

# Legislazione sociale dello Stato del datore applicabile nel telelavoro transfrontaliero

Il telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza della persona deve essere svolto in misura inferiore al 50% del tempo di lavoro complessivo

/ **Daniele SILVESTRO**

Giovedì, 14 marzo 2024



Con il messaggio n. **1072** di ieri, 13 marzo 2024, l'INPS ha dettato istruzioni in merito all'Accordo Quadro sull'applicazione dell'**art. 16** § 1 del regolamento Ce n. 883/2004 nel caso di **telelavoro transfrontaliero** abituale.

L'Accordo introduce la possibilità di **derogare** alla **regola generale** in base alla quale la persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato di residenza se esercita un'attività pari o superiore al 25% in detto Stato membro (**art. 13** § 1 lett. a) del regolamento Ce n. 883/2004 e **art. 14** §§ 8 e 10 del regolamento Ce n. 987/2009). In sostanza, l'Accordo – in attesa della revisione dei regolamenti comunitari di sicurezza sociale e dell'adozione di una specifica disciplina del telelavoro transfrontaliero – offre una soluzione che concilia gli interessi di: lavoratori; datori di lavoro; enti previdenziali.

In particolare, l'Accordo prevede che, su **richiesta** formulata con il consenso delle parti interessate (datore e lavoratore), una persona che svolge abitualmente telelavoro transfrontaliero può essere soggetta alla legislazione dello Stato in cui il **datore di lavoro** ha la sede legale o il domicilio, a condizione che il telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza della persona sia svolto in misura **inferiore al 50%** del tempo di lavoro complessivo.

L'Accordo si applica esclusivamente agli **Stati firmatari**, ovverosia: Austria, Belgio, Croazia, Finlandia, Francia, Germania, Lichtenstein, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca, Spagna, Svezia, Svizzera, Slovenia e Italia. Con specifico riferimento al nostro Paese, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha firmato l'Accordo Quadro il 28 dicembre 2023 e pertanto è entrato in vigore il 1° gennaio 2024.

In merito all'**ambito applicativo**, l'Accordo si applica ai lavoratori dipendenti che:

- svolgono abitualmente telelavoro transfrontaliero, vale a dire un'attività che può essere svolta da un qualsiasi luogo e può essere eseguita presso i locali o la sede del datore di lavoro, e che presenta specifiche caratteristiche (viene svolta in uno o più Stati membri diversi da quello in cui sono situati i locali o la sede del datore di lavoro e si basa su tecnologie informatiche che permettono di rimanere connessi con l'ambiente di lavoro del datore di lavoro o dell'azienda e con le parti interessate o i clienti, al fine di svolgere i compiti assegnati);
- **risiedono** in uno Stato firmatario, mentre la sede legale o il domicilio dell'impresa o del datore di lavoro sono situati in un altro Stato firmatario;
- sarebbero soggetti alla legislazione dello **Stato di residenza**, per effetto delle norme generali contenute nei regolamenti comunitari.

Se i lavoratori sono occupati da più imprese, è necessario che i datori di lavoro abbiano la sede legale o il domicilio in **un unico** altro Stato firmatario.

L'Accordo non trova invece applicazione nei seguenti casi: esercizio abituale di un'attività diversa dal telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza, e/o esercizio abituale di un'attività in un altro Stato diverso dallo Stato di residenza del lavoratore e da quello in cui ha la sede legale o il domicilio l'impresa, e/o lavoro autonomo. In tali situazioni e per tutte quelle non contemplate dall'Accordo resta comunque impregiudicata la possibilità di **concludere** un accordo su base individuale.

Sotto il profilo operativo, le richieste di deroga devono essere presentate nello Stato membro alla cui legislazione il lavoratore chiede di **essere assoggettato** – vale a dire all'istituzione competente dello Stato membro dove ha la sede legale o il domicilio il datore di lavoro – e possono riguardare soltanto periodi che si collochino temporalmente in un momento successivo alla data di entrata in vigore dell'Accordo per entrambi gli Stati firmatari interessati.

La legislazione applicabile determinata ai sensi della richiesta di deroga può essere applicata per un periodo massimo di **3 anni** alla volta, con possibilità di proroga previa presentazione di nuova richiesta. È onere del datore o del lavoratore comunicare immediatamente eventuali cambiamenti.

È possibile presentare una domanda di deroga con **effetto retroattivo** solo nei seguenti casi:

- il periodo precedente la data di presentazione della richiesta non supera i 3 mesi;
- la richiesta è presentata entro il 30 giugno 2024 e il periodo precedente la data di presentazione della richiesta non supera i 12 mesi (per l'Italia le domande di deroga con effetto retroattivo possono riguardare soltanto periodi successivi al 1° gennaio 2024).

La richiesta di deroga deve essere inoltrata all'Istituto attraverso l'**applicativo** "Rilascio certificazione A1 per attività lavorative in stati UE, SEE e Svizzera" a cura dei datori di lavoro o degli intermediari abilitati.