Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Direzione Centrale Entrate

Roma, 27/04/2021

Circolare n. 71

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori centrali e ai responsabili territoriali dell'Area medico legale

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

OGGETTO:

Accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'Unione europea e la Comunità europea dell'energia atomica e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (TCA). Disposizioni in materia di legislazione applicabile e distacchi

SOMMARIO:

Con la presente circolare si forniscono indicazioni relativamente alla legislazione applicabile nelle fattispecie del distacco e dell'esercizio di attività in due o più Stati in seguito alla pubblicazione dell'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'Unione europea (UE) e la Comunità europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra (TCA).

INDICE

1. Premessa
2. Norme particolari per i lavoratori distaccati
3. Situazioni di distacco rientranti nell'ambito di applicazione dell'accordo di recesso e validità delle certificazioni emesse per periodi di distacco con data finale successiva al 31 dicembre 2020
4. Proroga del periodo di distacco ed eccezioni
5. Esercizio di attività in due o più Stati
6. Disposizioni provvisorie sui moduli e i documenti in materia di legislazione applicabile

1. Premessa

Nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 31 dicembre 2020 è stato pubblicato l'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'Unione europea (UE) e la Comunità europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra (TCA).

L'accordo definisce, per il periodo dal 1° gennaio 2021, le condizioni per la collaborazione tra i Paesi dell'UE e il Regno Unito e regolamenta sia gli scambi di merci e servizi sia un'ampia gamma di altri settori, tra i quali quello della sicurezza sociale.

In attesa che il TCA sia esaminato dal Parlamento europeo e dal Consiglio prima che possa essere ratificato dall'Unione europea, le Parti hanno convenuto di applicare l'accordo in via provvisoria dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021, termine prorogato al 30 aprile 2021 con decisione n. 1 del 23 febbraio 2021 del Consiglio di partenariato, istituito dal TCA, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 68 del 26 febbraio 2021.

Con specifico riferimento al settore della sicurezza sociale, le norme di coordinamento sono contenute nell'apposito Protocollo, che costituisce parte integrante del TCA e ha validità per quindici anni dall'entrata in vigore dell'accordo (cfr. l'art. SSC.70 del Protocollo).

Per quanto riguarda la legislazione applicabile, le disposizioni sono contenute nel Titolo II del Protocollo e nell'Allegato SSC-7, che contiene le relative norme di applicazione.

2. Norme particolari per i lavoratori distaccati

L'articolo SSC.11 del Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale riconosce la possibilità di derogare alle disposizioni generali in materia di determinazione della legislazione applicabile, contenute nell'articolo SSC.10, ammettendo la fattispecie del distacco.

In particolare, la norma predetta, in deroga alle disposizioni generali e "*come misura transitoria in relazione alla situazione esistente prima dell'entrata in vigore del presente accordo*", prevede per i lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in uno Stato diverso da quello in cui ha sede il proprio datore di lavoro (lavoratori dipendenti) o di abituale esercizio dell'attività lavorativa (lavoratori autonomi) la possibilità di restare assoggettati alla legislazione dello Stato di invio per un periodo non superiore a 24 mesi.

Tuttavia, le disposizioni dell'articolo SSC.11 non sono direttamente applicabili a tutti gli Stati dell'UE nei rapporti con il Regno Unito, ma soltanto agli Stati che avranno comunicato all'UE l'intenzione di voler derogare alle disposizioni generali (c.d. Stati di categoria A).

La norma suddivide gli Stati in tre categorie: oltre alla predetta categoria A è stata prevista la categoria B, per gli Stati che hanno espresso l'intenzione di non avvalersi della deroga, e la categoria C, per gli Stati che non hanno comunicato la loro decisione al riguardo, per i quali, tuttavia, le norme sul distacco hanno trovato applicazione per un mese dopo la data di entrata in vigore del TCA (cfr. il paragrafo 5 dell'art. SSC.11).

Trascorso detto termine, le disposizioni transitorie relative al distacco si applicano esclusivamente ai Paesi della categoria A, che saranno indicati nell'Allegato SSC-8 [Disposizioni transitorie relative all'applicazione dell'articolo SSC.11] dell'accordo, mentre le categorie B e C cessano di esistere (cfr. il paragrafo 6 dell'art. SSC.11).

A tale proposito, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in qualità di Autorità competente, ha informato l'Istituto, con riferimento a quanto previsto dal predetto articolo SSC.11, di essersi espresso nel senso dell'interesse dell'Italia a essere inclusa nell'elenco degli Stati (categoria A) che, nei rapporti con il Regno Unito, si avvarranno, dal 1° febbraio 2021 e per 15 anni (periodo di validità del Protocollo), delle norme sul distacco.

Pertanto, sulla base di quanto rappresentato, le richieste di distacco per il Regno Unito che perverranno alle Strutture territoriali dovranno essere valutate secondo le istruzioni di seguito riportate.

3. Situazioni di distacco rientranti nell'ambito di applicazione dell'accordo di recesso e validità delle certificazioni emesse per periodi di distacco con data finale successiva al 31 dicembre 2020

In base alle previsioni contenute nel Titolo III dell'accordo di recesso (art. 30, paragrafo 1, lett. e), punto i), e paragrafo 2) i cittadini dell'Unione europea che esercitano un'attività subordinata o autonoma nel Regno Unito alla fine del periodo di transizione (31 dicembre

2020) e che, a norma del Titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004, sono soggetti alla legislazione di uno Stato membro, mantengono detta condizione fintantoché continuino a trovarsi senza soluzione di continuità nella fattispecie sopra descritta.

Al riguardo, come già chiarito con il messaggio n. 4805 del 22 dicembre 2020, si conferma la validità delle certificazioni di distacco rilasciate per periodi di lavoro con data iniziale precedente all'entrata in vigore del TCA e con data finale successiva al 31 dicembre 2020.

Per dette situazioni di lavoro sarà possibile, alla scadenza del periodo certificato, richiedere un nuovo distacco senza soluzione di continuità in applicazione delle disposizioni del Titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004.

I periodi di distacco autorizzati prima dell'entrata in vigore del TCA devono essere considerati per il calcolo del periodo di distacco ininterrotto conformemente all'applicazione dell'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004, cosicché la durata complessiva del distacco ininterrotto non potrà superare il limite dei 24 mesi, ricomprendendo anche i periodi ante 2021, fatta salva la possibilità di estendere la durata del distacco mediante la stipula di un accordo in deroga ai sensi dell'articolo 16 del regolamento (CE) n. 883/2004.

Per maggiore chiarezza, si riportano alcuni esempi relativi alle situazioni di distacco ininterrotto che possono verificarsi al 1° gennaio 2021:

- formulario di distacco rilasciato per il periodo dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020: estensione del distacco possibile fino al 31 dicembre 2021 (ulteriori 12 mesi, nel limite di 24 complessivi), conformemente all'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004;

- formulario di distacco rilasciato per il periodo dal 1° luglio 2019 al 31 dicembre 2020: estensione del distacco possibile fino al 30 giugno 2021 (ulteriori 6 mesi, nel limite di 24 complessivi), conformemente all'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004;

- formulario di distacco rilasciato per il periodo dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2021 (24 mesi complessivi): estensione del distacco possibile solo previa autorizzazione della proroga ai sensi dell'articolo 16 del regolamento (CE) n. 883/2004.

4. Proroga del periodo di distacco ed eccezioni

Eventuali proroghe di distacco autorizzate ai sensi dell'articolo 16 del regolamento (CE) n. 883/2004 anteriormente al 1° gennaio 2021 e in corso di esecuzione alla predetta data saranno valide fino a naturale scadenza.

Analogamente, anche altri accordi stipulati anteriormente al 1° gennaio 2021, in deroga alle disposizioni generali previste dalla previgente normativa comunitaria, restano validi fino a naturale scadenza.

Diversamente da quanto previsto dalla previgente normativa comunitaria, le nuove disposizioni in materia di legislazione applicabile contenute nel Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale non prevedono più la possibilità di prolungare la durata ordinaria del distacco (24 mesi), né di stipulare, in determinati casi e a determinate condizioni, accordi in deroga alle norme generali previste in materia di determinazione della legislazione applicabile (cfr. l'art. SSC.10).

5. Esercizio di attività in due o più Stati

Le previsioni contenute nell'articolo SSC.12, per i casi di esercizio di attività lavorativa subordinata o autonoma in due o più Stati, ribadiscono quanto già previsto in materia dai regolamenti comunitari.

Criteri speciali per l'applicazione della legislazione del Regno Unito sono elencati nei paragrafi 5 e 6 del citato articolo.

Le norme di applicazione sono contenute negli articoli SSCI.13 e SSCI.15 dell'Allegato SSC-7.

Pertanto, poiché la fattispecie dell'esercizio di attività lavorativa in due o più Stati è espressamente prevista e disciplinata nel Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale, le Strutture territoriali potranno continuare a rilasciare le certificazioni in materia di legislazione applicabile anche per dette situazioni di lavoro.

6. Disposizioni provvisorie sui moduli e i documenti in materia di legislazione applicabile

In base alle previsioni contenute nell'articolo SSCI.75 del Titolo V dell'Allegato SSC-7, "*per un periodo transitorio la cui data conclusiva è concordata dal comitato specializzato per il coordinamento della sicurezza sociale, tutti i moduli e i documenti rilasciati dalle istituzioni competenti nel formato utilizzato nel periodo immediatamente precedente all'entrata in vigore del protocollo sono validi ai fini dell'attuazione del protocollo e, ove opportuno, continuano a essere utilizzati per lo scambio di informazioni tra le istituzioni competenti*".

Pertanto, i documenti portatili A1 continueranno, per tutto il periodo transitorio, a essere utilizzati per le certificazioni sulla legislazione applicabile.

Per quanto riguarda, infine, le modalità di scambio dei dati, nelle more dell'approvazione da parte del comitato specializzato per il coordinamento della sicurezza sociale del sistema di scambio elettronico delle informazioni sulla sicurezza sociale (art. SSCI.4 dell'Allegato SSC-7 del Protocollo), considerato che il Regno Unito si è dichiarato EESSI *ready* a far data da gennaio 2020 , per lo scambio di informazioni con il predetto Stato le Strutture territoriali, fino a nuove disposizioni, dovranno continuare a utilizzare le attuali modalità operative in conformità a quanto stabilito dai messaggi n. 4111 dell'11 novembre 2019 e 972 dell'8 marzo 2021.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele