



Aspetti previdenziali connessi alle assegnazioni internazionali

Carlo Medros
Global Mobility Manager Eca Italia



Il regime previdenziale applicabile

Individuare la legge applicabile ai fini della disciplina dei profili previdenziali e di sicurezza sociale del rapporto di lavoro.



Stabilita inderogabilmente dai Regolamenti europei, da Convenzioni internazionali bilaterali e dalla legge.



Dipende dal Paese estero di assegnazione

Il regime previdenziale applicabile

Distinguere a seconda di prevedere l'invio di personale in:

Paesi dell'UE (o assimilabili)

Paesi extraeuropei che abbiano stipulato con l'Italia una
Convenzione di sicurezza sociale

Paesi extraeuropei non convenzionati.

I Paesi convenzionati: l'Unione Europea

Riferimenti normativi in vigore dal 1 maggio 2010

- ✓ Regolamento (CE) n. **883/2004** (cd. «**regolamento di base**»): si occupa del coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale;
- ✓ Regolamento (CE) n. **988/2009** (modifica il regolamento di base n. 883/2004);
- ✓ Regolamento (CE) n. **987/2009** (cd. «**regolamento applicativo**»): stabilisce le modalità di applicazione del nuovo regolamento.

In Italia → Circ. INPS N.82/2010

Regolamenti europei di sicurezza sociale

I regolamenti comunitari di sicurezza sociale trovano applicazione:



ai 27 Paesi dell'UE (*post Brexit*)



alla Confederazione Svizzera



ai Paesi SEE (Islanda, Norvegia e Liechtenstein)

Per il Regno Unito dal 1 gennaio 2021 trova applicazione il Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale contenuta nell'Accordo UE-UK.

Caratteristiche dei regolamenti comunitari

Caratteristica comune dell'invio in ambito comunitario è l'omogeneità di trattamento



Principi generali applicati a tutti i Paesi coinvolti e a tutti i soggetti destinatari



Una volta individuata la legislazione applicabile sarà applicata integralmente ed esentata quella di altri Paesi coinvolti

Principi fondamentali del regolamento 883/2004: Unicità della legislazione applicabile

Principio dell'unicità della legislazione applicabile:

Le persone destinatarie della normativa comunitaria sono soggette alla legislazione di un solo Stato

Il regolamento determina i criteri per individuare la legislazione applicabile

Il lavoratore subordinato o autonomo è soggetto alla legislazione dello Stato in cui l'attività è svolta

Articolo 11 par. 3 reg. 883/2004

«Lex loci laboris»

Eccezioni al principio di territorialità: il distacco di lavoratori (art. 12 Reg. 883/2004)

Il distacco di lavoratori deroga al principio del «lex loci laboris» permettendo l'applicazione della legislazione dello Stato d'invio

Condizioni:

dipenda da un datore di lavoro che esercita **abitualmente** la sua attività nello Stato di invio

La durata di tale attività non sia superiore a **24 mesi**

l'attività nello Stato di destinazione sia svolta per conto del datore di lavoro distaccante

non sia inviato in sostituzione di un lavoratore giunto al termine del periodo massimo di 24 mesi

Il distacco in ambito previdenziale ai sensi dell'art. 12 reg. 883/2004

A livello internazionale e a differenza dall'ambito giuslavoristico, il distacco comprende semplicemente qualsiasi situazione preveda lo svolgimento temporaneo della prestazione in un altro Paese per conto del medesimo datore.



I due istituti di «trasferta» e «distacco» in senso giuslavoristico hanno pari natura tenuto conto del mantenimento del legame organico con il datore di lavoro inviante e possono rientrare nell'ambito di applicazione dell'art. 12 del Reg. com. 883/2004

In entrambi i casi andrà dunque richiesto un certificato di copertura previdenziale per legittimare il mantenimento dei contributi previdenziali nel Paese di origine

Assunzione e contestuale distacco (ambito art. 12)

La normativa sui distacchi è applicabile anche ai lavoratori subordinati assunti per essere distaccati a condizione che:

detti lavoratori risultino iscritti, **«immediatamente prima dell'inizio del rapporto di lavoro»**, da almeno **1 mese** al regime assicurativo dello Stato in cui il datore di lavoro è stabilito

L'occupazione presso qualsiasi datore di lavoro nello Stato d'invio soddisfa questo requisito

Decisione A2 del 12 giugno 2009 - Articolo 14 par. 1 reg. 987/2009

Interruzione temporanea e distacchi consecutivi (ambito art. 12)

Ferie, malattia, periodi d'istruzione presso l'impresa distaccante non interrompono il periodo di distacco (che terminerà alla scadenza del periodo programmato, indipendentemente dalla durata delle sospensioni dell'attività).

Distacchi consecutivi nello stesso
Stato membro



Il secondo è considerato **nuovo distacco** solo se viene rispettato un periodo di interruzione di 2 mesi

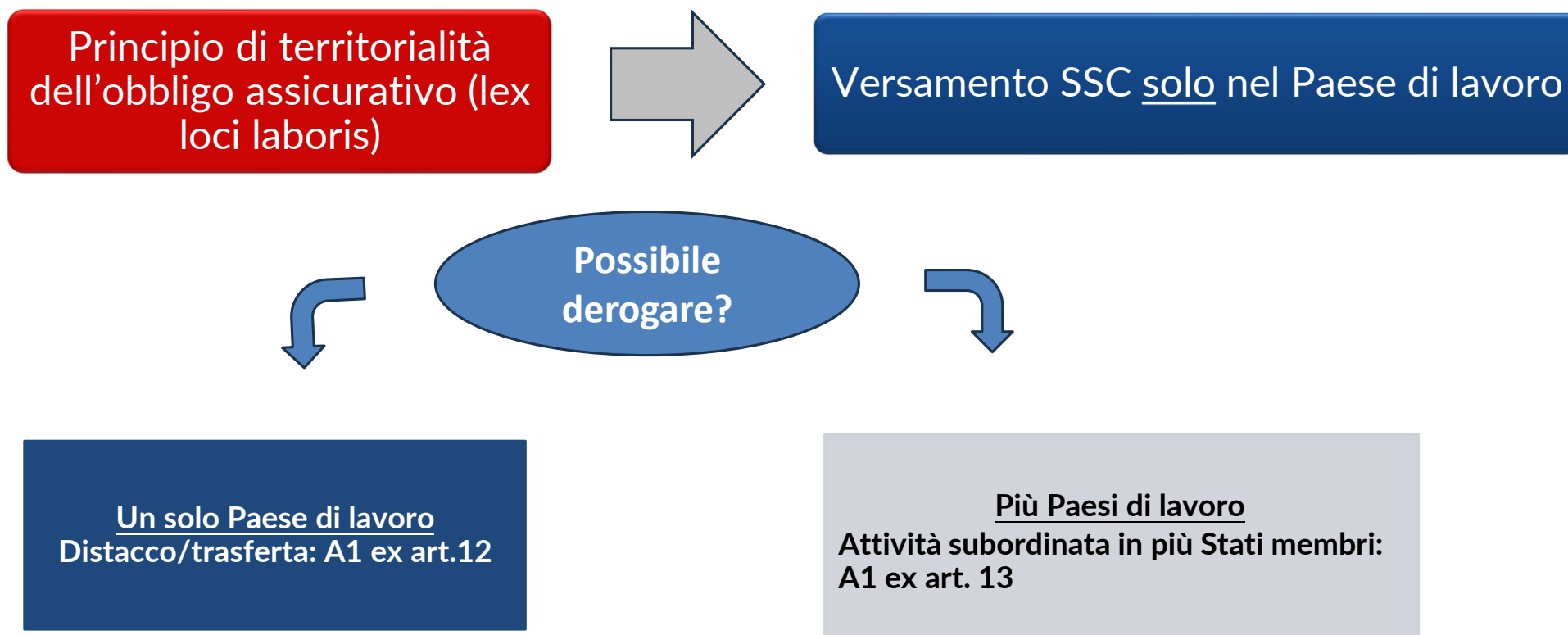
Distacchi consecutivi in Stati
membri diversi



Danno origine a un nuovo distacco

Decisione A2 del 12 giugno 2009

Principio unicità legislazione applicabile e deroghe: sintetizziamo



Attività subordinata in due o più Stati membri (art.13 Reg. 883/2004)

- ▶ Le disposizioni relative al distacco, ai sensi dell'art. 12, non si applicano quando una persona è normalmente impiegata simultaneamente in più Stati membri. Questo tipo di situazione deve essere valutata sulla base delle disposizioni dell'art. 13 del regolamento di base.

Quale sistema di sicurezza sociale è applicabile alle persone che lavorano normalmente in due o più Stati membri?

- ▶ Prima fase: quantificare l'attività di lavoro svolta nello Stato di residenza.

Articolo 13 par. 1 reg. 883/2004

Attività subordinata in due o più Stati membri (art.13 Reg. 883/2004)

Alla persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri si applica:

La legislazione dello Stato
membro di residenza se

esercita una parte sostanziale della sua attività in tale
Stato (almeno 25%)

dipende da più imprese o da più datori di lavoro aventi
la propria sede legale o la sede delle loro attività in
diversi Stati membri e non in quello di residenza

Articolo 13 par. 1 reg. 883/2004

Attività subordinata in due o più Stati membri (art.13 Reg. 883/2004)

Alla persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri si applica:



La legislazione dello Stato in cui l'impresa o il datore di lavoro ha la sua sede legale o la sede delle sue attività se



essa non esercita una parte sostanziale delle sue attività nello Stato membro di residenza

Articolo 13 par. 1 reg. 883/2004

Alla persona che esercita un'attività subordinata in due o più Stati membri diversi dallo Stato membro di residenza (dove non esercita un'attività sostanziale) si applica



La legislazione dello Stato membro di residenza se



il datore di lavoro da cui dipende è stabilito fuori dal territorio dell'UE

Articolo 14 par. 11 reg. 987/2009

Attività subordinata in due o più Stati membri (art.13 Reg. 883/2004)

Esempio 1:

Il sig. X vive in Spagna. Il suo datore di lavoro è stabilito in Portogallo. X lavora 2 giorni alla settimana in Spagna e 3 giorni in Portogallo.

Considerando che X lavora due giorni su cinque in Spagna (vale a dire il 40% del suo orario lavorativo), egli svolge una “parte sostanziale” della sua attività in questo paese. **X è quindi soggetto alla legislazione spagnola (Paese di residenza)**.

Esempio 2:

il sig. Y vive in Ungheria. Ha due datori di lavoro, uno in Austria e l'altro in Slovenia. Il sig. Y lavora 1 giorno a settimana in Slovenia e gli altri 4 giorni in Austria. Anche se Y lavora per diversi datori di lavoro basati in Stati membri diversi da quello di residenza (Ungheria), **si applica la legislazione di quest'ultimo Paese** dal momento che è impossibile determinare lo Stato membro, diverso da quello di residenza, nel quale sarebbero stabiliti “la sede sociale o il domicilio” dei suoi datori di lavoro.

Procedura modello A1 art. 13 e altri a carico lavoratore: circolare INPS n. 136 dell'23.12.22

Nuova procedura

- Disponibile la nuova applicazione per l'invio delle domande di rilascio del certificato di legislazione applicabile previste da parte del lavoratore
- Dal 1 Aprile 2023 solo telematico

Tipologie di A1

- Lavoratore autonomo
- Attività abituale subordinata e autonoma
- Lavoratore subordinato che esercita un'attività in più Stati membri
- Dipendenti pubblici
- Personale di volo
- Altri accordi in deroga

Percorso sul sito A1 art. 13 par. 1

- Dal sito internet www.inps.it selezionare: Prestazioni e Servizi > Prestazioni > Rilascio Certificazioni A1 per attività lavorative in Stati UE, SEE e Svizzera > Accedi al Servizio > Procedura Telematica per il Rilascio del Documento portatile A1 > Nuova Richieste

Attività autonoma e subordinata in due o più Stati membri

Articolo 13 par. 3 reg. 883/2004

Alla persona che esercita un'attività **subordinata** e un'attività **autonoma** in due o più Stati membri si applica:

Legislazione dello Stato membro in cui esercita l'attività subordinata

Nel Reg. 883/2004, l'Allegato 7 del Reg. 1408/71 non è stato ripreso (per l'Italia, una specifica previsione, fissava l'obbligo contributivo anche in Italia nel caso di attività lavorativa dipendente svolta all'estero e autonoma nel nostro Paese).

Accordi ex art. 16 del regolamento

Gli organismi competenti degli Stati membri possono stipulare accordi **in deroga** alle disposizioni degli artt. da 11 a 15 del reg. 883/2004



Per alcune categorie di persone o per autorizzare distacchi superiori ai 24 mesi

N.B. Le richieste di accordo ai sensi dell'articolo 16 rientrano all'interno della nuova procedura di cui alla circolare INPS n. 86 dell'11 giugno 2019

Articolo 16 par. 1 reg. 883/2004

Procedura di richiesta del modello A1 art.12 e 16: circolare INPS n. 86 dell'11.06.19

Procedura

A partire dal **1° settembre 2019**, la procedura di richiesta di alcune tipologie di modello A1 è cambiata, in sostituzione della vecchia procedura tramite "cassetto previdenziale".

Tipologie di A1

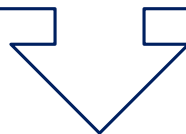
- ☐ **Lavoratore marittimo** (art. 11, par. 4, Reg. (CE) n. 883/2004);
- ☐ **Lavoratore subordinato distaccato** (art. 12, par. 1, Reg. (CE) n. 883/2004);
- ☐ **Accordo in deroga per distacco lavoratore dipendente** (art. 16 Reg. (CE) n. 883/2004).

Percorso sul sito

Dal sito internet **www.inps.it** selezionare "Tutti i servizi", digitare nel campo Testo libero "Servizi per le aziende e consulenti" e accedere al "**Portale delle Agevolazioni (ex-DiResCo)**" > "**Distacchi**" (Procedura per la richiesta della certificazione A1 in applicazione della normativa UE).

Smart working internazionale: le novità del Framework Agreement dal 1° gennaio 2024 (1/3)

Il 28 dicembre 2023 il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha sottoscritto il “*Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation N. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework*”



Eccezione alle previsioni dell'art. 13 par. 1 del Regolamento comunitario 883/2004.

Ambito: lavoratori impiegati da un'azienda con sede in uno Stato membro ma che svolgono il loro lavoro in telelavoro nel proprio Paese di residenza per non più del 50% del tempo.

Smart working internazionale: le novità del Framework Agreement dal 1° gennaio 2024 (2/3)

Condizioni cui è subordinata la sua applicabilità:

- Stato di residenza del dipendente e Stato della sede legale del datore di lavoro firmatari dell'Accordo Quadro
- Solo telelavoro transfrontaliero svolto all'interno dello Stato membro di residenza
- No ad altre tipologie di attività nello Stato di residenza, né lavorare abitualmente in uno Stato diverso da quello di residenza o da quello della sede legale del datore di lavoro
- Attività da svolgersi per un periodo inferiore al 50% nel Paese di residenza e oltre il 50%, nello Stato dove il datore di lavoro ha fissato la propria sede.
- No lavoratori autonomi
- Applicazione non automatica ma soggetta a richiesta

Smart working internazionale: le novità del Framework Agreement dal 1° gennaio 2024 (3/3)

Effetti operativi per aziende e lavoratori

- Il telelavoro nello Stato di residenza del lavoratore rappresenta meno del 25% dell'orario di lavoro. In questo scenario, il lavoratore rimane assicurato nello Stato del datore di lavoro secondo le ordinarie previsioni di cui all'art. 13 par. 1 lett. b) del Reg. 883/2004
- Il telelavoro nello Stato di residenza del lavoratore compreso tra il 25% e il 49% e parte prevalente svolta nel Paese in cui ha sede il datore di lavoro. Se entrambi i Paesi sono firmatari dell'Accordo, Si applicazione del Framework Agreement (su richiesta)
- Il telelavoro nello Stato di residenza del lavoratore rappresenta il 25% o più dell'orario di lavoro ma uno o entrambi gli Stati non sono firmatari dell'Accordo; oppure il telelavoro è pari o superiore al 50%: Applicazione regole ordinarie (art. 13)

Messaggio INPS n. 1072 del 13.03.2024: modalità di presentazione delle richieste di rilascio del certificato di legislazione applicabile

Percorso sul sito e istruzioni operative

- “Rilascio certificazione A1 per attività lavorative in Stati UE, SEE e Svizzera” (cfr. la circolare n. 136 del 23 dicembre 2022)
- “Nuova richiesta” (con indicazione matricola)
- Alla voce “Selezionare la tipologia per una nuova richiesta” scegliere “Eccezioni art 16 Reg. 883/2004”
- Alla voce “Tipologia di Accordo in Deroga”, cliccare su “Accordo Quadro Telelavoro”.
- Nella sezione “Indirizzo nel Paese estero di occupazione” indicare lo Stato del datore di lavoro.
- Selezionare “Lavoratore subordinato che esercita un'attività in più Stati (Art.13 par.1)

N.B La domanda deve essere corredata dalla copia dell'accordo di telelavoro intercorrente tra il datore di lavoro e il suo lavoratore.

Brexit: il Protocollo per il coordinamento dei temi di sicurezza sociale

A partire dal 1 gennaio 2021 entra in vigore il «PROTOCOL ON SOCIAL SECURITY COORDINATION»:
replica gran parte dei contenuti del regolamento 883/2004



*Ai sensi **dell'articolo 11** del protocollo, è ammessa la possibilità derogare al principio di territorialità **in caso di distacco per un periodo massimo di 24 mesi** (confermato principio dell'art. 12 Reg. com. 883/2004)*



***Non prevista la possibilità di derogare ulteriormente il termine di 24 mesi** «di comune accordo» tra le autorità competenti degli Stati membri (come invece previsto ai sensi dell'art. 16 del Reg. 883/2004)*

Principi fondamentali del Reg. 883/2004: la Totalizzazione

L'istituto della “**totalizzazione**” assicura al lavoratore che durante la sua carriera è stato assoggettato alla legislazione previdenziale di due o più Paesi membri, la possibilità di acquisire il diritto alle varie prestazioni previdenziali utilizzando i periodi compiuti nei vari Paesi membri.



Somma fittizia di periodi assicurati: NO ricongiunzione o trasferimento dei contributi

il Reg. 883/2004 non prevede la possibilità di cumulare a tali periodi quelli coperti da contribuzione in **uno Stato terzo**, pur se legato ad uno Stato membro da un accordo bilaterale in materia di sicurezza sociale.

Assegnazioni in Paesi extra UE

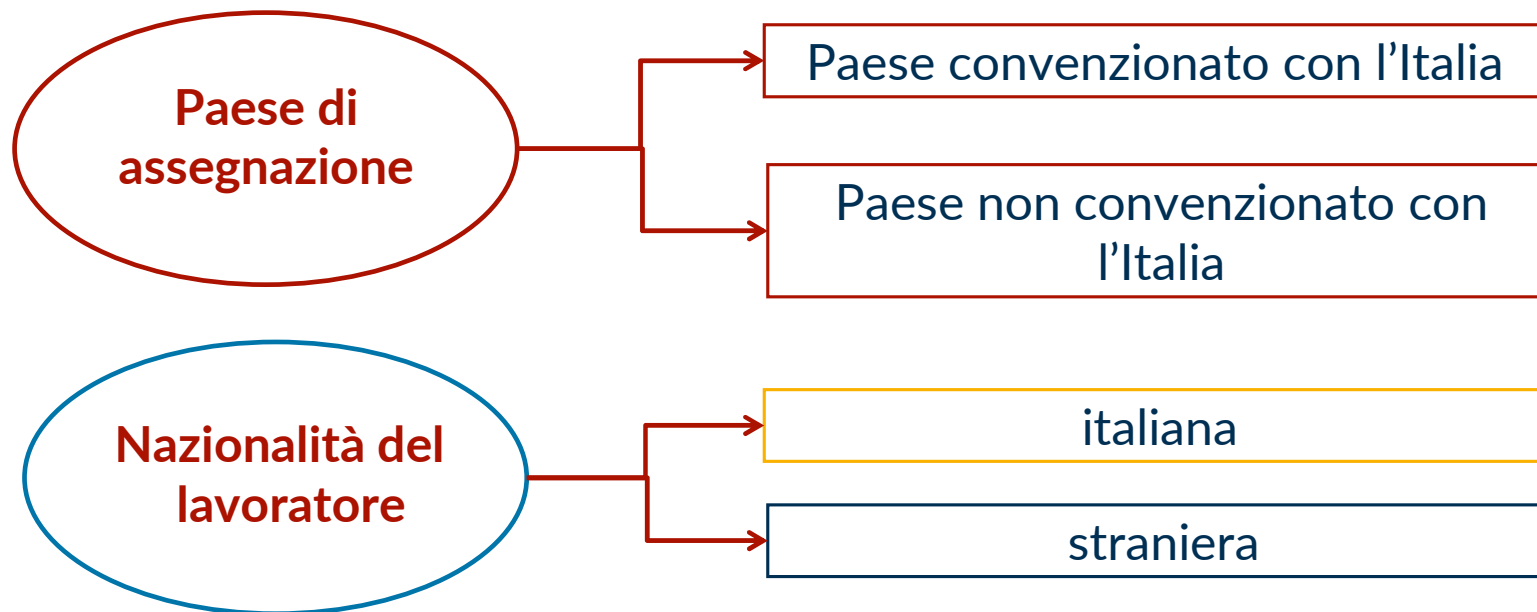
Il criterio generale per l'individuazione della legge applicabile ai profili previdenziali è sempre quello della “lex loci laboris”, il cd. “principio di territorialità”.



**LA CONTRIBUZIONE È DOVUTA NEL PAESE
DOVE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA È RESA**

Assegnazioni in Paesi extra UE: obbligo di contribuzione

In caso di assegnazione all'estero gli obblighi di contribuzione dipendono da:



Assegnazioni in Paesi convenzionati

Deroga al principio di territorialità: **IL DISTACCO PREVIDENZIALE**

Convenzione **completa**

Contributi previdenziali e assistenziali temporaneamente nel paese di origine e non nel paese di destinazione

Convenzione **parziale**

I contributi per gli istituti coperti dall'accordo temporaneamente nel paese di origine e non in quello di destinazione.

Per gli istituti non previsti dall'accordo vige il principio della territorialità
(+ la legge 398/87 per gli "italiani")

Assegnazioni in Paesi convenzionati

Paesi legati all'Italia da convenzioni bilaterali

- Argentina
- Australia
- Brasile
- Canada e Québec
- Capo Verde
- Corea del Sud
- **Giappone (new)**
- Israele
- Jersey e Isole del Canale
- Principato di Monaco
- San Marino
- Stati della ex Jugoslavia
- Stati Uniti d'America
- Tunisia
- Turchia
- Uruguay
- Vaticano
- Venezuela
- **Albania (new)**
- **Moldavia (new)**

Assegnazioni in Paesi convenzionati

Caratteristica comune delle Convenzioni è la disomogeneità di contenuti in termini di:

Ambito soggettivo

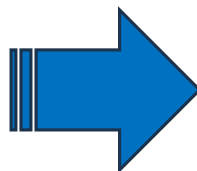
Ambito oggettivo

Durata del distacco

Proroghe

Proroghe eccezionali

Totalizzazione



**Leggere bene i
contenuti della
Convenzione!**

Assegnazioni in Paesi convenzionati

Ambito **soggettivo** di applicazione delle convenzioni

CITTADINANZA



Brasile
Capo Verde
Jersey
Paesi ex Jugoslavia
Principato di Monaco
Tunisia
USA

RAPPORTO DI LAVORO



Regolamento CEE
Argentina
Canada e Quebec
Corea del Sud
Giappone
San Marino
Uruguay
Venezuela
Turchia

Assegnazioni in Paesi convenzionati

Ambito **oggettivo** di applicazione delle convenzioni

ISTITUTI PREVISTI IN ITALIA:

- assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti
- assicurazione contro la disoccupazione involontaria
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
- assicurazione contro le malattie
- assicurazione di maternità
- assegni familiari

Molte convenzioni bilaterali sono parziali:
verificare sempre l'ambito oggettivo della convenzione

Assegnazioni in Paesi convenzionati

Periodi di distacco previdenziale previsti dalle convenzioni

- **6 mesi:** Jersey e Isole Canarie
- **12 mesi:** Brasile, ex Jugoslavia e Monaco
- **24 mesi:** Argentina, Canada e Quebec, Capo Verde, Israele, Uruguay, Turchia, Venezuela, Albania, Moldavia
- **36 mesi:** Corea del Sud, Tunisia, San Marino
- **5 anni:** Città del Vaticano, Giappone
- **a tempo indeterminato:** USA
- **non è previsto distacco:** Australia

Assegnazioni in Paesi convenzionati

Formulari di distacco previdenziale previsti dalle convenzioni

Argentina: **IT/ARG. 1 e IT/ARG. 2**

Australia: **non è previsto il distacco**

Brasile: **I/B 1**

Canada: **IT/CAN/4** (IT/CAN/QUE 3 per Québec)

Corea: **MOD. CI 110 ITALIA - COREA**

Giappone: **IT/JPN 101**

Israele: **IT/IL-A1 (formulario provvisorio)**

Paesi ex Jugoslavia: **Mod.1-Obr1 e Mod. 2- Obr2**

Principato di Monaco: **M/I/C/1 e M/I C3**

Repubblica di San Marino: **I/SMAR 1 e I/SMAR 2**

Tunisia: **I/TN4 e I/TN 5**

Turchia: **CE1 e CE2 (provvisori)**

Uruguay: **IT/UR4 e IT/UR5**

USA: **IT/USA4**

Venezuela: **IT/VEN 4 e IT/VEN 5**

Albania: **IT/AI 101**

Moldavia: **IT/MD 101**

Assegnazioni in Paesi convenzionati

Proroghe ed eccezioni alla durata del distacco previdenziale

PROROGHE: Le convenzioni prevedono la possibilità di prorogare il distacco per un **periodo uguale a quello iniziale**; quelle con Tunisia e Venezuela prevedono una proroga di 12 mesi.

ECCEZIONI: In casi eccezionali e motivati le convenzioni (tranne Capo Verde e Venezuela) prevedono la possibilità di andare oltre il periodo prorogato, **previo accordo** degli Istituti competenti dei paesi interessati.

