupazione, il suo diritto alle indennità di disoccupazione viene disciplinato dall'articolo 65, paragrafi 3 e 5, lettera b) del regolamento (CE) n. 883/2004.

Articolo 65, paragrafo 5, lettera b), regolamento (CE) n. 883/2004:

Tuttavia, se si tratta di un lavoratore, non frontaliero, che ha ricevuto prestazioni a carico dell'istituzione competente dell'ultimo Stato membro alla cui legislazione è stato soggetto, beneficia subito, al rientro nello Stato membro di residenza, delle prestazioni ai sensi dell'articolo 64, prestazioni che, ai sensi della lettera a) erano state sospese durante la percezione delle prestazioni ai sensi dell'ultima legislazione a cui è stato soggetto.



- ▶ Se dopo aver esercitato un'attività temporanea per quattro mesi in Belgio, il lavoratore polacco diventa involontariamente disoccupato, in linea di massima ha diritto alle indennità di disoccupazione belghe. Naturalmente, deve iscriversi all'ufficio nazionale per il lavoro belga. Per dimostrare che in precedenza era soggetto al sistema di sicurezza sociale in Polonia, deve trasmettere alla cassa delle indennità di disoccupazione in Belgio il modulo U1 (Polonia). Il modulo U1 viene rilasciato dalla cassa delle indennità di disoccupazione polacca.
- ▶ Se non riesce a trovare lavoro in Belgio, può, secondo l'articolo 65, paragrafo 5, lettera b) del regolamento (CE) n. 883/2004, recarsi per un periodo massimo di tre mesi in Polonia, suo Stato di residenza, per cercarvi attivamente lavoro, pur continuando a percepire le indennità di disoccupazione belghe. Nel caso in cui il richiedente lavoro polacco presenti il modulo U2 (ex modulo E 303), le indennità di disoccupazione belghe vengono versate per un periodo massimo di tre mesi dalla cassa per le indennità di disoccupazione belghe. Se trascorso un periodo tre mesi in Polonia, il richiedente lavoro non ha ancora trovato lavoro, non può richiedere le indennità di disoccupazione polacche.

e) Il richiedente lavoro trova un impiego stabile nello Stato di occupazione ma non si trasferisce per risiedervi

In questo caso, si tratta di un lavoratore transfrontaliero, che risiede in uno Stato membro che non è il suo Stato di occupazione. Se torna al luogo di residenza quotidianamente o almeno una volta la settimana, viene considerato un lavoratore frontaliere. I regimi di disoccupazione di questi due tipi di lavoratori transfrontalieri vengono descritti nel capitolo 10.

f) Il richiedente lavoro trova un impiego stabile e va a vivere nello Stato di occupazione

In questo caso si tratta di emigrazione. Il lavoratore e la sua famiglia si trasferiscono in un altro Stato membro in cui il lavoratore da ora in poi risiederà e lavorerà. Diventa, quindi, un lavoratore migrante. I regimi di disoccupazione dei lavoratori migranti vengono descritti nel capitolo 9.

12.7 Assicurazione malattia

12.7.1 Durante la ricerca di lavoro

Il richiedente lavoro che intende recarsi in un altro Stato membro per trovarvi lavoro pur percependo le prestazioni di disoccupazione deve, se beneficia di un'assicurazione malattia legale, richiedere la tessera europea d'assicurazione malattia (CEAM) alla propria cassa di assicurazione malattia. Questa tessera garantisce al disoccupato e ai suoi familiari il diritto, nello Stato di dimora, alle cure mediche e alle relative prestazioni per malattia.

In caso di malattia, il lavoratore potrebbe non essere in grado di tornare prima della scadenza del periodo di tre mesi, il che gli fa perdere il diritto di mantenere le prestazioni di disoccupazione. In caso di forza maggiore, è possibile derogare a questa regola solo in via eccezionale. In queste situazioni, è molto importante contattare la cassa di disoccupazione che ha fornito il modulo U2.

12.7.2 Durante il periodo di occupazione

Se il lavoratore trova un'occupazione nello Stato membro in cui si è recato per cercare lavoro, vi è anche soggetto al sistema di sicurezza sociale (articolo 11, paragrafo 3, lettera a)

del regolamento (CE) n. 883/2004. Egli è inoltre soggetto a imposta nello Stato di occupazione.

In caso di malattia in questo periodo, in linea di massima ha diritto alle prestazioni di assicurazione malattia. Tuttavia, in un certo numero di Stati membri, le prestazioni e indennità dell'assicurazione malattia vengono concesse solo se il lavoratore è stato soggetto al sistema di sicurezza sociale o ha esercitato un'attività professionale per qualche tempo (definito "periodo d'attesa"). Per evitare l'interruzione dell'assicurazione, il regolamento di coordinamento prevede che i periodi di assicurazione effettuati in altri Stati membri vengano riconosciuti e contabilizzati per il completamento del periodo di attesa. Tramite il modulo E-104 (Attestato riguardante la totalizzazione dei periodi di assicurazione, occupazione o residenza), rilasciato dalla cassa malattia dell'ultimo Stato membro in cui il richiedente lavoro è stato soggetto al sistema di sicurezza sociale, il richiedente lavoro stesso può dimostrare allo Stato membro in cui il lavora che è stato soggetto, in precedenza, al sistema di sicurezza sociale in un altro Stato membro.

Capitolo 13: Il pensionato all'estero

13.1 Chi fa parte dei pensionati?

Il capitolo "Il pensionato all'estero" riguarda i pensionati che percepiscono, ad esempio, una pensione tedesca e si trasferiscono in Spagna (pensionati mobili). La pensione può essere di vecchiaia, ai superstiti o di invalidità.

Ma riguarda anche un eventuale lavoratore migrante che ha lavorato in Polonia, Irlanda e Francia e che percepisce una pensione irlandese, polacca e francese.

Oppure un ex lavoratore frontaliero belga che percepisce una pensione belga e olandese.

13.2 Sicurezza sociale

Riguardo all'obbligo di assicurazione sociale, si applica il principio di esclusività. Questo significa che il lavoratore, il pensionato, ecc., può essere soggetto solo alla legislazione di uno Stato membro. Un pensionato è, in linea di massima, assicurato nello Stato di residenza (lex loci domicilii), secondo l'articolo 13, paragrafo 3, lettera e) del regolamento (CE) n. 883/2004. L'interessato può farsi liberare dall'obbligo di assicurazione sociale dello Stato di residenza (articolo 16, paragrafo 2 del regolamento (CE) n. 883/2004).

Il principio di esclusività non è assoluto. Un pensionato è soggetto al sistema di sicurezza sociale nello Stato di residenza (lex loci domicilii). In moltissimi casi, i pensionati devono pagare i contributi per l'assicurazione malattia in uno Stato membro diverso dallo Stato di residenza. Occorre distinguere fra:

- soggetti titolari di pensione da un solo Stato membro;
- soggetti titolari di pensioni da due o più Stati membri.

13.2.1 Soggetti titolari di pensioni da due o più Stati membri

Articolo 23, regolamento (CE) n. 883/2004, "Diritto a prestazioni in natura ai sensi della legislazione dello Stato membro di residenza":



Chiunque riceva una pensione o pensioni ai sensi della legislazione di due o più Stati membri, uno dei quali sia lo Stato membro di residenza, e abbia diritto a prestazioni in natura secondo la legislazione di tale Stato membro, beneficia con i familiari di tali prestazioni dall'istituzione del luogo di residenza e a spese della medesima, come se avesse diritto alla pensione soltanto ai sensi della legislazione di tale Stato membro.

Esempio

- Un pensionato che riceve una pensione tedesca e francese risiede in Germania. Secondo l'articolo 23 del regolamento (CE) n. 883/2004, questo soggetto "doppio titolare" ha un'assicurazione malattia e mancanza di autonomia in Germania. Il pensionato in questione ha diritto a prestazioni in natura e in denaro in Germania. Secondo l'articolo 30 del regolamento (CE) n. 987/2009, versa sul reddito totale (pensioni tedesca e francese) i contributi all'assicurazione malattia e mancanza di autonomia tedesca.

Articolo 30, regolamento (CE) n. 987/2009, "Contributi del pensionato":

Se una persona percepisce una pensione o rendita da più di uno Stato membro l'importo dei contributi prelevati su tutte le pensioni o rendite non è in alcun caso superiore all'importo che sarebbe dovuto da una persona che ricevesse pensioni o rendite del medesimo importo dallo Stato membro competente.

13.2.2 Titolari di pensione da un solo Stato membro

Articolo 24, regolamento (CE) n. 883/2004, "Mancato diritto a prestazioni in natura ai sensi della legislazione dello Stato membro di residenza":

1. Chiunque riceva una pensione o pensioni ai sensi della legislazione di uno o più Stati membri e non abbia diritto a prestazioni in natura secondo la legislazione dello Stato membro di residenza, beneficia tuttavia di tali prestazioni per sé e per i familiari nella misura in cui vi avrebbe diritto ai sensi della legislazione dello Stato membro o di almeno uno degli Stati membri cui spetta versare la pensione, se risiedesse in tale Stato membro.

Esempio

- Un pensionato riceve una pensione tedesca e risiede in Spagna. Non percepisce alcuna pensione spagnola. Secondo l'articolo 24 del regolamento (CE) n. 883/2004, il pensionato in questione ha diritto alle prestazioni in natura spagnole e alle prestazioni in denaro tedesche. Se vi è conflitto fra le prestazioni in caso di mancanza di autonomia, si applica l'articolo 34 del regolamento (CE) n. 883/2004.

Il titolare di pensione in questione versa i contributi di assicurazione malattia sulla sua pensione in Germania. In questo caso, si applica l'articolo 30 del regolamento (CE) n. 883/2004.

Articolo 30, regolamento (CE) n. 883/2004, "Contributi dei pensionati":

1. L'istituzione di uno Stato membro che è responsabile a norma della legislazione che essa applica per effettuare trattenute a copertura delle prestazioni per malattia, maternità e paternità assimilata, può richiedere e recuperare le trattenute stesse, calcolate in base alla legislazione che essa applica, solo nella misura in cui i costi delle



prestazioni da erogare ai sensi degli articoli da 23 a 26 sono a carico di un'istituzione dello Stato membro menzionato.

Senza autorizzazione, il titolare di pensione da un solo Stato membro ha anche diritto, durante il soggiorno nello Stato membro competente, a prestazioni in natura (articolo 27 del regolamento (CE) n. 883/2004: "Dimora del pensionato o dei familiari in uno Stato membro diverso dallo Stato membro in cui risiedono" – dimora nello Stato membro competente, ecc.). Lo Stato membro in questione deve avere optato per questo sistema e figurare nell'allegato IV al regolamento (CE) n. 883/2004 (maggiori diritti per i pensionati che tornano nello Stato membro competente).

Esempi

- ▶ Il titolare di una sola pensione tedesca che risiede in Spagna può esigere, senza autorizzazione, le prestazioni in natura tedesche in Germania. La Germania figura nell'allegato IV.
- ▶ Il titolare di una sola pensione inglese che risiede in Spagna non può esigere, senza autorizzazione, le prestazioni in natura inglesi in Regno Unito. Il Regno Unito non figura nell'allegato IV del regolamento (CE) n. 883/2004.

Gli ex lavoratori frontalieri sono soggetti all'articolo 28 del regolamento (CE) n. 883/2004 (Norme particolari per i lavoratori frontalieri pensionati; cfr. 10.3.2.1. della presente guida).

13.3 Fiscalità

Un pensionato che riceve una pensione estera di invalidità e di vecchiaia deve pagare le imposte su tali pensioni nel suo Stato di residenza. Diverse convenzioni di doppia imposizione prevedono deroghe a tale obbligo. Si applica quindi il diritto dello Stato fonte (Stato pagatore). Questo vale anche per le pensioni dei funzionari. Le pensioni professionali (regime complementare), ecc., sono, nella maggior parte dei casi, soggette ad imposizione nello Stato di residenza.

Se la convenzione di doppia imposizione applicabile attribuisce l'imposizione per la pensione legale e/o complementare allo Stato membro pagatore, lo Stato membro in cui risiede il pensionato non assoggetterà la pensione ad imposizione. Lo Stato di residenza assoggetterà ad imposizione l'insieme dei redditi da rendite e pensioni. Dopo il calcolo dell'imposta sul reddito, il reddito estero è esentato dalle imposte nazionali sul reddito, sulla base della convenzione di doppia imposizione applicabile. Il reddito imponibile è, nella maggior parte dei casi, soggetto ad imposizione progressiva.

13.4 Costellazioni

La famiglia A risiede in Belgio.					
Pensioni legali pagate da		Contributi	Prestazione in natura	Prestazione in denaro	Assoggettamento fiscale della pensione
Pensionata	Germania	Germania	Germania + Belgio	Germania	Germania
Pensionato (1)	Germania + Paesi Bassi	Paesi Bassi	Belgio + Paesi Bassi	Paesi Bassi (2)	Pensione tedesca in Germania Pensione olandese in

					Belgio
--	--	--	--	--	--------

(1) Il pensionato è stato più a lungo soggetto al sistema di sicurezza sociale nei Paesi Bassi.

(2) Nei Paesi Bassi, non esiste alcuna prestazione in denaro in caso di mancanza di autonomia.

La famiglia B risiede in Italia.					
Pensioni legali pagate da		Contributi	Prestazione in natura	Prestazione in denaro	Assoggettamento fiscale della pensione
Pensionata (1)	Germania Paesi Bassi	Germania	Germania Italia	Germania	Pensione tedesca in Germania Pensione olandese in Italia
Pensionato	Germania Italia	Italia	Italia	Italia	Pensione tedesca in Germania Pensione italiana in Italia

(1) La pensionata è stata più a lungo soggetta al sistema di sicurezza sociale in Germania.

La famiglia B risiede nei Paesi Bassi.					
Pensioni legali pagate da		Contributi	Prestazione in natura	Prestazione in denaro	Assoggettamento fiscale della pensione
Pensionata	Germania Paesi Bassi	Paesi Bassi	Paesi Bassi	Paesi Bassi (2)	Germania Paesi Bassi
Pensionato (1)	Germania Italia	Germania	Germania Paesi Bassi	Germania	Germania Paesi Bassi

(1) La pensionata è stata più a lungo soggetta al sistema di sicurezza sociale in Germania.

(2) Nei Paesi Bassi, non esiste alcuna prestazione in denaro in caso di mancanza di autonomia.

Se un pensionato riceve una prestazione in denaro estera per mancanza di autonomia e contemporaneamente, per lo stesso motivo, una prestazione in natura dall'istituzione dello Stato di residenza, la prestazione in denaro estera viene ridotta dell'importo della prestazione in natura dello Stato di residenza (secondo l'articolo 34 del regolamento (CE) n. 883/2004, "Cumulo di prestazioni per l'assistenza di lungo periodo").

Parte III: Fonti di informazione

Parte III: Fonti di informazione

Le fonti d'informazione presentate di seguito sono disponibili in numerose lingue. I link indicati rinviano alla versione inglese. Bastano pochi clic per accedere alla lingua di vostra scelta.

Portale EURES sulla mobilità

<http://ec.europa.eu/eures>

Il portale EURES sulla mobilità nel mondo del lavoro propone strumenti di informazione che aiutano ed assistono lavoratori e richiedenti lavoro che desiderano recarsi in un altro Stato membro per risiedervi e/o lavorarvi. Dalla rubrica "Vita e lavoro" sul sito Internet EURES, si accede alla banca dati sulle condizioni di vita e di lavoro dei vari Stati. Selezionando uno Stato membro, si ottengono informazioni su insediamento, scuole, imposte, costo della vita, sistema sanitario, sicurezza sociale, equiparazione delle qualifiche, e così via. La banca dati "Informazioni sul mercato del lavoro" è un altro prezioso strumento che offre informazioni sulle ultime evoluzioni del mercato del lavoro, classificate per Stato, regione e missione d'impresa. Il portale EURES è disponibile in tutte le lingue dell'Unione.

Informazioni sulla libera circolazione dei lavoratori

<http://ec.europa.eu/social> => Vuoi recarti in un altro paese => Lavorare in un altro paese europeo dell'U.E.

Fonti di informazione molto dettagliate sulla libera circolazione dei cittadini dell'Unione, i cittadini dei paesi terzi, il distacco di collaboratori e l'allargamento dell'Unione (disposizioni transitorie). In questo sito Internet generale dedicato al diritto del lavoro, si può anche trovare la direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori ("posting of workers"). L'informazione è disponibile in tutte le lingue dell'Unione.

Informazioni su vita, lavoro e viaggi nell'UE

<http://ec.europa.eu/youreurope> e <http://europa.eu/eu-life>

Eccellenti fonti di informazione, molto dettagliate su vita, lavoro, ecc., negli Stati membri. Le informazioni sono molto complete e disponibili in tutte le lingue dell'Unione. Domande sull'UE: Europe Direct può essere di aiuto. Ad esempio: "Trasloco in un altro Stato membro. Come posso richiedere un permesso di soggiorno?" Le risposte a questa e a tante altre domande sono fornite dal servizio informativo centrale Europe Direct.

Rapporto sulla cittadinanza dell'Unione

http://ec.europa.eu/justice/policies/citizenship/policies_citizenship_intro_en.htm

Su questo sito Internet, è possibile trovare il rapporto 2010 sulla cittadinanza dell'Unione. Il rapporto mostra i diritti e i vantaggi che la cittadinanza dell'Unione concede creando stretti legami fra cittadini e Unione. Espone i principali ostacoli che i cittadini si trovano a dover ancora affrontare quotidianamente quando esercitano e rivendicano i loro diritti europei a livello transfrontaliero. Il rapporto, inoltre, evoca le misure previste per poter fruire dei propri diritti.

Diritto di soggiorno dei cittadini dell'Unione e dei cittadini dei paesi terzi

http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/index_fr.htm

Sito Internet dell'Unione europea dedicato al diritto di libera circolazione e di soggiorno nel territorio dell'Unione. Fornisce anche informazioni sull'immigrazione e i diritti dei cittadini di paesi terzi, l'ingresso e il soggiorno di lavoratori altamente qualificati nel territorio (carta blu europea), e così via.

Informazioni giuridiche sul coordinamento della sicurezza sociale

<http://ec.europa.eu/social> =>Vuoi recarti in un altro paese =>Coordinamento UE dei regimi di sicurezza sociale

In questo sito Internet sono disponibili le informazioni essenziali relative al coordinamento della sicurezza sociale. Tramite testi introduttivi in tutte le lingue è possibile accedere ai principali regolamenti: (CE) n. 883/2004, (CE) n. 987/2009, e così via.

Rete TRESS sul coordinamento della sicurezza sociale

www.tress-network.org

trESS è "il" sito Internet sul coordinamento della sicurezza sociale. L'acronimo "trESS" significa "training and reporting on European Social Security" (Acquisizione di conoscenze, abilità pratiche e rapporti sul funzionamento del sistema europeo di sicurezza sociale). Questo sito Internet, pubblicato in tutte le lingue dell'Unione, fornisce informazioni sui regolamenti di coordinamento n. 1408/71, n. 883/04, n. 987/2009 nonché sui corrispondenti regolamenti attuativi. In questo sito è, inoltre, possibile trovare la giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee.

Sistemi di sicurezza sociale degli Stati membri

www.missoc.org

MISSOC è un sistema dell'UE destinato all'informazione reciproca sulla protezione sociale (MISSOC); disponibile in francese, tedesco e inglese, offre informazioni dettagliate, comparabili e regolarmente aggiornate sui sistemi nazionali di sicurezza sociale.

MISSOC pubblica le tabelle comparative sulla sicurezza sociale in 31 paesi (i 27 Stati membri dell'Unione più Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera) e in 12 importanti settori di protezione (finanziamento, cure sanitarie, malattia, maternità, invalidità, vecchiaia, superstiti, infortuni sul lavoro e malattie professionali, famiglia, disoccupazione, reddito minimo d'inserimento, mancanza di autonomia).

EUIsses

<http://ec.europa.eu/eulisses>

EUIsses è un portale Internet dell'UE che offre al visitatore un accesso semplice, nella sua lingua, alle informazioni in materia di obblighi e diritti sociali per i cittadini migranti in Europa a livello nazionale e europeo. EUIsses mette solo a disposizione informazioni sulle pensioni. L'obiettivo è fornire ai visitatori del sito informazioni su obblighi e diritti sociali a livello nazionale e europeo. Il portale contiene anche una sezione forum. Il cittadino viene guidato verso gli organismi di sicurezza sociale e i servizi proposti online da tali istituzioni.

Diritto e organizzazione del lavoro

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/index_fr.htm

L'Unione europea prevede disposizioni minime in materia di diritti dei lavoratori e di organizzazione del lavoro. Tali disposizioni riguardano licenziamenti di massa, insolvenza, trasferimento di imprese, consultazione e informazione dei lavoratori, orario di lavoro, parità di trattamento e retribuzione, lavoratori distaccati. Sono state completate da accordi quadro fra le parti sociali europee. È possibile trovare importanti informazioni sul diritto del lavoro nel sito Internet www.labourlawnetwork.eu.

Distacco: http://ec.europa.eu/youreurope/citizens/work/contact/index_fr.htm

Modello di convenzione dell'OCSE

http://www.oecd.org/document/37/0,2340,en_2649_33747_1913957_1_1_1_37427,00.html

Il sito Internet dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo economico riporta il modello di convenzione dell'OCSE per prevenire la doppia imposizione fiscale, nonché le informazioni complementari al riguardo (commenti, ecc.).

Banca dati "Taxes in Europe"

http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxinv/welcome.do

La banca dati "Taxes in Europe" (TEDB) è un servizio online della Commissione europea che informa, in inglese, sulle principali imposte negli Stati membri dell'Unione. L'accesso è gratuito. Il sistema contiene informazioni fornite alla Commissione dalle amministrazioni nazionali su circa 600 imposte in tutti gli Stati membri.

Ploteus & Euroguidance

<http://ec.europa.eu/ploteus> & <http://www.euroguidance.net>

L'obiettivo di PLOTEUS è aiutare studenti delle scuole superiori, universitari, richiedenti lavoro, operai e impiegati, genitori, consulenti nel campo dell'orientamento professionale e insegnanti nella loro ricerca di opportunità di formazione e perfezionamento in Europa. Euroguidance favorisce la mobilità aiutando i consulenti di formazione e orientamento professionale, oltre che a tutti gli altri interessati, a trovare le possibilità offerte ai cittadini dell'Unione in ambito europeo. Basta fare clic su uno dei link per scoprire come Euroguidance può essere di aiuto.

Riconoscimento delle qualifiche professionali

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications

Questo sito contiene le legislazioni europee in materia di riconoscimento delle qualifiche professionali, nonché le direttive che disciplinano talune professioni. Il sito, inoltre, offre spiegazioni dettagliate sulle legislazioni dell'Unione riguardanti mobilità provvisoria, riconoscimento automatico di determinate qualifiche professionali e il riconoscimento dell'esperienza professionale in talune attività.



European Trade Union Confederation (ETUC)

5, Bld du Roi Albert II - B - 1210 Bruxelles

Tel. 00-32-2/224 04 11 • Fax 00-32-2/224 04 54/55 • www.etuc.org