



DIREZIONE CENTRALE
RAPPORTO ASSICURATIVO
Ufficio Rapporti extranazionali e
gestione delle prestazioni economiche

LA TUTELA DEI LAVORATORI NEGLI ACCORDI E NELLE CONVENZIONI INTERNAZIONALI DI SICUREZZA SOCIALE CON PAESI EXTRACOMUNITARI. TUTELA NEI PAESI CONVENZIONATI E NON CONVENZIONATI

- **PARTE I: LA TUTELA DEI LAVORATORI NELLE CONVENZIONI INTERNAZIONALI
DI SICUREZZA SOCIALE CON PAESI EXTRACOMUNITARI**
- **PARTE II: LA TUTELA DEI LAVORATORI NEI PAESI EXTRACOMUNITARI
NON CONVENZIONATI**

Direzione centrale rapporto assicurativo

Ufficio Rapporti extranazionali e gestione prestazioni economiche

http://intranet.inail.it/StruttureCentrali/ufficiorapportiassicurativiextranazionali/prova_minisito/normativa_extra_unione_europea/normativa_extra_unione_europea.htm

**LA TUTELA DEI LAVORATORI NELLE CONVENZIONI INTERNAZIONALI
DI SICUREZZA SOCIALE CON PAESI EXTRACOMUNITARI**

in vigore al 31.12.2016



Contesto di riferimento

L'apertura dei mercati del lavoro, l'evoluzione del fenomeno migratorio e lo sviluppo dell'attività imprenditoriale oltre i confini nazionali e dell'Unione europea hanno dato luogo all'esigenza di introdurre un sistema di sicurezza sociale finalizzato a riconoscere e ad apprestare a tutti lavoratori interessati un regime di garanzie e di tutele analoghe a quelle previste dalla legislazione nazionale.

Tale fenomeno incide in maniera rilevante sulle politiche occupazionali e sociali adottate e ha imposto, nel tempo, una rivisitazione delle normative nazionali, nell'ottica di armonizzarle quanto più possibile, nonché di intervenire con trattati, accordi e convenzioni i cui contenuti mirano, appunto, a riconoscere un quadro di tutele omogenee ai lavoratori migranti.

I trattati europei e le convenzioni internazionali hanno dato una risposta concreta all'esigenza di superamento delle problematiche connesse alla copiosa normativa esistente nel campo della sicurezza sociale.

Lo scopo ultimo, in sostanza, è quello di pervenire ad accordi o negoziati utili per realizzare un modello di tutela valido per tutti i Paesi, con particolare riferimento, per quanto di specifico interesse, alla normativa in materia di infortuni sul lavoro e di malattie professionali.

L'azione dell'Inail

In quest'ottica, con la regia del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'Inail ha intessuto una fitta rete di rapporti con gli organismi internazionali, partecipando attivamente alla definizione di strategie sulla materia.

L'obiettivo è quello di favorire il processo di adeguamento e di armonizzazione della normativa in vigore in ambito internazionale e di realizzare un sistema di tutela globale e integrata del lavoratore migrante, anche mediante la stipula di convenzioni ed accordi volti a semplificare le procedure amministrative esistenti o di superare gli ostacoli di carattere tecnico.

Le convenzioni e gli accordi internazionali in materia di sicurezza sociale

In ambito comunitario, l'obiettivo di realizzare un sistema di raccordo tra le varie legislazioni vigenti nei Paesi membri dell'Unione europea in tema di sicurezza sociale è assicurato da appositi regolamenti che, in virtù di specifici accordi, trovano diretta applicazione, oltre che nei Paesi membri dell'Unione europea, anche in Svizzera e nei tre Paesi appartenenti allo Spazio economico europeo (Liechtenstein, Islanda e Norvegia).

Al di fuori del suddetto ambito, il coordinamento è invece assicurato da convenzioni e accordi che, come i regolamenti comunitari, sono strumenti che non modificano le legislazioni di sicurezza sociale degli Stati a cui si applicano, ma dettano le regole per il coordinamento di tali legislazioni e per la loro applicazione specifica ai lavoratori o ai cittadini che emigrano da un paese all'altro.

