

GUIDA PRATICA AI DISTACCHI DEI LAVORATORI NEGLI STATI MEMBRI¹ DELL'UNIONE EUROPEA, DELLO SPAZIO ECONOMICO EUROPEO E IN SVIZZERA

1 PERCHE' UNA GUIDA?

Il punto 10 della decisione n. 181 del 13 dicembre 2000², impegna la Commissione amministrativa per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti ad *“elaborare progressivamente, ad uso delle imprese e dei lavoratori un codice di buone pratiche in materia di distacco di lavoratori dipendenti e di esercizio da parte di lavoratori autonomi di un’attività temporanea al di fuori del loro Stato di residenza”*.

Pertanto considerato il carattere graduale dell’elaborazione della guida il presente testo non è da considerarsi esaustivo per quanto riguarda ulteriori questioni controverse.

La presente guida intende fornire ai diversi livelli produttivi e amministrativi impegnati nell’attuazione delle specifiche disposizioni comunitarie, un valido strumento di lavoro che consenta di superare i dubbi interpretativi e le perplessità applicative che quotidianamente si presentano in questo delicato settore.

Infatti il documento che si propone intende esporre in maniera discorsiva i principi e le regole enunciate negli articoli 14, par. 1, 14 bis, par. 1 e 14 ter, par. 1 e 2, del regolamento 1408/71³ (denominato di seguito “il regolamento”), della decisione già adottata in materia di distacco dei lavoratori (n. 181), delle sentenze della Corte di Giustizia (Van Der Vecht, Fitzwilliams, Banks, ecc.) e tiene conto dei preziosi suggerimenti fatti pervenire dagli Stati Membri sulla base delle rispettive esperienze nazionali.

¹ Il riferimento a "Stato membro" nel testo che segue si riferisce anche agli Stati Membri SEE ed alla Svizzera.

² Decisione n.181 della CASSTM del 13 dicembre 2000 riguardante l'interpretazione degli artt. 14, par .1, 14 bis, par. 1, e 14 ter, parr. 1e 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71 relativi alla legislazione applicabile ai lavoratori dipendenti distaccati e ai lavoratori autonomi che svolgono temporaneamente un’attività al di fuori del loro Stato di competenza.

³ Regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di previdenza sociale ai lavoratori dipendenti, ai lavoratori autonomi, nonché ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità (GU L 149 del 5.7.1971, pag. 2, versione aggiornata tramite il regolamento 118/97 , GU L 28 del 30 gennaio 1997).

2 QUALE REGIME DI PREVIDENZA SOCIALE PER I LAVORATORI DIPENDENTI INVIATI TEMPORANEAMENTE IN UN ALTRO STATO MEMBRO?

Secondo quanto stabiliscono le norme comunitarie il lavoratore che si sposta nell'ambito dell'Unione Europea deve essere assoggettato ad un'unica legislazione di sicurezza sociale, salvo eccezioni esplicitamente previste (art. 13, par. 1, del regolamento).

Il regolamento stabilisce (art. 13, par. 2, punti a, b e c), che il regime previdenziale applicabile a coloro i quali, per motivi di lavoro, si spostano da uno Stato membro all'altro, è quello fissato dalla legislazione del nuovo Stato di occupazione.

Con l'intento di favorire quanto più possibile la libera circolazione dei lavoratori ed evitare ai lavoratori, alle imprese e ai competenti organismi, inutili e costose complicazioni amministrative, le vigenti norme comunitarie prevedono alcune eccezioni al principio generale ora ricordato.

La principale di queste eccezioni è costituita dalla possibilità di conservare il regime previdenziale dello Stato in cui l'impresa opera normalmente (cosiddetto Stato d'invio), in tutti i casi in cui il lavoratore è inviato da tale impresa in un altro Stato membro (cosiddetto Stato di occupazione) per un periodo di tempo che sin dall'inizio si prevede limitato (massimo 12 mesi, prorogabile di altri 12) e sempreché continuino a sussistere determinate condizioni cui si farà cenno nei punti seguenti.

Analoga eccezione è prevista per quei lavoratori dipendenti distaccati temporaneamente, dalla impresa da cui dipendono, a bordo di una nave battente bandiera diversa da quella dello Stato alla cui legislazione tali lavoratori sono di norma assoggettati.

Queste situazioni – che di fatto esonerano dal pagamento dei contributi assicurativi nello Stato di occupazione – meglio conosciute come distacco del lavoratore dipendente, sono disciplinate, rispettivamente, dagli articoli 14, par 1 e 14 ter, par. 1, del regolamento.

3 E PER I LAVORATORI AUTONOMI CHE SVOLGONO TEMPORANEAMENTE UN' ATTIVITÀ IN UNO STATO DELL'UNIONE DIVERSO DAL PROPRIO?

Anche per questi lavoratori, nei casi in cui, per un limitato periodo di tempo (massimo 12 mesi, prorogabile di altri 12), intendano svolgere la loro attività in uno Stato membro diverso da quello in cui svolgono normalmente tale attività, o su di una nave battente bandiera di uno Stato membro diverso da quello in cui normalmente operano, è prevista la possibilità di conservare il regime assicurativo previsto in quest'ultimo Stato.

Questa situazione, che, per l'assenza di un datore di lavoro distaccante, non può essere formalmente definita come "distacco", ma che di questa figura ha le caratteristiche sostanziali, è disciplinata, dal regolamento, artt. 14 bis, par. 1, e 14 ter, par. 2.

4 QUALI CARATTERISTICHE DEVE AVERE, SECONDO LA SPECIFICA REGOLAMENTAZIONE COMUNITARIA, IL DISTACCO DEI LAVORATORI DIPENDENTI?

In base a quanto prevedono le succitate disposizioni del regolamento, un lavoratore è considerato in distacco regolare quando l'impresa che opera in uno Stato membro e dalla quale tale lavoratore *"dipende normalmente"*, lo invii nel territorio di un altro Stato membro per svolgervi un lavoro *"per conto della medesima"* impresa e sempreché *"la durata prevedibile di tale lavoro non superi i dodici mesi"* e il lavoratore non sia inviato in sostituzione di un altro giunto al termine del suo periodo di distacco.

Quindi, oltre al carattere temporaneo dell'invio e alla circostanza che l'invio non avvenga in sostituzione di altro lavoratore, gli elementi distintivi e irrinunciabili di un distacco regolare – che costituiscono la causa più frequente di perplessità interpretative e applicative – sono il permanere, durante tutto il periodo di distacco, del rapporto di dipendenza rispetto all'impresa distaccante e la circostanza che il lavoro sia svolto per conto e nell'interesse di quest'ultima.

In termini più sintetici e secondo l'ormai costante giurisprudenza della Corte di Giustizia, ripresa nella decisione n. 181, i predetti elementi distintivi devono considerarsi sussistenti quando esista e permanga, durante tutto il periodo di distacco, un **legame organico** tra impresa distaccante e lavoratore distaccato.

5 QUANDO SI PUÒ PARLARE DI LEGAME ORGANICO TRA IMPRESA DISTACCANTE E LAVORATORE DISTACCATO ?

Esistono in materia alcuni punti fermi, derivanti da una interpretazione attenta delle norme oltreché dalla giurisprudenza comunitaria e dalla prassi quotidiana , secondo i quali la sussistenza del **legame organico** tra impresa distaccante e lavoratore distaccato, segnatamente:

- non può prescindere dalla verifica che esso discenda e permanga tra le stesse persone le cui volontà sono confluite nella stipula del contratto di lavoro e sia sorto proprio in dipendenza di quell'incontro delle volontà negoziali che hanno condotto al provvedimento di assunzione;
- implica che il potere di risoluzione del contratto di lavoro che si realizza con il licenziamento sia attribuito esclusivamente all'impresa distaccante;
- comporta che permanga nei poteri dell'impresa distaccante quello di determinare la “natura” del lavoro svolto dal soggetto distaccato, intendendo sotto questo profilo non certo la facoltà di delineare nei minimi dettagli il tipo di lavoro da svolgere e le relative modalità di svolgimento, ma certamente quella più generale di decidere il prodotto finale da ottenere ovvero il servizio fondamentale da garantire;
- implica che l'obbligo della retribuzione è a carico dell'impresa che ha concluso il contratto e, quindi, prescinde dalla considerazione di chi materialmente provveda alla erogazione della retribuzione al lavoratore.

6 SI PUÒ PARLARE ANCORA DI DISTACCO NEL CASO DI LAVORATORI ASSUNTI IN UN PAESE MEMBRO PER ESSERE DISTACCATI IN UN ALTRO ?

E' un caso che riguarda, ma non esclusivamente, le imprese di lavoro interinale, e che può prestarsi, per la sua peculiarità, ad una serie di indebite applicazioni e di abusi (si consideri il fenomeno delle “letterbox companies”).

Secondo la Decisione 181 – che riprende al riguardo gli orientamenti della Corte di Giustizia europea - per poter rimanere, in questi casi, nell'ambito del distacco, l'impresa distaccante deve, tra l'altro, esercitare “*abitualmente attività significative sul territorio*” dello Stato membro d'invio. Lo svolgimento nello Stato d'invio delle sole attività interne di gestione non può quindi giustificare l'applicazione delle disposizioni in materia di distacco.

L'esistenza o meno di *attività significative* nello Stato d'invio è verificabile attraverso il controllo di una serie di elementi obiettivi.

Tra questi, tenendo sempre presente la natura delle attività svolte, assumono particolare importanza, pur non esaurendo la gamma dei possibili indicatori:

- il luogo in cui l'impresa distaccante ha la sua sede e la sua amministrazione;
- la consistenza dell'organico del personale amministrativo dell'impresa distaccante presente nello Stato d'invio e in quello di occupazione (la presenza di solo personale amministrativo nello Stato d'invio esclude di per sé l'applicabilità all'impresa delle disposizioni in materia di distacchi);
- il luogo di assunzione dei lavoratori distaccati;
- il luogo in cui viene conclusa la maggior parte dei contratti con i clienti;
- la legislazione applicabile ai contratti conclusi dall'impresa distaccante con i suoi clienti e con i suoi lavoratori;
- l'entità dei fatturati realizzati dall'impresa distaccante nello Stato membro d'invio e in quello di occupazione durante un periodo sufficientemente definito. Ad esempio un fatturato pari al 25% circa del totale potrebbe rappresentare un indicatore sufficiente, fatti salvi i casi da esaminare singolarmente qualora il fatturato sia inferiore al 25%.

Oltre alla presenza di questi indicatori, le imprese in questione, al fine di poter soddisfare il requisito dell' "*esercizio abituale di attività significative*" sul territorio dello Stato d'invio, devono esercitare la loro attività in tale Stato da un certo lasso di tempo. Il requisito si può ritenere sicuramente soddisfatto se l'attività è svolta da almeno 4 mesi; se il periodo è inferiore ai 4 mesi, la valutazione è fatta caso per caso tenuto conto anche di tutti gli altri elementi.

7 E SE UN LAVORATORE VIENE DISTACCATO PER OPERARE PRESSO PIÙ IMPRESE ?

La circostanza che il lavoratore in distacco operi, in tempi diversi o durante lo stesso periodo di tempo, presso più imprese dello stesso Stato membro di occupazione oppure successivamente in diversi Stati di occupazione, non esclude l'applicazione delle disposizioni in materia di distacco.

L'elemento essenziale e discriminante è anche in questi casi la verifica che il lavoro continui ad essere svolto *per conto* e, quindi, nell'interesse dell'impresa distaccante.

Occorre, in definitiva, verificare sempre e comunque la sussistenza e la permanenza, durante tutto il periodo di distacco, di quel **legame organico** tra lavoratore distaccato e impresa distaccante di cui più sopra sono stati elencati gli elementi caratteristici maggiormente indicativi.

