

Accordo Quadro sull'applicazione dell'articolo 16, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004 nel caso di telelavoro transfrontaliero abituale (INPS Messaggio numero 1072 del 13-03-2024)

L'Accordo prevede che, su domanda, la persona che svolge abitualmente **telelavoro transfrontaliero** nello Stato di residenza in misura inferiore al 50% del tempo di lavoro complessivo può essere assoggettata alla legislazione di sicurezza sociale dello Stato in cui il datore di lavoro ha la sede legale o il domicilio. Per l'Italia l'Accordo è entrato in vigore il 1° gennaio 2024.

Affinché l'Accordo sia di fatto applicabile è necessario che entrambi gli Stati membri interessati (Stato di residenza del lavoratore e Stato in cui ha sede il datore di lavoro) abbiano aderito allo stesso.

È possibile consultare l'elenco ufficiale degli Stati firmatari sul sito dell'Istituzione previdenziale belga al seguente link:

<https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>

La definizione di telelavoro transfrontaliero contenuta nell'Accordo prevede che per "**telelavoro transfrontaliero**" si intende un'attività che può essere svolta da un qualsiasi luogo e può essere eseguita presso i locali o la sede del datore di lavoro (il concetto comunitario di telelavoro, secondo il Memorandum contenuto nella nota esplicativa sul telelavoro della Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, è da interpretarsi in senso ampio e non letterale, includendo quindi varie forme previste dalla legislazione dei vari stati, quindi probabilmente anche il lavoro agile disciplinato in Italia) e che presenta le seguenti caratteristiche:

1. viene svolta in uno o più Stati membri diversi da quello in cui sono situati i locali o la sede del datore di lavoro;
2. 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 dal datore di lavoro, nel caso dei lavoratori dipendenti, o dai clienti, nel caso dei lavoratori autonomi.

Le attività manuali svolte al di fuori dei locali del datore di lavoro o della sede di attività non rientrano nella definizione di telelavoro transfrontaliero.

L'Accordo si applica ai lavoratori dipendenti che **svolgono abitualmente telelavoro transfrontaliero** a condizione che la loro residenza sia in uno Stato firmatario e che la sede legale o il domicilio dell'impresa o del datore di lavoro siano situati in un altro Stato firmatario.

Accordo prevede che, su richiesta, una persona che svolge abitualmente telelavoro transfrontaliero come sopra descritto 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. La richiesta di applicazione dell'Accordo deve essere formulata con il consenso delle parti interessate (datore di lavoro e lavoratore).

Le **richieste di deroga** devono essere presentate nello Stato membro alla cui legislazione il lavoratore chiede di essere assoggettato. Ne consegue che le richieste in argomento devono essere trasmesse all'istituzione competente dello Stato membro dove ha la sede legale o il domicilio il datore di lavoro. Le domande 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 possibile presentare una **domanda di deroga** con **effetto retroattivo** soltanto qualora si verifichi una delle situazioni espressamente previste dall'Accordo. In ogni caso, condizione imprescindibile è che nel periodo oggetto della domanda i contributi di sicurezza sociale siano stati già versati o il lavoratore sia stato altrimenti coperto dal regime di sicurezza sociale dello Stato firmatario in cui il datore di lavoro ha la sua sede legale o il domicilio. Le situazioni che possono dare luogo alla presentazione della richiesta retroattiva sono le seguenti:

- a) il periodo precedente la data di presentazione della richiesta non superi i tre mesi, o
- b) la richiesta è presentata entro il 30 giugno 2024 e il periodo precedente la data di presentazione della richiesta non superi i 12 mesi. Per l'Italia le domande di deroga con effetto retroattivo, presentabili entro il 30 giugno 2024, possono riguardare soltanto periodi successivi al 1° gennaio 2024 (data di entrata in vigore in Italia dell'Accordo).

La richiesta di deroga, presentata in applicazione dell'Accordo, deve essere inoltrata all'Istituto INPS attraverso l'applicativo "Rilascio certificazione A1 per attività lavorative in stati UE, SEE e Svizzera" (si veda INPS circolare n. 136 del 23 dicembre 2022) a cura dei datori di lavoro o degli intermediari abilitati. Al fine di specificare correttamente che trattasi di richiesta di deroga, in applicazione dell'Accordo, alla voce "Selezionare la tipologia per una nuova richiesta" scegliere "Eccezioni art 16 Reg. CE 883/2004" e alla voce "Tipologia di Accordo in Deroga", cliccare su "Accordo Quadro Telelavoro".

Si riportano di seguito alcuni casi pratici di richieste di deroga ai sensi dell'articolo 3 dell'Accordo.

- Caso 1: Tizio telelavora per il 40% del suo tempo lavorativo nello Stato di residenza (Stato A) e per il 60% nello Stato in cui ha la filiale il datore di lavoro (Stato B). La sede legale del datore di lavoro si trova in un terzo Stato (Stato C).

Poiché Tizio opera al di fuori dello Stato firmatario ove ha la sede statutaria [sede legale o domicilio] il suo datore di lavoro, l'Accordo non si applica.

- Caso 2: Caio telelavora per il 40% del suo tempo lavorativo nello Stato di residenza (Stato A) e per il 60% nello Stato dove il datore di lavoro ha la sede legale (Stato B).

Se entrambi gli Stati sono firmatari si potrà richiedere, in virtù dell'Accordo, l'applicazione della legislazione dello Stato in cui ha sede il datore di lavoro (Stato B).

Distinti saluti.

Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato