

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 29 gennaio 2024 n. 4

Vista la crescente internazionalizzazione delle imprese e la necessità di reperire profili di elevata professionalità in grado di operare non solamente entro il perimetro aziendale ed i confini nazionali, è evidente come le stesse si avvarranno in quota non irrilevante di **prestazioni di lavoro rese con profili di extra-territorialità e da remoto**.

Ad oggi **né l'ordinamento italiano né la normativa UE presentano disposizioni organiche e specifiche in materia di lavoro agile, o meglio di telelavoro** - secondo la terminologia utilizzata in ambito comunitario -, per di più se reso in regime di transnazionalità, ovvero da parte di un lavoratore dipendente di una società di uno Stato membro la cui prestazione di lavoro agile è resa in uno Stato differente.

Invero, con riferimento allo specifico tema della **protezione sociale** - cioè l'assoggettamento contributivo e la continuità degli elementi previdenziali per i lavoratori comunitari - conosciamo il Regolamento UE n. 883/2004 (seguito dal Regolamento di attuazione n. 987/2009). In estrema sintesi (per un approfondimento si rimanda al nostro paper *[Il lavoro agile all'estero. Profili lavoristici e previdenziali](#)*) in quella sede è previsto come «*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*» (art. 13, par. 1). Essendo poi stato chiarito come, per **"parte sostanziale"** dell'attività svolta in uno o in un diverso Stato membro, doveva intendersi una prestazione ivi **resa per almeno il 25% del tempo di lavoro nell'anno**.

Ciò comportava, di fatto, l'assoggettamento **alla disciplina previdenziale dello Stato di**

residenza - diverso da quello di sede del datore di lavoro - del lavoratore subordinato da remoto, in casi assai frequenti, essendo la soglia particolarmente bassa. Implicando con ciò notevoli problematiche, anche pratiche-operative, di gestione di simili rapporti di lavoro.

L'art. 16 del Regolamento del 2004 prevedeva però la possibilità, tramite appositi accordi amministrativi da siglare tra i Paesi, di **intervenire su tali criteri**. In questo senso è intervenuto l'Accordo-Quadro siglato anche dal nostro Paese lo scorso 28 dicembre ([Framework Agreement on the application of Article 16 \(1\) of Regulation \(EC\) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework](#)), che prevede come per prestazioni rese in più Stati membri la **soglia di "abitudine"** utile all'assoggettamento alla normativa di sicurezza sociale dello Stato di residenza del lavoratore da remoto dipendente di azienda ubicata in altro Paese UE sia **elevata al 50%, consentendo così di mantenere - su richiesta di una delle due parti del rapporto di lavoro - la legislazione applicabile al rapporto di lavoro in base allo "Stato datoriale"**.

Si pensi, ad esempio, al caso di dipendente francese di azienda italiana, normalmente presente sul nostro territorio, che dietro accordo con la società per ragioni di conciliazione vita/lavoro o per specifica attività e mercato d'interesse svolge buona parte (ma non tutta) della sua attività nel suo Stato di residenza.

Ciò significa, da un lato, **maggiore certezza del diritto e di gestione** da parte aziendale del segmento previdenziale della disciplina del rapporto di lavoro e dall'altro, per il lavoratore - specie se normalmente impiegato nel diverso Stato membro in cui ha la sede di lavoro - di mantenere la **continuità del versamento contributivo** presso il medesimo Ente previdenziale.

L'accordo amministrativo in commento, non v'è dubbio, è un passaggio non di poco conto nel processo di continuo adattamento delle regole comunitarie alle tendenze e relative esigenze del nuovo mercato del lavoro, e segue di alcuni mesi un altro chiarimento, **sul piano invece della fiscalità**, secondo i chiarimenti prodotti dall'Agenzia delle Entrate, con sua [circolare n. 25/E del 18 agosto 2023](#).

Occorrerà dunque, per ogni singolo caso, **coordinare le disposizioni in materia tributaria con quelle in materia di sicurezza sociale e legge applicabile**, così da evitare difficoltà applicative, rischi di contenzioso con il lavoratore e con gli Enti destinatari dei singoli Stati membri.

Marco Menegotto

ADAPT Professional Fellow

 [@MarcoMenegotto](#)