



COMMISSIONE EUROPEA

DIREZIONE GENERALE OCCUPAZIONE, AFFARI SOCIALI E INCLUSIONE
DIREZIONE GENERALE MIGRAZIONE E AFFARI INTERNI
DIREZIONE GENERALE GIUSTIZIA E CONSUMATORI
DIREZIONE GENERALE COMMERCIO

Bruxelles, 6 ottobre 2020
REV2 – sostituisce l'avviso (REV1)
datato 5 ottobre 2020¹

AVVISO AI PORTATORI DI INTERESSI

RECESSO DEL REGNO UNITO E NORME UNIONALI NEL SETTORE DEL DISTACCO DEI LAVORATORI

A decorrere dal 1° febbraio 2020 il Regno Unito ha receduto dall'Unione europea ed è divenuto un "paese terzo"². L'accordo di recesso³ prevede un periodo di transizione che termina il 31 dicembre 2020. Fino a tale data al Regno Unito e nel Regno Unito si applica il diritto dell'Unione nella sua interezza⁴.

Nel corso del periodo di transizione l'Unione e il Regno Unito negozieranno un accordo di nuovo partenariato che contempri, in particolare, una zona di libero scambio. Non è tuttavia certo che un tale accordo sia concluso ed entri in vigore alla fine del periodo di transizione. In ogni modo, un tale accordo instaurerebbe una relazione che, in termini di condizioni di accesso al mercato, sarebbe ben diversa dalla partecipazione del Regno Unito al mercato interno⁵, all'unione doganale dell'Unione e al regime dell'IVA e delle accise.

Si richiama pertanto l'attenzione di tutti i portatori di interessi, e in particolare degli operatori economici, sulla situazione giuridica applicabile dopo la fine del periodo di transizione. Il presente avviso spiega inoltre alcune pertinenti disposizioni dell'accordo di recesso relative alla separazione.

N.B. Il presente avviso non riguarda:

- la legislazione settoriale dell'UE in materia di prestazione di servizi, come le norme unionali su servizi finanziari, servizi di trasporto, servizi digitali, servizi di telecomunicazione e servizi alle imprese;

¹ La versione REV2 rettifica un errore nella sezione 1 della versione REV1 datata 5 ottobre.

² Un paese terzo è un paese che non è membro dell'Unione europea.

³ Accordo sul recesso del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord dall'Unione europea e dalla Comunità europea dell'energia atomica (GU L 29 del 31.1.2020, pag. 7) ("accordo di recesso").

⁴ Fatte salve alcune eccezioni previste all'articolo 127 dell'accordo di recesso, nessuna delle quali è pertinente nel contesto del presente avviso.

⁵ In particolare, un accordo di libero scambio non contempla concetti di mercato interno (nel settore delle merci e dei servizi) quali il reciproco riconoscimento, il "principio del paese d'origine" e l'armonizzazione. Parimenti esso non elimina le formalità e i controlli doganali, compresi quelli sull'origine delle merci e relativi apporti, né i divieti e le restrizioni all'importazione e all'esportazione.

- il diritto societario dell'Unione;
- il diritto di soggiorno e la legislazione generale sull'immigrazione nell'UE;
- le condizioni di ingresso per soggiorni di breve durata nell'UE;
- il riconoscimento delle qualifiche professionali per la prestazione di servizi nell'UE;
- l'imposizione indiretta (imposta sul valore aggiunto – IVA) dei servizi prestati nell'UE.

Per questi aspetti sono in preparazione o sono pubblicati altri avvisi⁶.

Dopo la fine del periodo di transizione, non si applicherà più al Regno Unito la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi⁷. Le conseguenze saranno in particolare le seguenti.

1. DISTACCO DEI LAVORATORI DOPO LA FINE DEL PERIODO DI TRANSIZIONE (DAL 1° GENNAIO 2021)

La direttiva 96/71/CE ha introdotto un quadro giuridico applicabile alle imprese stabilite in uno Stato membro dell'UE che distaccano lavoratori in un altro Stato membro.

Dopo la fine del periodo di transizione, la direttiva 96/71/CE non si applicherà più:

- alle imprese stabilite in uno Stato membro dell'UE ("imprese dell'UE") che inviano ("distaccano") lavoratori nel Regno Unito; e
- alle imprese stabilite nel Regno Unito ("imprese del Regno Unito") che inviano ("distaccano") lavoratori nell'UE.

In tali casi dalla fine del periodo di transizione al distacco dei lavoratori nell'UE si applicherà invece quanto segue:

- **il diritto nazionale degli Stati membri dell'UE**, tenendo conto anche degli impegni sanciti nel futuro accordo di partenariato UE-Regno Unito e degli impegni e dei requisiti indicati dall'UE (e Stati membri) nel quadro dell'accordo generale sugli scambi di servizi (GATS) dell'OMC in relazione alla presenza temporanea di determinate categorie di persone fisiche nell'UE per la prestazione di servizi⁸;
- in conformità all'articolo 1, paragrafo 4, della direttiva 96/71/CE, nell'applicare il diritto nazionale in caso di distacco dei lavoratori, gli Stati membri non possono **riservare alle imprese stabilite in un paese terzo un trattamento più favorevole** di quello riservato alle imprese stabilite nell'UE. Dalla fine del

⁶ https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/getting-ready-end-transition-period_it.

