13/02/2006 - Distacco UE alla pari

Lavorare all’estero senza decurtazioni, proprio come se si fosse in Italia. Accade al personale “distaccato” in Paesi dell’unione europea (UE) o legati all’Italia da accordi di sicurezza sociale dove si applicano le disposizioni nazionali ordinarie vigenti per i lavoratori operanti in Italia: la relativa base imponibile previdenziale deve essere determinata, quindi, con riferimento alla “retribuzione effettiva” (quella prevista all’articolo 12 della legge n. 153/69, nel nuovo testo dettato dall’articolo 6 del Dlgs 314/97). Analogo discorso vale per quelle forme assicurative coperte dalle cosiddette “convenzioni parziali”, cioè quelle che hanno per oggetto la tutela di alcune assicurazioni (ad esempio, la pensione). Anche in questo caso per i lavoratori distaccati vanno versati in Italia i contributi stabiliti dall’ordinamento italiano sempre sulla base delle retribuzioni effettive predette, mentre per quelle forme non contemplate dalla convenzione si applicano le previsioni della legge n. 398/87 (circolare Inps n. 87 del 15 marzo 1994). Fin qui le disposizioni base.

Il comportamento del datoreNella realtà si è constatato che alcuni datori di lavoro, nel caso di distacco in un Paese convenzionato (ad esempio la Francia) commisurano la contribuzione italiana sulla retribuzione effettiva, escludendone, però, la parte di retribuzione relativa al lavoro prestato all’estero (indennità e così via), danneggiando il lavoratore medesimo sul piano pensionistico. Si tratta di un comportamento che contrasta con la normativa previdenziale vigente. Il lavoratore interessato, quindi, deve denunciare all’ente previdenziale (normalmente l’Inps) la vera e propria omissione contributiva subita.

Così la denuncia all'INAIL per malattia professionaleLa denuncia va effettuata dal datore di lavoro all’Inail, corredata da certificato medico, entro cinque giorni successivi a quello in cui il lavoratore ha fatto denuncia al datore di lavoro della manifestazione della malattia professionale. Nell’ipotesi di malattia professionale non esiste l’obbligo sia di denuncia alla polizia di Stato che di annotazione dell’evento sul registro degli infortuni.

Quali dati deve contenere la denuncia di infortunioLa denuncia di infortunio e il certificato medico devono contenere una serie di dati tra cui: le generalità del lavoratore e il suo codice fiscale, il giorno e l’ora in cui è avvenuto l’infortunio, le cause e le circostanze, la natura e la precisa sede anatomica della lesione, il rapporto con le cause denunciate e le eventuali lesioni preesistenti. La denuncia è articolata in quattro sezioni (lavoratore, datore di lavoro, dati retributivi, descrizione dell’infortunio).

L’invio telematicoL’Inail, con la circolare n. 44 dell’11 ottobre 2005, ha fissato le modalità operative derivanti dal Dm 15 ottobre 2005.

Sostanzialmente, i criteri sono i seguenti:

- il datore di lavoro che abbia tempestivamente provveduto alla trasmissione della denuncia di infortunio per via telematica è sollevato dall’onere dell’invio contestuale del certificato medico;
- l’Inail deve richiedere l’invio del certificato medico al datore di lavoro solo quando non lo abbia già ricevuto dall’infortunato o dal medico certificatore;
- il datore di lavoro, al quale l’istituto faccia pervenire la richiesta specifica del certificato medico, è tenuto a trasmettere tale certificazione secondo l’articolo 53, comma 1, del testo unico n. 1124/65, così come modificato dalla delibera n. 50/2004.

In caso di mancato invio, restano confermate le disposizioni di cui al punto 6 della circolare n. 22/98 (sanzione amministrativa da 258 a 1.549 euro e in misura ridotta di 516 euro).