

Accordi bilaterali e assicurazioni sociali

L'accordo sulla libera circolazione delle persone, stipulato tra la Svizzera e l'Ue, prevede anche il coordinamento delle diverse assicurazioni sociali: per evadere un caso si fa riferimento a numerose legislazioni applicate dai diversi Paesi, con una serie molto ampia di possibili combinazioni.

L'accordo sulla libera circolazione delle persone, insieme ad altri sei accordi inscindibili fra loro, trova applicazione in Svizzera e nei 15 Stati Ue contraenti (Regno Unito, Svezia, Finlandia, Portogallo, Austria, Paesi Bassi, Lussemburgo, Italia, Irlanda, Francia, Spagna, Grecia, Germania, Danimarca, Belgio) affinché venga garantita la mobilità geografica delle persone, le medesime condizioni di lavoro e l'apertura delle frontiere per un'attività autonoma. Altri diritti entreranno in vigore nel corso dei prossimi 9 anni, e nel 2014 si raggiungerà la piena messa a punto con la totale libera circolazione delle persone.

Il prossimo importante traguardo sarà datato 1° giugno 2007 con l'eliminazione del contingentamento dei lavoratori comunitari in Svizzera; di fatto appena un cittadino Ue disporrà di un contratto di lavoro svizzero, gli verrà automaticamente concesso il diritto di dimora e la zona di frontiera (sia interna che esterna) verrà a cadere. Il frontaliere sarà dunque parificato ai lavoratori residenti.

L'Accordo, supportato da molti atti legislativi, Regolamenti, Decisioni e Raccomandazioni, prevede anche il coordinamento delle diverse assicurazioni sociali, applicando a tale proposito ben 55 Direttive specifiche. Importante notare che ogni Paese mantiene infatti invariate le proprie prestazioni assicurative sociali, le quali fanno obbligatoriamente riferimento ai Regolamenti Cee No. 1408/71 e No. 574/72 ed i cui eventi sono facilmente riassu-

mibili: malattia; maternità; vecchiaia e superstiti; invalidità; infortunio e malattia professionale; prestazioni familiari; disoccupazione. Più difficile appare invece la terminologia che ci viene imposta dal diritto europeo; basti pensare alla diversità del concetto di domicilio e residenza, o al termine di "lavoratore subordinato" che noi più comunemente chiamiamo "dipendente". Sciolti i piccoli dilemmi linguistici, come

« Per prevenire discussioni in caso di sinistro, il datore di lavoro (o il lavoratore indipendente) è tenuto a determinare la legislazione a cui sottostà, valutando l'attività svolta, il luogo di attività e il luogo di residenza dei suoi dipendenti. Se l'azienda si iscrive alla Cassa di Compensazione Avs, allora ne consegue che dovrà garantire ai dipendenti tutto il portafoglio delle assicurazioni sociali obbligatorie previste dalla Legge elvetica »

cilegina sulla torta, rimangono quelli più rilevanti sulla corretta interpretazione degli articoli e la loro applicazione nel nostro quotidiano, tenendo pure presente il coordinamento fra tutti gli Stati membri.

Per gustarvi questo interessante menù sulle assicurazioni sociali, consiglio piccoli assaggi e tanta attenzione alla ciliegina con la sua noc-



Cinzia Lacqua, titolare studio assicurativo LA Consulenza, Sementina

ciolina all'interno; che non vi vada di traverso! Potrebbe aprirsi un caso di sinistro e allora ecco sorgere le mille domande: chi è l'assicuratore competente? Dipendente o indipendente? Nazionalità del lavoratore? Luogo di residenza? Dove posso farmi curare? Luogo di lavoro? Ecc.

Per l'evasione di un caso si fa riferimento a numerose legislazioni applicate dai diversi Paesi a dipendenza dell'attività svolta, del luogo dove la si svolge e della residenza del lavoratore, impossibili da riassumere per le troppe combinazioni. Anche per noi specialisti in materia è come trovarci fra le mani il gioco del cubo magico da ricomporre fra le sue tante possibilità di incastro. Facile comprendere il disagio di chi si trova in mano il rifiuto di un assicuratore senza capirne il motivo.

Malgrado le comunicazioni fatte alle aziende nel giugno 2002 dall'Istituto delle Assicurazioni Sociali (Ias), a cui fa capo la Cassa Cantonale di Compensazione Avs/Ai/Ipg, si constata che molti datori di lavoro non hanno preso coscienza delle reali modifiche che l'Accordo sulla libera circolazione delle persone impone loro nella loro gestione del personale. Per prevenire discussioni in caso di sinistro, il datore di lavoro (o il lavoratore indipendente) è tenuto a determinare la legislazione a cui sottostà, valutando l'attività svolta, il luogo di attività e il luogo di residenza dei suoi dipendenti. Se l'azienda si affilia alla Cassa di Compensazione Avs, allora ne consegue che dovrà garantire ai dipendenti tutto

il portafoglio delle assicurazioni sociali obbligatorie previste dalla legislazione elvetica.

L'Ias, nell'applicazione delle regole europee disposte dal Regolamento No. 1408/71, in vigore fra gli Stati membri Ce già dal 1971, intende favorire una facile e snella risoluzione dei casi. Sembrerebbe che, nell'impossibilità di adottare sempre i termini di coordinamento con gli altri Stati nella loro integralità, valuta soluzioni pratiche e di buon senso, che possono anche eliminare problemi di affiliazione agli enti esteri competenti, sollevando pertanto i datori di lavoro dall'incombenza di conoscere le Leggi vigenti negli altri Stati Ue. Gli uffici Suva concordano con queste modalità e si attengono rigorosamente alla decisione della Cassa Cantonale di compensazione Avs Ticino. Le medesime sono state discusse con le istituzioni italiane competenti. Alcune agenzie Inps interpellate confermano in via ufficiosa le soluzioni di buon senso e rifiutano, ad esempio, di accettare l'iscrizione di un loro cittadino che risiede nel loro Paese ed è alle dipendenze di una sola azienda con sede all'estero, malgrado alcune interpretazioni delle Direttive facciano valere il contrario (se ad esempio opera per conto della stessa anche sul loro territorio). Diverso sarebbe l'approccio se, oltre alla sua attività subordinata all'estero, il lavoratore avesse altre attività (sia subordinate che autonome) sul territorio italiano.

Ogni azienda dovrebbe risfogliare gli incarti riguardanti il suo personale e analizzare se sono richiesti particolari documenti, come può essere il caso dei "dipendenti distaccati", che necessitano obbligatoriamente del certificato di distacco E 101 dovendo operare su territorio diverso da quello in cui ha sede l'azienda. Questo importante documento attesta che i lavoratori distaccati sono assoggettati alla legislazione del Paese d'invio e che le assicurazioni sociali vengono garantite dalle Leggi di quest'ultimo. Ne consegue che non vi è alcuna evasione di contribuzione e che i

lavoratori sono regolarmente protetti e dichiarati. Operando in tal senso, si va a limitare il rischio del lavoro non dichiarato, più comunemente detto "lavoro in nero". Si tenga ben presente che Suva considera vincolante il rilascio del modulo E 101 per la copertura assicurativa.

Per ovviare alle svariate interpretazioni che si possono dare alle Direttive applicate, ritengo estremamente importante tenere sempre vivi e nitidi i principi su cui si fondano tutti gli Accordi Bilaterali, che includono fra l'altro l'unità di assoggettamento (per l'assoggetta-

mento in un solo Stato per tutti i settori della sicurezza sociale) e l'unità della legislazione applicabile (se un lavoratore opera in uno Stato e risiede in un altro, si applica soltanto la legislazione di uno dei due Stati). Ad oggi le operazioni volte a perseguire il coordinamento dei regimi di sicurezza sociale sono ancora in atto, ma con piacere ho potuto accertare che tutte le istituzioni coinvolte nelle mie ricerche si sono dimostrate disponibili e propositive, affinché questi Accordi Bilaterali vengano 'gustati' con piacere e accettati senza chiusure e paure.

ARU SA I PROFESSIONISTI HR

career compass
Career Compass
New Placement

I nostri servizi:

- Outplacement Individuale
- Outplacement di Gruppo
- Bilancio e Allineamento

ARU SA
Via Muzzano 15b
6924 Sorengo
Tel. +41 91 922 25 35
Fax +41 91 922 25 28
info@aru-sa.com
www.aru-sa.com