

# Distacco all'estero: aspetti previdenziali

Beniamino Gallo - Funzionario Inps - Direzione metropolitana di Torino

*Quali sono gli adempimenti necessari per il distacco dei lavoratori nella Ue?*

*Qual è la procedura da seguire nel caso si intenda prorogare un distacco già autorizzato?*

*Qual è il regime previdenziale applicabile ai lavoratori inviati in paesi extra-Ue?*

*Quali sono le sanzioni previste per i datori di lavoro che inviano lavoratori in paesi extra-Ue senza la prescritta autorizzazione?*

I cittadini italiani o di stati membri dell'Ue, dipendenti da imprese italiane o straniere, operanti sul territorio italiano, sono destinatari di una tutela previdenziale particolare nel caso in cui si trovino ad operare in altri stati, nei quali le tutele previdenziali sono differenti da quelle previste dall'ordinamento italiano.

Per i lavoratori che si spostano nell'ambito di paesi membri dell'Unione europea o aderenti all'area See (Spazio Economico Europeo), le regole per l'assicurazione sociale dei lavoratori sono dettate dai Regolamenti comunitari, mentre per coloro che svolgono la loro attività in paesi non aderenti all'Ue la disciplina è regolata da convenzioni bilaterali stipulate tra gli enti previdenziali dei paesi interessati o, in mancanza di convenzioni, dal D.L. n. 317/1987 che ha introdotto la tutela previdenziale e assistenziale per i lavoratori occupati in paesi con i quali non sono state stipulate convenzioni bilaterali.

Le disposizioni comunitarie in materia di sicurezza sociale sono contenute nei Regolamenti Cee n. 1408/71 e n. 574/72, nel regolamento Cee n. 859/2003 che dal 1° giugno 2003 ha esteso le disposizioni dei Regolamenti citati ai cittadini di paesi terzi cui le disposizioni non siano già applicabili unicamente a causa della nazionalità e nel Regolamento (Ce) n. 647/2005 che ha previsto l'applicazione delle regole previste per i cittadini di uno stato indipendentemente dal requisito della residenza nel territorio dello Stato (Inps, circ. n. 137/2006).

Le disposizioni comunitarie non sostituiscono i diversi sistemi di sicurezza nazionali. Esse fissano le regole e i principi comuni a cui le autorità nazionali e gli enti di

previdenza debbono attenersi, al fine di garantire ai lavoratori migranti una situazione assicurativa analoga a quella di chi opera in un unico paese.

## Distacco nell'ambito della Ue

Le disposizioni inerenti la legislazione applicabile sono contenute negli artt. dal 13 al 17 del Regolamento Cee n. 1408/1971. I principi generali che si applicano in caso di lavoratori dipendenti sono:

- il «principio di territorialità», in base al quale il lavoratore deve essere assicurato nel paese in cui svolge la propria attività lavorativa;
- il lavoratore è soggetto alla legislazione sociale di un solo stato membro per volta. Tale principio vale per tutti i lavoratori coperti dalle disposizioni comunitarie, indipendentemente dal numero di stati in cui esercitano la loro attività.

In deroga ai principi precedenti, è consentito mantenere il regime previdenziale del paese di provenienza in caso di attività lavorativa all'estero per un periodo limitato, dando luogo all'istituto del «distacco».

L'impresa presso la quale il lavoratore svolge la propria attività può destinare temporaneamente il lavoratore ad un altro paese, perché vi operi per conto dell'impresa stessa, dando origine al «distacco».

Il distacco deve avvenire nell'interesse primario dell'impresa distaccante, deve avere una durata predeterminata o determinabile e non può essere attivato per la sostituzione di altro lavoratore giunto al termine del suo periodo di distacco.

Durante questo periodo, i Regolamenti comunitari, in deroga al principio di territorialità, consentono al lavoratore di scegliere a quale regime contributivo intenda essere assoggettato, se a quello di provenienza oppure a quello nell'ambito del quale viene prestata l'attività lavorativa (Inps, circ. n. 229/1980; n. 198/1981; n. 63/1994 e n. 107/1994).

Qualora il lavoratore inviato all'estero desideri rimanere iscritto al regime previdenziale italiano, il versamento dei

contributi avviene come per la generalità degli altri lavoratori. In pratica il datore di lavoro dovrà operare come se il lavoratore prestasse attività lavorativa in Italia.

Il distacco dei lavoratori all'estero è stato spesso oggetto di controversie in quanto, non essendo chiaramente definito il confine tra distacco e trasferimento, non era chiaro quale legislazione applicare. La Commissione amministrativa dell'Ue, con Direttiva n. 162/1996, ha chiarito compiutamente gli aspetti del distacco dettando le norme da rispettare, da parte delle aziende, per il riconoscimento del distacco. L'Inps ha recepito la direttiva emanando la circ. n. 28/1998.

### Adempimenti

Come detto, per i lavoratori distaccati all'estero in paesi dell'Ue permane l'obbligo di assicurazione al regime previdenziale italiano, per evitare la doppia imposizione contributiva (sia da parte dell'ente previdenziale italiano, sia da parte di quello estero) è necessario documentare all'ente previdenziale estero la copertura assicurativa da parte dell'ente previdenziale italiano.

Nei casi di distacco, l'istituzione del paese sotto la cui legislazione il lavoratore deve essere o rimanere assicurato è tenuta a rilasciare, a richiesta del datore di lavoro o del lavoratore, un documento denominato «certificato di assicurazione» (o di distacco).

Il certificato può essere richiesto tanto dal lavoratore che dal datore di lavoro. Tuttavia l'Inps ha provveduto a predisporre un apposito modulo di domanda soltanto per il caso di richiesta avanzata dal datore di lavoro, essendo questa l'ipotesi più ricorrente. Infatti, anche quando la richiesta proviene dal lavoratore, soltanto il datore di lavoro può dichiarare la sussistenza dell'obbligo assicurativo nei confronti del dipendente di cui dispone il distacco. Nella richiesta deve essere indicata la norma internazionale di cui si chiede l'applicazione e va attestato il sussistere delle condizioni stabilite per l'applicazione della norma stessa.

La richiesta va compilata sbarrando le caselle che corrispondono alle varie situazioni e ai requisiti occorrenti per il rilascio del «certificato di assicurazione» e completando gli spazi con le notizie e le indicazioni richieste.

Nel corso del distacco, gli enti previdenziali possono effettuare controlli, anche per conto di altre istituzioni competenti, per verificare la sussistenza del legame organico, il regolare versamento dei contributi e ogni caso in cui sussistano dubbi sull'applicabilità delle norme sui distacchi. Tali controlli potranno riguardare, in particolare, il pagamento dei contributi e il mantenimento del rapporto diretto.

### Ente competente per il rilascio del Mod. E101

L'Ente competente per il rilascio dei certificati di assicurazione (modello E101) è l'Inps, al quale il Ministero del lavoro ha demandato la competenza a rilasciare il certificato di assicurazione anche per coloro che sono iscritti ai fondi sostitutivi di previdenza per i giornalisti professionisti (Inpgi) e per i lavoratori dello spettacolo (Enpals) che vengono distaccati a svolgere temporaneamente la propria attività sul territorio di un paese membro dell'Ue o convenzionato con l'Italia (Inps, circ. n. 1061 C.I. dell'11 dicembre 1980).

Gli altri enti previdenziali sono tenuti a rilasciare, al datore di lavoro richiedente, un'attestazione dalla quale risulti che il lavoratore distaccato è realmente iscritto al fondo di appartenenza e continuerà ad esserlo per tutta la durata presumibile del distacco.

Tale attestazione dovrà essere presentata dal richiedente alla sede dell'istituto cui risulta iscritta l'azienda che ha effettuato il distacco, unitamente alla domanda di rilascio del certificato di distacco.

### Durata

In ambito Ue il distacco ha, generalmente, una durata massima di 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 mesi dall'autorità competente del luogo di lavoro.

L'art. 17 del Regolamento Cee 1408/71, tuttavia, prevede deroghe alla durata del distacco. Le richieste di proroga del distacco richieste ai sensi del citato art. 17 sono normalmente concesse fino ad un periodo complessivo di 5 anni, compresi i due anni per i quali vengono rilasciati i certificati E101 ed E102. È possibile inoltre superare il limite convenzionale dei 5 anni motivando adeguatamente le richieste di proroga con l'interesse specifico del lavoratore alla continuità contributiva, che si verifica allorché il lavoratore sia prossimo al pensionamento ovvero al suo rientro definitivo in patria.

### Distacchi di breve durata

Per semplificare gli adempimenti delle imprese che hanno necessità di continui e brevi distacchi all'estero di proprio personale - non superiori comunque ai tre mesi - l'Inps può rilasciare all'impresa richiedente uno stock di formulari E101 in bianco, compilati nel solo quadro 6 (data di rilascio compresa) senza le generalità dei dipendenti e muniti di un numero progressivo, uguale per ogni terna di formulari (una copia viene mantenuta in sede per i necessari riscontri) (Inps, circ. n. 199/1987).

Per evitare abusi, l'Inps contrassegna le copie rilasciate in bianco con la dicitura «Distacco di durata non superio-

re a tre mesi a norma della Decisione Cee n. 148 del 25 giugno 1994».

All'atto del distacco effettivo, il datore di lavoro completa gli altri riquadri consegnando una copia del formulario così completato al lavoratore e facendo immediatamente pervenire l'altra copia alla sede Inps competente (Inps, circ. n. 28/1998).

### Termini per la richiesta del Mod. E101

Non sono previsti termini di scadenza per la presentazione della richiesta di rilascio della certificazione sulla legislazione applicabile (modello E101). È consigliabile richiederla con congruo anticipo rispetto al trasferimento del lavoratore per permetterne il rilascio dall'Inps in tempo utile. È ammessa la possibilità che per i lavoratori migranti in ambito Ue il certificato possa essere richiesto non solo dopo che i lavoratori abbiano iniziato l'attività nello stato estero ma persino dopo che il periodo di distacco si sia già concluso, vale a dire anche dopo la scadenza del periodo per il quale il modello E101 viene rilasciato (Inps, circ. n. 199/1987 e n. 173/2002).

### Procedura per la richiesta di distacco ai sensi dell'art. 17 per lavoratori italiani

Nel caso in cui un datore di lavoro intenda:

- distaccare all'estero un lavoratore per un periodo superiore a due anni, oppure
- prorogare un distacco già autorizzato con i modelli E101 ed E102,

dovrà inviare all'Inps una richiesta di applicazione dell'art. 17 del Regolamento 1408/71.

Il Regolamento della Commissione n. 77/2005 ha designato per l'applicazione dell'art. 17 del Regolamento 1408/1971 le Direzioni Regionali dell'Inps (Inps, circ. n. 138/2006). A tal fine, l'Inps ha creato dei poli di riferimento in ciascuna regione che curano i rapporti con uno o più Stati membri secondo la tabella che segue. Per individuare la Direzione competente, è necessario quindi tenere presente lo Stato membro nel quale il lavoratore italiano viene inviato o dal quale il lavoratore comunitario proviene. La competenza delle Sedi regionali è riferita a tutto il territorio nazionale, pertanto i datori di lavoro, ovunque operanti sul territorio nazionale, dovranno far riferimento alla Sede regionale competente in relazione allo stato di invio del lavoratore.

### Poli regionali Inps competenti per l'applicazione dell'art. 17 del regolamento CEE 1408/71

Stato di invio o di provenienza	Regione che cura i rapporti	Direzione regionale	Indirizzo	Telefono e fax
Austria	Trentino A. Adige	Bolzano	Direzione Bolzano, Piazza Domenicani, 30, I-39100 Bolzano	Tel 0471 - 996611 Fax 0471 - 996730
Belgio	Lazio	Roma	Direzione regionale, Via G.B. Borsi 11, 00197 Roma	Tel 06 - 32391 Fax 06 - 32391579
Bulgaria	Molise	Campobasso	Direzione regionale via G. Garibaldi 27, 86100 Campobasso	
Cipro	Umbria	Perugia	Direzione regionale, Via M. Angeloni 90, 06124 Perugia	Tel 075 - 50371 Fax 075 - 5037591
Danimarca	Toscana	Firenze	Direzione regionale, Via del Proconsolo 10, 50122 Firenze	Tel 055 - 23781 Fax 055 - 2378759
Estonia	Umbria	Perugia	Direzione regionale, Via M. Angeloni 90, 06124 Perugia	Tel 075 - 50371 Fax 075 - 5037591
Finlandia	Toscana	Firenze	Direzione regionale, Via del Proconsolo 10, 50122 Firenze	Tel 055 - 23781 Fax 055 - 2378759
Francia	Piemonte	Torino	Direzione regionale, Via Frola 2, 10121 Torino	Tel 011 - 56581 Fax 011 - 5184552
Germania	Trentino A. Adige	Bolzano	Direzione Bolzano, Piazza Domenicani 30, I-39100 Bolzano	Tel 0471 - 996611 Fax 0471 - 996730
Gran Bretagna e Irlanda del nord	Campania	Napoli	Direzione regionale, Via Medina 61, 80133 Napoli	Tel 081 - 7948111 Fax 081 - 7948112
Grecia	Puglia	Bari	Direzione regionale, Via Putignani 108, 70122 Bari	Tel 080 - 5724111 Fax 080 - 5724623

segue ►►

Stato di invio o di provenienza	Regione che cura i rapporti	Direzione regionale	Indirizzo	Telefono e fax
Irlanda (Eire)	Umbria	Perugia	Direzione regionale, Via M. Angeloni 90, 06124 Perugia	Tel 075 - 50371 Fax 075 - 5037591
Lettonia	Umbria	Perugia	Direzione regionale, Via M. Angeloni 90, 06124 Perugia	Tel 075 - 50371 Fax 075 - 5037591
Lituania	Umbria	Perugia	Direzione regionale, Via M. Angeloni 90, 06124 Perugia	Tel 075 - 50371 Fax 075 - 5037591
Lussemburgo	Umbria	Perugia	Direzione regionale, Via M. Angeloni 90, 06124 Perugia	Tel 075 - 50371 Fax 075 - 5037591
Malta	Umbria	Perugia	Direzione regionale, Via M. Angeloni 90, 06124 Perugia	Tel 075 - 50371 Fax 075 - 5037591
Paesi bassi	Sardegna	Cagliari	Direzione regionale, Via dei Giudicati 33, 09100 Cagliari	Tel 070 - 40941 Fax 070 - 4094478
Polonia	Umbria	Perugia	Direzione regionale, Via M. Angeloni 90, 06124 Perugia	Tel 075 - 50371 Fax 075 - 5037591
Portogallo	Liguria	Genova	Direzione regionale, V.le Brigata Bisanzio 2/47, 16129 Genova	Tel 010 - 54421 Fax 010 - 5442809
Repubblica Ceca	Umbria	Perugia	Direzione regionale, Via M. Angeloni 90, 06124 Perugia	Tel 075 - 50371 Fax 075 - 5037591
Romania	Umbria	Perugia	Direzione regionale, Via M. Angeloni 90, 06124 Perugia	Tel 075 - 50371 Fax 075 - 5037591
Slovacchia	Umbria	Perugia	Direzione regionale, Via M. Angeloni 90, 06124 Perugia	Tel 075 - 50371 Fax 075 - 5037591
Slovenia	Friuli Venezia Giulia	Trieste	Direzione Trieste, V. S. Anastasio 5, 34132 Trieste	Tel 040 - 3781111 Fax 040 - 3781200
Spagna	Liguria	Genova	Direzione regionale, V.le Brigata Bisanzio 2/47, 16129 Genova	Tel 010 - 54421 Fax 010 - 5442809
Svezia	Toscana	Firenze	Direzione regionale, Via del Proconsolo 10, 50122 Firenze	Tel 055 - 23781 Fax 055 - 2378759
Svizzera	Lombardia	Milano	Direzione regionale, Via Gonzaga 6, 20123 Milano	Tel 02 - 88931

### Lavoratori occupati in paesi extra-Ue parzialmente convenzionati

Alcuni paesi extracomunitari hanno stipulato una convenzione bilaterale con l'Italia per la tutela previdenziale dei lavoratori migranti. In tal caso la contribuzione previdenziale segue delle regole particolari che tengono conto sia delle convenzioni che del regime convenzionale previsto dalla legge n. 398/1987.

Tali regole prevedono che i contributi sono dovuti in via principale secondo quanto previsto dalla convenzione mentre la legge n. 398/1987 subentra per le assicurazioni non previste dalla convenzione. Tra le particolarità più rilevanti sotto l'aspetto contributivo, si segnala che le contribuzioni Ivs e Cuaf, ove previste dalle convenzioni, si calcolano sempre sulle retribuzioni effettive, mentre le altre assicurazioni possono essere calcolate sia sulle re-

tribuzioni effettive che convenzionali, sulla base di cosa prevede l'accordo.

#### Durata del distacco

Il distacco in Paesi extra-Cee ha una durata variabile tra i 6 mesi e i 3 anni che possono essere prorogati dall'Autorità competente del luogo di lavoro. La durata del distacco e le eventuali proroghe sono stabilite dagli accordi bilaterali. In fase di prima richiesta il distacco può essere concesso per un massimo di 12 mesi. Fa eccezione la convenzione con gli Stati Uniti d'America per i quali il distacco può essere a tempo indeterminato.

#### Contribuzione

Il regime previdenziale per i lavoratori inviati in paesi extra-Ue convenzionati, anche parzialmente, prevede che

siano sempre dovute le contribuzioni: lvs, Ds, indennità economica di malattia e maternità, Tfr, mobilità. La Cuaf è dovuta solo se prevista espressamente dalla convenzione. Sono invece esclusi i contributi Cig e Gescal.

Poiché la contribuzione può essere mista, cioè parte su retribuzione effettiva, parte su retribuzione convenzionale, in dipendenza di cosa prevedono le singole convenzioni, è necessario che i dati retributivi e contributivi relativi a tali lavoratori siano esposti sul DM10 separando obbligatoriamente ogni singola aliquota mediante appositi codici, in corrispondenza della quale occorre inoltre riportare l'indicazione relativa alle modalità di calcolo se su retribuzione effettiva o convenzionale.

I codici per l'esposizione dei dati sono composti da quattro caratteri, con il primo carattere si indica la qualifica del lavoratore, es. 1 = Operaio, 2 = Impiegato, 3 = Dirigente ecc, con il secondo e terzo carattere si individua la singola assicurazione come riportato nella tabella che segue:

01	Contributo lvs (comprensivo del contributo per gli asili nido 0,10% e del contributo addizionale pensionati 0,20%, fin quando dovuti)
04	Contributo Ds
05	Contributo di mobilità
06	Contributo fondo garanzia Tfr
07	Contributo Cuaf
08	Contributo indennità economica di malattia
09	Contributo indennità economica di maternità

Il quarto carattere è costituito dalla lettera «E» se il contributo deve essere calcolato sulla retribuzione effettiva, secondo la legislazione vigente in Italia, ovvero dalla lettera «C» se il contributo deve essere calcolato sulla retribuzione convenzionale di cui alla legge n. 398/1987. I

codici da utilizzare nelle varie fattispecie sono riportati nella tabella a piè pagina.

### Lavoratori occupati in paesi extra-Ue non convenzionati

Per reclutare in Italia lavoratori italiani o comunitari o per trasferire dall'Italia propri dipendenti, per attività subordinata da svolgere nei Paesi non facenti parte della Ue, i datori di lavoro devono chiedere, in via preventiva, l'autorizzazione, al Ministero del lavoro (D.P.R. n. 346/1994). Il Ministero, per l'istruttoria della richiesta, si avvale della collaborazione del Ministero degli esteri che è tenuto ad esprimere parere per l'invio dei lavoratori nei paesi a rischio e a redigere l'elenco dei paesi per i quali, in relazione alle condizioni politiche, sociali e sanitarie, non occorre parere preventivo.

La richiesta va presentata in carta bollata al Ministero del lavoro - Direzione generale del mercato del lavoro - Divisione I - Via C. De Lollis, 12 - 00185 Roma. Copia della domanda, senza gli allegati, dovrà essere inoltrata anche al Ministero degli affari esteri - Direzione generale per l'emigrazione e gli affari sociali e alla Direzione regionale del lavoro territorialmente competente secondo la sede del richiedente. Per i datori di lavoro residenti all'estero, la richiesta potrà essere inoltrata all'Ufficio consolare competente, o direttamente al Ministero del lavoro attraverso corrispondenti residenti in Italia a cui sia conferito mandato per l'espletamento di tali obblighi (D.M. 16 agosto 1988). La richiesta non deve essere presentata per l'invio in trasferta del lavoratore, né per l'assunzione di lavoratori italiani che già si trovano all'estero e che vengono trasferiti da una località estera all'altra.

### Rilascio dell'autorizzazione

Il Ministero del lavoro esamina le condizioni contrattuali

Contributo	Operai		Impiegati		Dirigenti		Dirigenti di aziende industriali assunti dal 1.1.2003	
IVS	101E	-	201E	-	301E	-	901E	-
DS	104E	104C	204E	204C	304E	304C	904E	904C
Mobilità	105E	105C	205E	205C	305E	305C	905E	905C
TFR	106E	106C	206E	206C	306E	306C	906E	906C
CUAF	107E	Non dovuta	207E	Non dovuta	307E	Non dovuta	907E	Non dovuta
Malattia	108E	108C	208E	208C	Non soggetto	Non soggetto	Non soggetto	Non soggetto
Maternità	109E	109C	209E	209C	309E	309C	909E	909C

Nota: Quarto carattere «E» = retribuzione effettiva; «C» = retribuzione convenzionale

offerte e qualora il Ministero degli esteri dia esito favorevole, provvede al rilascio dell'autorizzazione nel termine di 75 giorni dalla data di presentazione della richiesta, se presentata in Italia, 90 giorni se presentata all'estero, decorsi tali termini l'autorizzazione si intende concessa (art. 5, D.P.R. n. 346/1994). Qualora sia necessaria una modifica o un'integrazione della documentazione, il Ministero del lavoro invierà al datore di lavoro un comunicazione entro 60 gg. dalla richiesta; in tal caso i termini per il rilascio dell'autorizzazione decorreranno dalla data di presentazione dell'istanza regolarizzata. Qualora invece a causa delle condizioni politiche, sociali e sanitarie del paese di destinazione sia necessario il parere preventivo del Ministero degli esteri, i termini di decisione sono prolungati di 45 giorni.

L'autorizzazione si riferisce al numero massimo di lavoratori trasferiti contemporaneamente all'estero. Il numero non può essere in nessun caso superato, né può essere variata la località senza una preventiva autorizzazione ministeriale. La sostituzione dei lavoratori con altri lavoratori, nel numero massimo autorizzato, è libera. Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di dare comunicazione dell'invio dei lavoratori in sostituzione alla Direzione regionale del lavoro.

### Sanzioni

I datori di lavoro che inviano lavoratori all'estero in paesi extracomunitari senza la prescritta autorizzazione sono sanzionati con ammenda da € 258,3 a € 1.033 e, nei casi più gravi, con arresto da 3 mesi a un anno (art. 2-bis, punto 2, legge n. 398/1987), salvi i casi previsti dalla procedura d'urgenza (art. 2, c. 5 e 6 della legge n. 398/1987).

### Regime previdenziale

Nel caso in cui il lavoratore italiano venga inviato in un Paese non legato all'Italia da accordi internazionali di sicurezza sociale, il suo regime assicurativo-previdenziale è definito dalla legge n. 398/1987 che prevede l'obbligo del versamento della contribuzione in Italia.

Il testo della legge parla di «lavoratori italiani» ma, in osservanza del principio di non discriminazione e di parità di trattamento previdenziale per i lavoratori occupati sul territorio nazionale, è pacifica l'estensione del campo di applicazione della normativa anche ai lavoratori cittadini degli altri Stati membri della Ue (Inps, msg. n. 18604/1990).

I contributi per le assicurazioni dovute ai sensi della legge n. 398/1987, sono calcolati sulla base di retribuzioni convenzionali mensili, diverse per tipologia di aziende e per qualifica dei lavoratori, fissate dal Ministero del lavoro nel

mese di gennaio di ogni anno, tenendo conto delle retribuzioni medie previste dai contratti collettivi di categoria per i lavoratori occupati sul territorio nazionale. Le retribuzioni convenzionali sono infrazionabili. I contributi sono dovuti per l'intero mese, indipendentemente dalle giornate lavorative. È ammessa la riduzione della retribuzione convenzionale solo per il mese di trasferimento da e per l'estero.

### Particolarità contributive

La legge n. 398/1987 ha stabilito che per i lavoratori inviati all'estero in paesi extracomunitari non convenzionati, si applichino le seguenti assicurazioni: lvs, Ds, indennità economica di malattia e maternità, Tfr, mobilità. Restano escluse la Cig e la Cuaf.

L'esclusione del contributo Cuaf, peraltro, ha effetti anche sulla misura del contributo lvs che per i lavoratori inviati in paesi non convenzionati è dovuto in misura inferiore. Ciò in quanto, come si ricorderà, il D.M. 21 febbraio 1996 che aveva innalzato l'aliquota lvs al 32% a decorrere dal 1° gennaio 1996, aveva disposto che tale valore avrebbe dovuto essere raggiunto anche mediante il trasferimento di parte delle aliquote dovute per Tbc (contributo attualmente abolito), indennità economica di maternità e Cuaf nelle misure rispettivamente di:

- 0,14% per Tbc,
- 0,57% per maternità,
- 3,72% per Cuaf.

Nei casi in cui non fosse stato possibile trasferire il 4,43% dalle assicurazioni minori all'lvs, a motivo della entità delle aliquote ovvero a causa della esclusione dalle stesse, i datori di lavoro devono aumentare il contributo lvs dello 0,50% ogni due anni a decorrere dal 1° gennaio 1997 (prossimo aumento il 1° gennaio 2009) fino a completare il trasferimento del 4,43% all'lvs (Inps circ. n. 103/1996). Al valore del 32% dell'lvs occorre aggiungere l'aumento del contributo dello 0,30% a carico del lavoratore che porterà l'aliquota complessiva al 32,20%. Gli aumenti del contributo e il valore lvs, tempo per tempo, sono riportati nella tabella a pagina successiva.

### Riduzione contributiva

Al fine di mitigare il costo contributivo derivante dal fatto che i lavoratori sono soggetti al versamento dei contributi sia in Italia, sia nello Stato estero nel quale svolgono l'attività lavorativa, è prevista una riduzione contributiva a favore dei datori di lavoro pari a 10 punti percentuali. La riduzione spetta per le aliquote complessivamente dovute per l'lvs e la Ds. Se l'azienda non versa il contributo lvs all'Inps, la riduzione spetta solo fino a concorrenza del contributo Ds.

Aumenti biennali lvs per aziende non soggette alla Cuaf

Contributi trasferiti	Operai e Impiegati			Dirigenti		
TBC	0,14			0,14		
Maternità	0,57			0		
CUAF	0			0		
<b>Totale da trasferire</b>	<b>4,43</b>			<b>4,43</b>		
	<i>Aumento biennale</i>	<i>Valore IVS</i>	<i>Residuo da trasferire</i>	<i>Aumento biennale</i>	<i>Valore IVS</i>	<i>Residuo da trasferire</i>
01/01/1996	-	28,58	3,72	-	28,01	4,29
01/01/1997	0,50	29,08	3,22	0,50	28,51	3,79
01/01/1999	0,50	28,88	2,72	0,50	28,31	3,29
01/01/2001	0,50	29,28	2,22	0,50	28,71	2,79
01/01/2003	0,50	29,78	1,72	0,50	29,21	2,29
01/01/2005	0,50	30,28	1,22	0,50	29,71	1,79
01/01/2007	0,50	30,78	0,72	0,50	30,21	1,29
01/01/2008	0	31,58	0,72	0	31,01	1,29
01/01/2009	0,50	32,08	0,22	0,50	31,51	0,79
01/01/2011	0,22	32,30	-	0,50	32,01	0,29
01/01/2013	-	-	-	0,29	32,30	-