



www.consulting3000.com

info@consulting3000.com

MILANO - ITALY

via Monti 8

20123

Tel . +39 (0)2 87167377

Fax +39 (0)2 70047188

PADOVA - ITALY

via Foscolo 18

35131

Tel . +39 (0)49 8364364

Fax +39 (0)49 8364364

Consultants & Lawyers in Italy

## **INVESTIMENTO IN PAESE DELL'UNIONE EUROPEA TRAMITE ASSUNZIONE DI DIPENDENTE CON CONTRATTO DI TELELAVORO**

### **Caso:**

**Investimento in paese dell'Unione Europea tramite assunzione di un lavoratore (ad esempio, in Francia) con contratto di telelavoro, senza costituzione in loco di struttura societaria o di rappresentanza.**

### **Quesito:**

*È possibile assumere, in qualità di lavoratore dipendente, un lavoratore francese con contratto di Telelavoro il quale operi nel territorio francese, senza dovere costituire una società o filiale o ufficio di rappresentanza in Francia?*

### **Risposta:**

In conformità con l'Accordo-Quadro Europeo sul Telelavoro del 16 luglio 2002, il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Quindi, i telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda.

Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari (computer, internet etc) allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore.

Se il lavoratore francese operante in Francia si avvale delle tecnologie dell'informazione (computer, internet etc) nell'ambito del rapporto di lavoro con l'azienda italiana, allora al rapporto di lavoro potrebbe applicarsi la disciplina del telelavoro, non importa se il lavoratore si trova in un altro paese dell'Unione (un lavoratore europeo può risiedere in uno Stato membro UE anche se la sua società o i suoi datori di lavoro abbiano sede in un altro Stato membro).

In conformità con la legislazione comunitaria (i regolamenti comunitari (CE) n. 883/2004 e 987/2009, di coordinamento in materia di sicurezza sociale) un lavoratore è soggetto alla legislazione dello Stato membro dove lavora, anche qualora risieda nel territorio di un altro Stato oppure se le loro società o i loro datori di lavoro abbiano sede in un altro Stato membro.



www.consulting3000.com

info@consulting3000.com

MILANO - ITALY

via Monti 8

20123

Tel. +39 (0)2 87167377

Fax +39 (0)2 70047188

PADOVA - ITALY

via Foscolo 18

35131

Tel. +39 (0)49 8364364

Fax +39 (0)49 8364364

Consultants & Lawyers in Italy

Le disposizioni dell'Unione Europea stabiliscono i seguenti principi:

- il lavoratore è soggetto alla legislazione di uno Stato membro per volta, indipendentemente dal numero di Stati coinvolti;
- il lavoratore è soggetto alla legislazione dello Stato membro di lavoro; tale principio vale per tutti i lavoratori subordinati e autonomi, anche qualora risiedano nel territorio di un altro Stato oppure le loro società o i loro datori di lavoro abbiano sede in un altro Stato membro. Qualsiasi altra categoria di persone è soggetta alla legislazione dello Stato membro di residenza.
- il lavoratore francese operante in Francia potrà lavorare come dipendente dell'azienda italiana, con contratto regolato dalla legislazione italiana, e avrà gli stessi diritti degli altri lavoratori che svolgono attività nei locali dell'azienda; si applica quindi la legislazione dello Stato membro di lavoro (l'Italia);
- in tale caso è quindi la legislazione italiana la sola applicabile ed è l'Italia l'unico paese responsabile con la copertura assicurativa (per malattia, infortuni sul lavoro, prestazioni familiari, pensione ecc); l'azienda italiana verserà per il lavoratore francese i contributi di provvidenza sociale (INPS) e di sicurezza sul lavoro (INAIL) in Italia, come per tutti gli altri lavoratori dipendenti;
- il lavoratore che risiede in uno Stato dell'UE (Francia) diverso da quello in cui è assicurato (Italia), ha diritto a tutte le prestazioni in natura previste dalla legislazione dello Stato di residenza (per esempio, cure mediche e dentistiche, i medicinali e il ricovero in ospedale, nonché i pagamenti diretti a rimborso dei relativi costi etc);
- le prestazioni sono erogate dall'organismo competente del luogo di residenza, come se il beneficiario fosse assicurato in quel paese; normalmente, l'organismo del luogo di residenza viene rimborsato dall'ente corrispondente presso cui il beneficiario delle prestazioni è assicurato;
- il lavoratore francese dovrà quindi chiedere all'istituzione di sicurezza sociale italiana - INPS il documento S1 "Iscrizione per la copertura sanitaria" ("Registering for healthcare cover") e consegnarlo all'istituzione di sicurezza sociale francese, per poter beneficiare così di assistenza sanitaria in Francia;

Il documento S1 "Iscrizioni per la copertura sanitaria" lo può scaricare anche dal sito web della Commissione Europea, al seguente link:

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=849&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=PDMSSC&mode=advancedSubmit&langId=it&orderBy=docOrder>

Agosto 2011