8 ESISTONO SITUAZIONI IN CUI E' ASSOLUTAMENTE ESCLUSA L'APPLICABILITA' DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DISTACCO ?

Esistono almeno quattro situazioni in cui le vigenti disposizioni escludono “a priori” l'applicabilità della normativa in materia di distacchi.

Si tratta, in particolare, dei casi in cui:

- l'impresa presso la quale il lavoratore è distaccato metta quest'ultimo a disposizione di un'altra impresa dello Stato membro in cui tale impresa è situata;
- l'impresa presso la quale il lavoratore è distaccato metta quest'ultimo a disposizione di un'impresa situata in un altro Stato membro;
- il lavoratore sia assunto in uno Stato membro per essere inviato da un'impresa situata in un secondo Stato membro presso un'impresa di un terzo Stato membro;
- il lavoratore viene assunto in uno Stato membro da un'impresa situata in un altro Stato membro per svolgere un lavoro nel primo Stato membro.

Sono evidenti in questi casi le motivazioni che hanno indotto ad escludere in maniera drastica l'applicabilità del distacco: infatti, la particolare complessità dei rapporti posti in essere da queste situazioni, oltre a non garantire affatto la sussistenza del **legame organico** tra lavoratore e impresa distaccante, contrasta pesantemente con l'obiettivo di evitare complicazioni amministrative e interruzioni della carriera assicurativa in corso.

9 NEL CASO DEL LAVORATORE AUTONOMO ESISTONO LIMITI ALL'APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DISTACCO?

Nel caso di un lavoratore autonomo che intenda svolgere temporaneamente attività lavorative, dipendenti o autonome, in uno Stato membro diverso da quello in cui normalmente svolge la propria attività, la verifica del permanere delle condizioni che consentono a questo soggetto il mantenimento del regime assicurativo previsto in quest'ultimo Stato, deve basarsi su elementi obiettivi diversi da quelli che abbiamo visto caratterizzare il lavoro dipendente.

Le disposizioni a livello comunitario indicano alcuni di questi elementi; si richiede in particolare che il lavoratore autonomo:"

- anteriormente allo spostamento transnazionale, abbia svolto, per un certo tempo, nello Stato membro di provenienza, "attività significative" (cfr. punto 6 precedente);
- sia in grado di comprovare, eventualmente attraverso la presentazione dei relativi contratti, il carattere effettivo dell'attività da svolgere temporaneamente in regime di distacco:
- durante l'attività temporanea nello Stato membro diverso da quello di provenienza continui a rispettare in quest'ultimo Stato le condizioni necessarie per la ripresa dell'attività autonoma al suo rientro (ad es. mantenimento di uno studio professionale o di altra infrastruttura professionale, prosecuzione dei versamenti contributivi al regime professionale; versamento di imposte, mantenimento del numero di partita IVA, mantenimento dell'iscrizione all'ordine professionale e/o alla camera di commercio, ecc);

Va tenuto presente che si tratta di un'elencazione meramente indicativa, dal momento che, tenuto conto della vastità delle professioni interessate, gli indicatori da considerare possono essere molteplici e, in alcuni casi, anche del tutto assenti (si pensi al caso degli informatici o dei traduttori).

E' necessaria, dunque, in questo settore una valutazione caso per caso, evitando eccessive rigidità.

10 COSA FARE PER OTTENERE L'ATTESTATO DI DISTACCO PER I PRIMI 12 MESI ?

In caso di distacco l'impresa interessata (ovvero il lavoratore dipendente ovvero il lavoratore autonomo) deve rivolgersi all'organismo territorialmente competente dello Stato membro di invio

(o dello Stato in cui il lavoratore autonomo opera normalmente) per ottenere il “certificato di legislazione applicabile” (“formulario E 101”, cfr. allegato 1) che attesti che il lavoratore stesso è assoggettato alla legislazione di tale Stato membro e quindi deve essere esonerato dall’applicazione della legislazione dello Stato di occupazione (per quanto riguarda le disposizioni specifiche del distacco di breve durata, cfr. punto 11 seguente).

Il formulario non può avere una validità superiore ai 12 mesi, e deve essere richiesto con un congruo anticipo rispetto all’inizio del periodo di distacco.

Tuttavia, eccezionalmente può anche essere rilasciato nel corso di tale periodo ovvero anche al termine del periodo stesso, ma comunque entro un ragionevole lasso di tempo.

Una volta che un lavoratore abbia terminato il periodo iniziale di distacco, un nuovo periodo di distacco concernente lo stesso lavoratore, le stesse ditte e lo stesso Stato membro, non può essere concesso prima che siano trascorsi almeno due mesi dal termine del precedente periodo di distacco. Una deroga a tale principio è tuttavia prevista in particolari situazioni.

Comunque il lavoratore in distacco e l’impresa distaccante devono sempre essere in grado di esibire il formulario E101 in modo da consentire agli organismi assicuratori di controllo degli Stati interessati di effettuare le necessarie verifiche.

A tal fine i formulari E101 (come anche gli E102 di cui si dirà trattando la proroga del distacco) devono essere conservati, anche dopo la fine del periodo di distacco.

Oltre al formulario E101, i lavoratori in distacco, al fine di poter ottenere nello Stato di occupazione, per sé e per i propri familiari, l’assistenza di malattia e maternità, devono farsi rilasciare dalla competente istituzione dello Stato d’invio l’attestato riguardante il diritto alle prestazioni sanitarie in natura, sia il formulario E106 (qualora abbiano trasferito la residenza o la dimora abituale nello Stato di occupazione) ovvero la tessera sanitaria europea o il formulario E 111 (qualora abbiano mantenuto la residenza nello Stato d’invio).

Nel caso in cui non sia più possibile utilizzare la procedura di distacco, le imprese e/o i lavoratori interessati devono rivolgersi alle istituzioni territorialmente competenti dello Stato di occupazione, al fine di ottenere l’iscrizione al regime assicurativo previsto in detto Stato per la categoria cui i lavoratori appartengono.

11 PER DISTACCHI NON SUPERIORI A TRE MESI E' PREVISTA UNA PROCEDURA SEMPLIFICATA

Come si è visto i distacchi sono, in generale, limitati ad un massimo di 12 mesi. Tuttavia, in molti casi, le imprese, a causa del tipo di attività svolta, devono inviare i propri dipendenti all'estero con estrema frequenza e per brevi o brevissime trasferte.

In questi casi sarebbe impossibile, o estremamente difficoltoso, attivare in tempo utile la normale procedura prevista per il rilascio dei formulari E101, lasciando così gli interessati privi delle prescritte certificazioni. Conseguentemente, nei casi in cui la prevedibile durata del distacco non sia superiore ai tre mesi, può essere seguita, in applicazione di quanto stabilito dalla Commissione Amministrativa con la decisione n.148⁴, una procedura semplificata.

In base a tale procedura dietro richiesta delle imprese interessate, gli organismi competenti dello Stato d'invio possono rilasciare in via preventiva un congruo stock di formulari E101, precompilati nell'ultimo riquadro (indicazione dell'ufficio, con il relativo indirizzo, timbro, data e firma), muniti di numerazione progressiva e contrassegnati con l'apposita stampigliatura "*Distacco di durata non superiore a tre mesi a norma della Decisione della Commissione Amministrativa CEE n. 148 del 25 giugno 1992*".

All'atto dell'effettiva utilizzazione del formulario, l'impresa distaccante provvede a completare i modelli in tutte le loro voci, rimettendone una copia al lavoratore ed un'altra, entro 24 ore, all'istituzione territorialmente competente che - effettuati i dovuti controlli - la conserverà agli atti⁵.

12 COME OTTENERE L'AUTORIZZAZIONE AL DISTACCO PER ULTERIORI 12 MESI

Qualora il distacco si protragga, imprevedibilmente, oltre i 12 mesi iniziali, il datore di lavoro (ovvero il lavoratore autonomo) deve rivolgersi – ovviamente con un sufficiente anticipo rispetto alla scadenza dei primi 12 mesi di distacco - alle autorità competenti dello Stato membro di

⁴ Decisione n. 48 della CASSTM del 25 giugno 1992 riguardante l'utilizzazione dell'attestato riguardante la legislazione applicabile (E 101) in caso di distacchi non superiori a tre mesi, GU n. L 22, del 30.1.1993.

⁵ La Finlandia non applica questa procedura ma utilizza una procedura elettronica specifica.

occupazione per acquisire il consenso a mantenere l'iscrizione dei lavoratori al regime assicurativo dello Stato membro d'invio.

A tale scopo vanno utilizzate, per ciascun lavoratore interessato, quattro copie del formulario E 102 (cfr. allegato 2), compilate in tutte le voci figuranti nella parte A.

Al fine di individuare le autorità ovvero gli organismi competenti in ciascuno Stato membro ad autorizzare la proroga del distacco, può farsi riferimento all'elenco allegato (cfr. allegato 3).

L'autorità competente o l'organismo designato dello Stato di occupazione, effettuati i controlli di rito e ove conceda il suo assenso al mantenimento del regime assicurativo dello Stato d'invio, completa i formulari E102 nella Parte B e ne rilascia due copie al datore di lavoro che provvede a consegnarne una al lavoratore interessato.

Anche i formulari E102 vanno conservati con cura dai soggetti interessati ed esibiti su richiesta degli organismi di controllo.

13 CHE FARE NEI CASI IN CUI SI PREVEDE CHE IL DISTACCO, PER VALIDI MOTIVI, AVRÀ UNA DURATA SUPERIORE A 12 MESI?

Allorquando si prevede che il distacco avrà una durata superiore a 12 mesi, il datore di lavoro (ovvero il lavoratore dipendente) o il lavoratore autonomo devono ricorrere alla procedura prevista dall'art. 17 del regolamento.

Per ottenere il distacco in deroga alle disposizioni ordinarie, è necessario che il datore di lavoro, o il lavoratore dipendente, o il lavoratore autonomo si rivolgano all'autorità ministeriale competente o all'organismo designato dello Stato alla cui legislazione determinati lavoratori o una determinata categoria di dipendenti (ad esempio, quelli di una banca, di una società assicuratrice o di una linea aerea) desiderano restare assoggettati, per sollecitare l'accordo previsto dall'art. 17 del regolamento fra detta autorità, o detto organismo designato, e quella o quello dell'altro Stato interessato.

Alla richiesta dovrà essere allegata un'apposita relazione con la quale saranno adeguatamente illustrate, conformemente alle indicazioni di cui alla raccomandazione n. 16⁶, le motivazioni che ne giustificano la presentazione (è opportuno presentare la richiesta con congruo anticipo, per evitare

⁶ Raccomandazione n. 16 della CASSTM del 12 dicembre 1984, riguardante la conclusione di accordi ai sensi dell'art.17 del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio (*G.U. n. C 273 del 24/10/1985*).

ritardi determinati da eventuali difficoltà o contestazioni nello Stato di occupazione). La richiesta può essere presentata retroattivamente in situazioni eccezionali.

L'autorità competente o l'organismo designato dello Stato d'invio cui la richiesta è stata presentata - ove sia raggiunto l'accordo con l'autorità o con l'organismo designato dello Stato membro di occupazione - rilascia il formulario E101 o ne dà comunicazione sia all'impresa richiedente che all'organismo territorialmente competente per il rilascio del formulario E101.

Quest'ultimo organismo, acquisita la comunicazione ministeriale, rilascia per ciascun dipendente un modulo E 101 in duplice copia, rispettivamente per l'impresa e per il lavoratore.

Nei casi in esame, l'organismo competente per il rilascio del formulario E101, oltre a barrare la casella relativa all'art. 17, deve riportare ai punti 5.2 e/o 5.3 del predetto modello l'intero periodo per il quale l'accordo è stato concluso, nonché gli estremi della comunicazione con la quale l'autorità competente o l'organismo designato dello Stato di occupazione consente all'interessato di restare soggetto alla legislazione dello Stato d'invio.

L'originale di quest'ultima comunicazione in possesso dell'impresa distaccante dovrà essere trasmesso all'impresa presso la quale il distacco viene operato, per poter documentare in ogni momento la legittimità dell'esenzione dalla legislazione previdenziale dello Stato in cui viene svolta l'attività e giustificare il conseguente mancato versamento dei contributi previsti da tale legislazione.

14 SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL PERIODO DI DISTACCO

Le sospensioni temporanee dell'attività lavorativa durante il periodo di distacco, a qualsiasi titolo dovute (per ferie, malattia, periodi d'istruzione presso l'impresa distaccante ecc.), non costituiscono un'interruzione del distacco che giustifichi una protrazione del medesimo per un equivalente periodo. Esso, pertanto, prenderà fine esattamente alla scadenza del periodo programmato, indipendentemente dal numero e dalla durata degli eventi che hanno dato luogo alla sospensione dell'attività.

Non possono essere consentiti, quindi, prolungamenti abusivi del periodo di distacco attraverso interruzioni temporanee ripetute.

Nell'eventualità che il distacco del lavoratore non abbia avuto materialmente seguito o che non si sia fatto uso di una proroga, come pure nel caso d'interruzione del distacco prima della scadenza prevista, il lavoratore e il datore di lavoro devono informare della cessazione del distacco l'organismo competente dello Stato d'invio.

Gli stessi obblighi d'informazione sussistono qualora il lavoratore - nel corso del distacco - venga assegnato o trasferito ad altra impresa dello Stato di provenienza, come, ad esempio, nell'ipotesi di trasferimento o alienazione dell'impresa o di fusione della stessa con un'altra impresa.

15 L'OBBLIGO DI INFORMATIVA E IL CONTROLLO DI REGOLARITA' DEI DISTACCHI. IL RUOLO DELLA COMMISSIONE AMMINISTRATIVA IN CASO DI DIVERGENZE TRA ORGANISMI COMPETENTI

Allo scopo di garantire il corretto utilizzo della fattispecie del distacco, gli organismi competenti dello Stato alla cui legislazione i lavoratori restano assoggettati, sono tenuti , attraverso la elaborazione e la consegna di appositi pieghevoli di altro materiale divulgativo, ad informare, sia il datore di lavoro che i lavoratori distaccati, delle condizioni cui è subordinato il distacco, avvertendoli della possibilità di essere assoggettati a controlli diretti a verificare la permanenza delle condizioni che hanno consentito il distacco medesimo.

Analoghe informazioni debbono essere fornite, a cura delle competenti istituzioni dello Stato di residenza, ai lavoratori autonomi che svolgono temporaneamente attività lavorative in un altro Stato membro.

Pur fornendo alle imprese e ai lavoratori ogni garanzia diretta ad evitare ostacoli alla libera circolazione dei lavoratori e alla libera prestazione di servizi, gli organismi competenti dello Stato d'invio e dello Stato di occupazione, singolarmente o in collaborazione tra loro, assumono tutte le iniziative finalizzate a verificare l'esistenza e il permanere delle condizioni che caratterizzano la figura del distacco (legame organico, esercizio di attività significative nello Stato d'invio, permanenza nello Stato di residenza di infrastrutture necessarie all'esercizio di un'attività autonoma, ecc.)

Qualora tali controlli portino a formulare dubbi circa la correttezza del distacco e/o la validità e la correttezza del rilascio dei moduli E101 e non si raggiunga un accordo tra gli organismi competenti in causa, ciascuno di questi può presentare alla Commissione Amministrativa, tramite il

rappresentante governativo, una propria nota. La Commissione esamina la nota, per un tentativo di conciliazione dei punti di vista divergenti, nel corso della prima riunione successiva al ventunesimo giorno dall'introduzione della nota stessa.