⁷ GUL 18 del 21.1.1997, pag. 1.

⁸ Impegni e requisiti sono consultabili su https://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/serv_commitments_e.htm.

periodo di transizione gli Stati membri devono pertanto garantire che ai lavoratori inviati ("distaccati") nel loro territorio da imprese stabilite nel Regno Unito siano riconosciute condizioni di lavoro almeno pari a quelle dei lavoratori distaccati da un'impresa stabilita nell'UE;

- costituiscono un'eccezione a questi principi generali i **trasferimenti intra-societari**, vale a dire i trasferimenti di dirigenti, specialisti e dipendenti in tirocinio trasferiti nell'UE da imprese stabilite nel Regno Unito, ai quali si applica il diritto dell'Unione⁹. La direttiva armonizza le condizioni di ingresso, soggiorno e mobilità intra-unionale dei lavoratori di paesi terzi trasferiti da un gruppo di imprese con sede al di fuori dell'UE a un'entità dello stesso gruppo con sede nel territorio dell'UE. La direttiva si applica ai soggiorni fino a tre anni di dirigenti e personale specializzato e fino a un anno per i tirocinanti e garantisce parità di trattamento per quanto riguarda la retribuzione e i settori della sicurezza sociale contemplati dal regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale¹⁰.

Dopo la fine del periodo di transizione inoltre, la direttiva 96/71/CE continuerà ad applicarsi nel caso in cui un'impresa dell'UE distacchi in uno Stato membro dell'UE un cittadino del Regno Unito che risiede e lavora legalmente in un altro Stato membro, ferme restando le legislazioni nazionali relative all'ingresso, alla residenza e all'occupazione per i lavoratori di paesi terzi, purché conformi al diritto dell'Unione¹¹. Secondo la sentenza *Vander Elst*¹² della Corte di giustizia dell'Unione europea, costituisce restrizione alla libera prestazione dei servizi il fatto che uno Stato membro (paese ospitante) imponga ai lavoratori di paesi terzi che siano dipendenti, in maniera regolare e stabile di un prestatore di servizi stabilito in un altro Stato membro e distaccati nel primo Stato membro, formalità amministrative come l'obbligo di ottenere un permesso di lavoro. Tale tipo di restrizione è conforme alla libera prestazione dei servizi solo se giustificata da un legittimo interesse pubblico e proporzionata.

2. DISTACCO DI LAVORATORI NEL REGNO UNITO DA PARTE DI IMPRESE DELL'UE E NELL'UE DA PARTE DI IMPRESE DEL REGNO UNITO ALLA FINE DEL PERIODO DI TRANSIZIONE

Questa sezione riguarda i lavoratori distaccati nel Regno Unito da imprese dell'UE e distaccati nell'UE da imprese del Regno Unito prima della fine del periodo di transizione, che continuino a essere distaccati rispettivamente nel Regno Unito o nell'UE alla fine di tale periodo.

⁹ Direttiva 2014/66/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intra-societari (GU L 157 del 27.5.2014, pag. 1). La direttiva non si applica all'Irlanda e alla Danimarca.

¹⁰ Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1).

¹¹ Cfr. considerando 20 della direttiva 96/71/CE.

¹² Sentenza della Corte di giustizia del 9 agosto 1994, *Vander Elst*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310, e sentenza della Corte di giustizia del 21 ottobre 2004, *Commissione/Lussemburgo*, C-445/03, ECLI:EU:C:2004:655. Cfr. anche sentenza della Corte di giustizia del 19 gennaio 2006, *Commissione/Germania*, C-244/04, ECLI:EU:C:2006:49.

Dalla fine del periodo di transizione detti lavoratori non rientreranno più nell'ambito di applicazione della direttiva 96/71/CE. A meno poi di soddisfare le condizioni previste dalle norme unionali di libera circolazione dei cittadini dell'UE, non rientreranno nemmeno nell'ambito di applicazione dell'accordo di recesso (cfr. *infra*).

Le conseguenze sul diritto di soggiorno (cfr. punto 2.1), sul diritto di prestare servizi (cfr. punto 2.2) e sui diritti di sicurezza sociale (cfr. punto 2.3) sono descritte di seguito.

2.1. Diritto di soggiorno

2.1.1. Direttiva 96/71/CE

Dopo la fine del periodo di transizione, cesserà di applicarsi la direttiva 96/71/CE che pertanto non conferirà più ai lavoratori distaccati il diritto di soggiornare nel paese ospitante.

2.1.2. Accordo di recesso

L'accordo di recesso non conferirà a detti lavoratori il diritto di rimanere nello Stato ospitante se questo deriva unicamente dal loro status di lavoratori distaccati¹³.

Se però hanno avviato anche altre attività nello Stato ospitante prima della fine del periodo di transizione, a norma degli articoli 21, 45 o 49 TFUE o della direttiva 2004/38/CE¹⁴ detti cittadini del Regno Unito o dell'UE distaccati rispettivamente nell'UE o nel Regno Unito potranno godere del diritto di soggiorno ai sensi dell'accordo di recesso in conformità al suo articolo 13¹⁵.

2.1.3. Norme unionali

I lavoratori distaccati nazionali del Regno Unito potrebbero beneficiare anche dell'*acquis* dell'Unione in materia di migrazione legale, ad esempio la direttiva 2003/109/CE relativa ai soggiornanti di lungo periodo¹⁶ e la direttiva 2009/50/CE¹⁷ "Carta blu UE", o di altre disposizioni del diritto dell'Unione¹⁸.

¹³ È quanto chiarisce la nota di orientamento relativa all'accordo di recesso, parte seconda: C(2020) 2939 *final*, sezione 1.2.2.1, disponibile su [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020XC0520\(05\)&from=IT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020XC0520(05)&from=IT).

¹⁴ Direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri (GU L 158 del 30.4.2004, pag. 77).

¹⁵ Si pensi al caso di un cittadino del Regno Unito distaccato in uno Stato membro dell'UE alla fine del periodo di transizione che ha intrapreso studi universitari nel territorio di questo Stato prima della fine del periodo di transizione e che rientra nelle condizioni di cui all'articolo 7, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2004/38/CE.

¹⁶ Direttiva 2003/109/CE del Consiglio, del 25 novembre 2003, relativa allo status dei cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo (GU L 16 del 23.1.2004, pag. 44).

2.1.4. *Diritto nazionale (del Regno Unito o di uno Stato membro dell'UE)*

Dalla fine del periodo di transizione gli Stati membri possono riconoscere ai lavoratori distaccati cittadini del Regno Unito, e il Regno Unito può riconoscere ai lavoratori distaccati cittadini dell'UE il diritto di soggiorno in virtù:

- (per i lavoratori distaccati nel Regno Unito) della normativa del Regno Unito; e
- (per i lavoratori distaccati nell'UE) delle norme unionali (cfr. sopra) e della normativa degli Stati membri dell'UE.

2.2. **Diritto di prestare servizi**

Dalla fine del periodo di transizione la possibilità di prestare servizi in qualità di lavoratori distaccati (se tale diritto deriva unicamente dal loro status di lavoratori distaccati) dipenderà:

- (per i lavoratori distaccati nel Regno Unito) dalla normativa del Regno Unito; e
- (per i lavoratori distaccati nell'UE) dalle norme unionali e dalla normativa nazionale degli Stati membri dell'UE (cfr. sopra).

2.3. **Diritti di previdenza sociale**

Né la direttiva 96/71/CE né l'accordo di recesso includono i lavoratori distaccati nell'ambito di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004¹⁹. Dalla fine del periodo di transizione non vi sarà pertanto coordinamento della sicurezza sociale ai sensi del diritto dell'Unione per il distacco iniziato prima della fine del periodo di transizione e connesso alla prestazione di servizi.

Rientrano invece nell'accordo di recesso i lavoratori distaccati ai sensi dell'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004, il cui distacco non è connesso a una prestazione di servizi (ad es. distacco a fini di formazione o partecipazione a una conferenza). Dopo la fine del periodo di transizione, il regolamento (CE) n. 883/2004 continuerà ad applicarsi alle condizioni stabilite nell'accordo di recesso.

I siti web della Commissione sul distacco dei lavoratori (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=it>) e sui trasferimenti intra-societari (<https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal->

¹⁷ Direttiva 2009/50/CE del Consiglio, del 25 maggio 2009, sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati (GU L 155 del 18.6.2009, pag. 17).

¹⁸ Si pensi al caso di un cittadino del Regno Unito distaccato alla fine del periodo di transizione nello Stato membro dell'UE in cui risiede e lavora il coniuge cittadino dell'UE, ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2004/38/CE.

¹⁹ È quanto chiarisce la nota di orientamento relativa all'accordo di recesso, parte seconda: C(2020) 2939 final, sezione 1.2.2.21, disponibile su [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020XC0520\(05\)&from=IT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020XC0520(05)&from=IT).

[migration/work_en](#)) riportano informazioni più generali. Se necessario queste pagine saranno aggiornate con ulteriori informazioni.

Commissione europea

Direzione generale Occupazione, affari sociali e inclusione

Direzione generale Migrazione e affari interni

Direzione generale Giustizia e consumatori

Direzione generale Commercio