La Convenzione di sicurezza sociale tra Italia e Stati Uniti

Si tratta di una Convenzione parziale ma con alcune caratteristiche uniche nel panorama internazionale

Elementi principali



Comprende solo gli istituti Ivs e Fondo Tfr

Una volta individuata la legislazione applicabile, la durata è a tempo indeterminato

I destinatari sono solo i cittadini Italiani e statunitensi (o italo-statunitensi)

È possibile l'applicazione della legislazione di un Paese anche in caso di localizzazione nell'altro Paese

Assegnazioni in Paesi convenzionati - Australia

L'INPS con circolare n. 87 del 15.03.1994, ha chiarito che per i lavoratori distaccati in Australia non considerati residenti permanenti in quel Paese (e in quanto tali normalmente non sottoposti alla legislazione previdenziale del Paese) **trova applicazione il regime assicurativo di cui alla legge 398/87.**

Nuovi Paesi convenzionati con l'Italia: il Giappone (dal 1° Aprile 2024)

Circolare INPS n. 52 del 27 marzo 2024 e Messaggio n. 2199 dell'11-06-2024

Caratteristiche:

Accordo parziale: limitato a IVS ,
gestioni speciali, separata e
sostitutive dell'AGO e
disoccupazione (art. 2)

Distacco consentito per 5 anni + 5
(art. 7) con formulario IT/JPN 101,

Possibili ulteriori eccezioni (art. 10)

**Distacco possibile anche in
presenza di un secondo contratto
locale (par. 2.5 Circolare 52/2024).**

NO Totalizzazione

Nuovi Paesi convenzionati con l'Italia: l'**Albania** (dal 1° luglio 2025)

Circolare INPS n. 106 del 1° luglio 2025

Caratteristiche:

Accordo parziale: limitato a IVS ,
gestioni speciali, separata e
sostitutive dell'AGO e
disoccupazione, malattia e
maternità (art. 2)

Distacco consentito per 24 mesi
(art. 7) con formulario IT/AL 101,

Possibili eccezioni (art. 8)

Si alla Totalizzazione

Nuovi Paesi convenzionati con l'Italia: la **Moldavia** (dal 1° settembre 2025)

Circolare INPS n. 131 del 30 settembre 2025

Caratteristiche:

Accordo parziale: limitato a IVS ,
gestioni speciali, separata e
sostitutive dell'AGO , infortuni sul
lavoro e malattie professionali (Inail)

**Distacco consentito per 24 mesi +
24** (art. 7 par. 1) con formulario
IT/MD 101,

Possibili eccezioni (art. 7 par.2)

Si alla Totalizzazione

Garanzie per il lavoratore: continuità contributiva in Italia o totalizzazione

Il principio della totalizzazione dei periodi assicurativi

L'**anzianità assicurativa** maturata in un Paese convenzionato è tenuta in considerazione al fine di maturare il diritto alla pensione nell'altro paese contraente. La totalizzazione **non opera se non è necessaria** al fine del raggiungimento del diritto a pensione nel singolo paese contraente (*c.d. pensione autonoma*).

I **benefici pensionistici** vengono erogati **pro quota** dagli istituti competenti dei paesi interessati e calcolati in base ai sistemi vigenti in ogni paese.

Alcune convenzioni bilaterali prevedono la **totalizzazione multipla** (ossia, possibilità di sommare i contributi versati in Paesi terzi che risultano legati a loro volta da analoghi accordi internazionali sia all'Italia sia all'altro Stato contraente): Argentina, Capoverde, San Marino, Tunisia, Uruguay e nuovo accordo con il Canada.

Paesi non convenzionati

Lavoratori assegnati in un Paese non convenzionato

Legge n. 398 del 3 ottobre 1987:

Obbligo copertura assicurativa in Italia

Articolo 1

“I lavoratori italiani operanti all'estero, in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, alle dipendenze dei datori di lavoro italiani e stranieri di cui al comma 2, **sono obbligatoriamente** iscritti alle seguenti forme di previdenza ed assistenza sociale con le modalità in vigore nel territorio nazionale, salvo quanto disposto dagli articoli da 1 a 5”.

Assegnazioni all'estero in Paesi non convenzionati

Ambito **soggettivo** di applicazione della legge 398/87

Messaggio INPS 18604 del 06/02/1990

In osservanza del **principio di non discriminazione** in base alla nazionalità, sancito dall'art. 18 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), il campo di applicazione è da considerarsi esteso anche ai lavoratori cittadini degli altri Stati membri dell'UE.

Nota Min. Lav. del 23.08.2011 prot. 04/UL/0004103/L

Esteso ai lavoratori extracomunitari che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- *in possesso dello status di “soggiornanti di lungo periodo”, ai sensi dell'art. 11.1.d) della Direttiva 2003/109/CE, e dell'art.9, comma 12 c) del D. Lgs 286/98,*
- *privi dello status di “soggiornanti di lungo periodo”, ma in possesso di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro.*

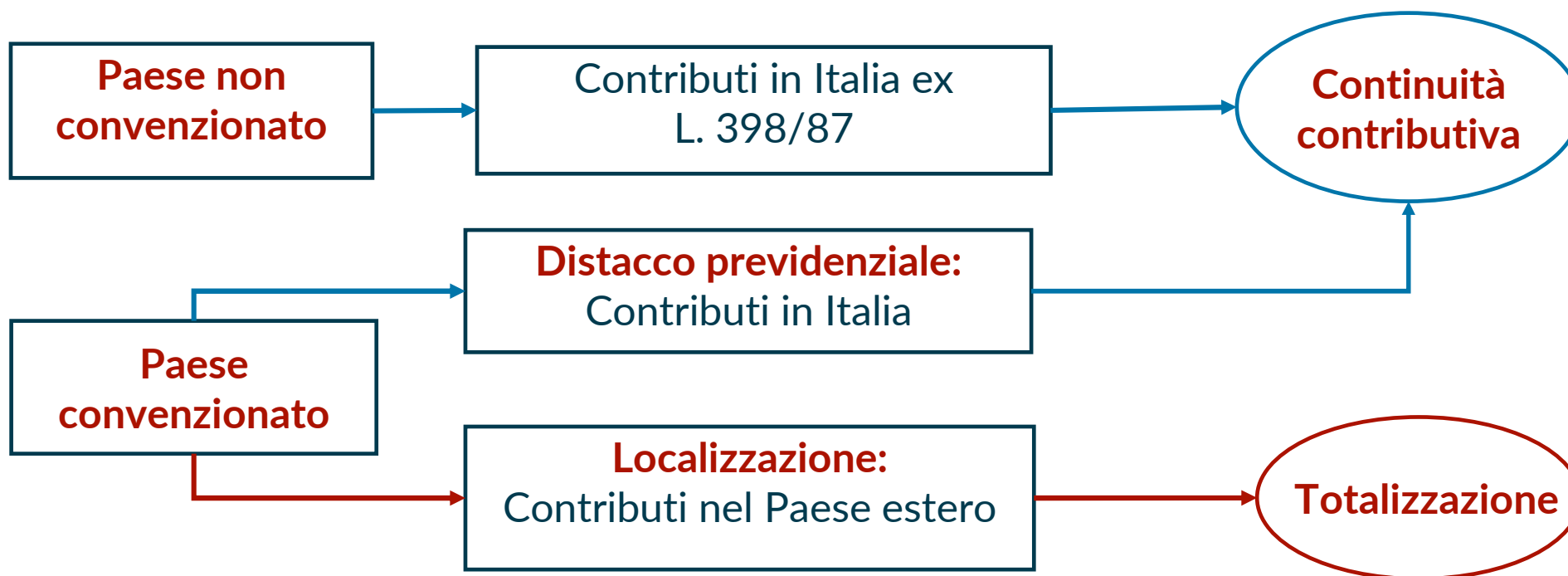
Assegnazioni all'estero in Paesi non convenzionati

Ambito **oggettivo** di applicazione della legge 398/87

- assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti;
- assicurazione contro la tubercolosi (fiscalizzato);
- assicurazione contro la disoccupazione involontaria;
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione di maternità (fiscalizzato).

Garanzie per il lavoratore: continuità contributiva in Italia o totalizzazione

Lavoratori assegnati in un:



Ipotesi localizzazione in Paese non convenzionato

Applicazione L.398/87: la rappresentanza previdenziale

*In caso di assunzione di lavoratori italiani in Paesi extra UE non convenzionati o con convenzione parziale, è necessario eleggere un **rappresentante previdenziale** in Italia il quale si occuperà di versare i contributi italiani in nome e per conto del datore di lavoro straniero.*

N.B: Incarico conferito mediante apposito mandato con rappresentanza richiesto da Agenzia delle Entrate e da INPS

Azienda straniera

- Nomina del rappresentante
- Rimesse al rappresentante

Rappresentante

- Richiesta del Codice fiscale
- Apertura posizioni INPS / INAIL
- Versamento di contributi e imposte
- Dichiarazioni annue CU/770/INAIL



**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE!
DOMANDE?**