In sostanza, il principio generale che opera in tale ambito è che tutto ciò che trova regolamentazione nelle convenzioni internazionali è rimandato alle legislazioni dello Stato presso il quale si svolge l'attività lavorativa.

Le convenzioni e gli accordi internazionali in materia di sicurezza sociale hanno quindi la finalità di assicurare alle persone che si recano in uno Stato non appartenente all'Unione europea per svolgere un'attività lavorativa gli stessi benefici previsti dalla legislazione del Stato estero nei confronti dei propri cittadini.

Le convenzioni e gli accordi internazionali sono atti giuridici di diritto internazionale in forza dei quali gli Stati firmatari, al fine di garantire la libera circolazione di manodopera, si impegnano ad applicare nei rispettivi territori un regime di sicurezza sociale, e quindi anche una tutela in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali, nei confronti dei cittadini migranti dell'altro Stato.

A differenza dei Regolamenti comunitari, la cui applicazione nell'ambito degli Stati membri trova la propria fonte nei trattati istitutivi dell'Unione, le convenzioni bilaterali, per essere operanti nell'ordinamento interno dello Stato, necessitano di un apposito atto legislativo (cosiddetta legge di ratifica) per introdurre nel proprio ordinamento interno quanto convenuto con l'altro Stato, hanno validità solo per gli Stati firmatari ed operano in modo autonomo rispetto ad altre convenzioni.

In linea di principio, le convenzioni e gli accordi sono finalizzati a migliorare gli effetti derivanti dall'applicazione delle normative nazionali, garantendo la parità di trattamento ai lavoratori migranti operanti sul proprio territorio nazionale gli stessi diritti riservati ai cittadini residenti.

Al lavoratore migrante, peraltro, si applica la legislazione di sicurezza sociale dello Stato dove viene effettivamente svolto il lavoro, escluso il caso di "distacco" – se disciplinato - durante il quale il lavoratore rimane soggetto alla legislazione dello Stato in cui ha sede l'impresa.

A garanzia del lavoratore migrante, è previsto che le prestazioni non siano soggette a riduzione, sospensione o soppressione per il fatto che l'avente diritto trasferisca la propria residenza in un altro Stato.

Le prospettive di sviluppo

Nel passato l'Italia ha stipulato una serie di accordi bilaterali con i Paesi in cui la presenza di lavoratori italiani risultava particolarmente significativa (Europa, America del sud, Australia). Negli anni ottanta, poi, a seguito della "trasformazione" dell'Italia da Paese di emigrazione a Paese di immigrazione, sono stati conclusi nuovi accordi con i principali pesi di origine dei paesi terzi (ad esempio, Capo Verde e Tunisia).

A fronte dei nuovi e più imponenti fenomeni migratori che caratterizzano l'attuale momento storico e interessano un elevato numero di lavoratori migranti e di Stati, la normativa di sicurezza sociale ha assunto una enorme rilevanza e, di conseguenza, le attività negoziali in campo internazionale sono destinate ad assumere nuovo vigore.

Lo stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali, infatti, ha di recente posto in evidenza che, nell'immediato futuro, è prevista una forte ripresa delle attività internazionali, finalizzate sia alla stipula di nuove convenzioni ed accordi sia alla revisione e/o all'aggiornamento di quelli vigenti.

In vista di tale attività, il suddetto Ministero ha rivolto alle Autorità e Istituzioni italiane competenti, tra le quali l'Inail, l'invito a predisporre ogni iniziativa necessaria per assicurare un'ampia e qualificata partecipazione per gli aspetti competenza.

Anche in tale prospettiva, che impone una più approfondita conoscenza e coscienza delle regole già in atto, è maturata l'idea di elaborare un "vademecum" aggiornato, inteso come strumento di supporto, capace di fornire agli operatori dell'Istituto una visione più chiara ed aggiornata delle convenzioni e degli accordi attualmente vigenti.

Tale strumento, peraltro, è destinato anche a successivi interventi di aggiornamento che andranno di pari passo con la ripresa della suddetta attività negoziale.

Struttura del documento

Il documento è strutturato in due parti.

La prima, relativa ai Paesi extracomunitari con i quali vigono convenzioni di sicurezza sociale, è un *vademecum* articolato per tavole riassuntive, distinte per aree geografiche e per singolo Paese, che declinano gli aspetti più significativi della regolamentazione prevista dalla rispettiva convenzione.

Al momento, il *vademecum* si sofferma sulle convenzioni internazionali in vigore, ma sarà aggiornato una volta entrate in vigore le nuove convenzioni, i cui "progetti" sono allo studio del Ministero e delle autorità ed istituzioni interessate.

La seconda parte riporta un quadro riassuntivo della normativa vigente per i lavoratori migranti in Paesi extracomunitari non convenzionati.

**LA TUTELA DEI LAVORATORI NELLE CONVENZIONI INTERNAZIONALI
DI SICUREZZA SOCIALE CON PAESI EXTRACOMUNITARI**

in vigore al 31.12.2016



Vademecum

EUROPA

- Principato di Monaco
- Repubblica San Marino
- Santa Sede
- Turchia

Con l'ingresso nell'Unione europea della Repubblica Croata e della Repubblica Slovena, gli accordi bilaterali stipulati precedentemente tra la Repubblica italiana e i suddetti Stati sono stati sospesi e sostituiti dai Regolamenti CEE n. [1408/71](#) e n. [574/72](#) e successive modificazioni e, dal 1° maggio 2010, dal Regolamento CE n. [883/2004](#), modificato dal Regolamento CE n. [988/2009](#), e dal Regolamento di applicazione CE n. [987/2009](#).

Dal 1° giugno 2002 gli accordi bilaterali tra la Svizzera e gli Stati membri dell'Unione europea, e quindi anche i preesistenti accordi italo-svizzeri, sono stati sospesi e sono sostituiti dai Regolamenti CEE n. [1408/71](#) e n. [574/72](#) (art. 20 dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone stipulato tra la Comunità europea e la Confederazione svizzera) e, dal 1° maggio 2010, dal Regolamento CE n. [883/2004](#), modificato dal Regolamento CE n. [988/2009](#), e dal Regolamento di applicazione CE n. [987/2009](#).

SOGGETTI TUTELATI

Principato di Monaco	Repubblica di San Marino	Santa Sede	Turchia*
Lavoratori subordinati ed equiparati che siano cittadini dei due Paesi contraenti nonché profughi e apolidi.	Lavoratori cittadini dei due Paesi, profughi e apolidi e loro aventi diritto che sono o sono stati soggetti alla legislazione di uno o di tutti e due gli Stati contraenti. Superstiti dei lavoratori, indipendentemente dalla cittadinanza di quest'ultimi, se sono cittadini di uno degli Stati contraenti, oppure apolidi o profughi residenti sul territorio di uno degli Stati.	Indipendentemente dalla loro cittadinanza, i lavoratori subordinati o autonomi, i dipendenti vaticani e il personale ad essi assimilato, che sono o sono stati soggetti alla legislazione di una o di entrambe le parti contraenti, nonché i loro familiari e superstiti.	Cittadini italiani e cittadini turchi e a tutti coloro che siano o siano stati soggetti alla legislazione di una o di entrambe le Parti Contraenti, inclusi i loro familiari e superstiti.

*Accordo amministrativo in fase negoziale.

PRESTAZIONI ECONOMICHE

Principato di Monaco	Repubblica di San Marino	Santa Sede	Turchia*
L'Istituzione competente corrisponde direttamente le prestazioni in denaro all'avente diritto che risiede sul territorio dell'altro Paese.	L'Istituzione competente corrisponde direttamente le prestazioni in denaro all'avente diritto che risiede sul territorio dell'altro Paese.	L'Istituzione competente corrisponde direttamente le prestazioni in denaro all'avente diritto che risiede sul territorio dell'altro Paese.	L'Istituzione competente corrisponde direttamente le prestazioni in denaro conformemente alla legislazione applicabile.

*Accordo amministrativo in fase negoziale.

PRESTAZIONI IN NATURA

Principato di Monaco	Repubblica di San Marino	Santa Sede	Turchia*
<p>Le prestazioni sanitarie sono erogate da parte dell'Istituzione del luogo di residenza o soggiorno del lavoratore per conto dell'Istituzione competente. Protesi, grandi apparecchi devono essere preventivamente autorizzati, salvo casi di urgenza, dall'Istituzione competente. Esiste un apposito elenco allegato all'Accordo Amministrativo.</p>	<p>Le prestazioni sanitarie sono erogate da parte dell'Istituzione del luogo di residenza o soggiorno del lavoratore per conto dell'Istituzione competente nel limite della durata stabilita eventualmente dalla legislazione dello Stato competente. Protesi, grandi apparecchi devono essere preventivamente autorizzati, salvo casi di urgenza, dall'Istituzione competente. Un apposito elenco è allegato all'Accordo Amministrativo.</p>	<p>Il lavoratore può scegliere di ricevere le prestazioni sanitarie dell'Istituzione competente o da parte dell'Istituzione del luogo di residenza per conto dell'Istituzione competente. La durata delle Prestazioni è stabilita dalla legislazione dell'Istituzione competente. Protesi, grandi apparecchi devono essere preventivamente autorizzati, salvo casi di urgenza, dall'Istituzione competente. Un apposito elenco è allegato all'Accordo Amministrativo.</p>	<p>Al lavoratore, è riconosciuto il diritto a prestazioni in natura che riceverà in base alla legislazione vigente nel luogo di soggiorno o residenza a spese dell'Istituzione competente. Questa disposizione si applica anche alle protesi, ai presidi ortopedici e alle prestazioni in natura di notevole importanza.</p>

*Accordo amministrativo in fase negoziale.

MALATTIE PROFESSIONALI

Principato di Monaco	Repubblica di San Marino	Santa Sede	Turchia*
<p>Si applica la legislazione dello Stato in cui è stata svolta l'ultima attività rischiosa. In caso di aggravamento l'Istituzione che ha erogato la prima prestazione è competente anche per le ulteriori prestazioni.</p> <p>Se viene svolta ulteriore attività lavorativa morbigena nell'altro Stato, le ulteriori prestazioni sono a carico dell'Istituzione di quest'ultimo. In caso di silicosi è prevista la ripartizione degli oneri proporzionalmente alla durata dei periodi di lavoro.</p>	<p>Si applica la legislazione dello Stato in cui è stata svolta l'ultima attività rischiosa. In caso di aggravamento l'Istituzione che ha erogato la prima prestazione è competente anche per le ulteriori prestazioni.</p> <p>Se viene svolta ulteriore attività lavorativa morbigena nell'altro Stato, le ulteriori prestazioni sono a carico dell'Istituzione di quest'ultimo.</p> <p>In caso di silicosi e asbestosi è prevista la ripartizione degli oneri proporzionalmente alla durata dei periodi di lavoro.</p>	<p>Si applica la legislazione dello Stato in cui è stata svolta l'ultima attività rischiosa. In caso di aggravamento l'Istituzione che ha erogato la prima prestazione è competente anche per le ulteriori prestazioni. Se viene svolta ulteriore attività lavorativa morbigena nell'altro Stato, le ulteriori prestazioni sono a carico dell'Istituzione di quest'ultimo.</p>	<p>Anche nel caso che legislazione di una Parte Contraente preveda che per beneficiare delle prestazioni la malattia professionale debba essere per prima diagnosticata nel proprio territorio, il lavoratore non perderà il diritto alle prestazioni anche se la malattia è stata inizialmente diagnosticata nel territorio dell'altra Parte Contraente.</p>

*Accordo amministrativo in fase negoziale.

AMERICA DEL NORD

- **Canada:**
 - **Ontario**
 - **Quebec**

SOGGETTI TUTELATI

Canada: ONTARIO	Canada: QUEBEC
<p>I lavoratori, vittime di infortuni sul lavoro o malattie professionali assicurati con l'INAIL e con il W.C.B. (Workmen's Compensation Board) che trasferiscono ovvero soggiornano sul territorio dell'altro Paese.</p>	<p>I lavoratori vittime di infortuni sul lavoro o malattie professionali assicurati con l'INAIL e con la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail che trasferiscono ovvero soggiornano sul territorio dell'altro Paese.</p>

PRESTAZIONI ECONOMICHE

Canada: Ontario	Canada: Quebec
<p>L'Istituzione competente corrisponde direttamente le prestazioni in denaro all'avente diritto che risiede sul territorio dell'altro Paese.</p>	<p>L'Istituzione competente corrisponde direttamente le prestazioni in denaro all'avente diritto che risiede sul territorio dell'altro Paese.</p>

PRESTAZIONI IN NATURA

Canada: Ontario	Canada: Quebec
<p>Le prestazioni sanitarie e protesiche sono erogate da parte dell'Istituzione del luogo di residenza o soggiorno del lavoratore, su preventiva autorizzazione, salvo casi di urgenza, per conto dell'Istituzione competente.</p> <p>Un apposito elenco riguardante le protesi ed altri servizi di assistenza medica è allegato al Memorandum di intesa.</p>	<p>Le prestazioni sanitarie e protesiche sono erogate da parte dell'Istituzione del luogo di residenza o soggiorno del lavoratore, su preventiva autorizzazione, salvo casi di urgenza, per conto dell'Istituzione competente. Quest'ultima può rifiutare l'autorizzazione facendo pervenire, entro e non oltre 40 giorni la propria motivata opposizione.</p> <p>Un apposito elenco riguardante le protesi ed altre prestazioni in natura è allegato al Memorandum di intesa.</p>

MALATTIE PROFESSIONALI

Canada: Ontario	Canada: Quebec
<p>Si applica la legislazione dello Stato nel quale è stata svolta l'ultima attività rischiosa.</p>	<p>Si applica la legislazione dello Stato nel quale è stata svolta l'ultima attività rischiosa. In caso di aggravamento della malattia l'Istituzione che ha erogato la prima prestazione è competente anche per le ulteriori prestazioni. Se viene svolta ulteriore attività lavorativa morbigena nell'altro Stato, le ulteriori prestazioni sono a carico dell'Istituzione di quest'ultimo. La ripartizione degli oneri è estesa a tutte le malattie professionali e si effettua in proporzione alla durata dei periodi di lavoro svolti nelle due Parti.</p>

AMERICA DEL SUD

- **Argentina**
- **Brasile**
- **Uruguay**
- **Venezuela**

America del Sud

SOGGETTI TUTELATI

Argentina	Brasile	Uruguay	Venezuela
<p>Lavoratori, indipendentemente dalla loro cittadinanza, che sono o sono stati soggetti alla legislazione di uno o di entrambi gli Stati contraenti, e i loro familiari e superstiti.</p> <p>L'assicurazione contro gli infortuni e malattie professionali è gestita in Argentina da compagnie private per cui non è stato possibile coordinare la legislazione italiana con quella di questo Paese. E' regolamentata, quindi, solo la parità di trattamento.</p>	<p>Cittadini italiani in Brasile e cittadini brasiliani in Italia sono assoggettati in assoluta parità di trattamento alla legislazione del Paese dove lavorano.</p>	<p>Lavoratori che sono o sono stati soggetti alla legislazione di uno o di entrambi gli Stati contraenti, e i loro familiari e superstiti</p> <p>Gli articoli della convenzione che disciplinano la materia infortunistica non sono in vigore perché l'assicurazione contro gli infortuni e malattie professionali è gestita in Uruguay da compagnie private.</p> <p>Potranno avere efficacia se interverranno modifiche nella legislazione uruguayana.</p> <p>E' stato quindi solo possibile regolamentare la parità di trattamento.</p>	<p>Persone che sono o sono state soggette alla legislazione di uno o di entrambi gli Stati contraenti, e i loro familiari e superstiti</p>

America del Sud

PRESTAZIONI ECONOMICHE

Argentina	Brasile	Uruguay	Venezuela
Non sono regolamentate.	L'Istituzione competente corrisponde direttamente le prestazioni in denaro all'avente diritto che risiede sul territorio dell'altro Paese.	Non sono regolamentate.	L'Istituzione competente corrisponde direttamente le prestazioni in denaro all'avente diritto che risiede sul territorio dell'altro Paese o di un Paese terzo.

America del Sud

PRESTAZIONI IN NATURA

Argentina	Brasile	Uruguay	Venezuela
Non sono regolamentate.	Le prestazioni in natura devono essere preventivamente autorizzate, salvo casi di urgenza, dall'Istituzione competente.	Non sono regolamentate.	Le prestazioni sanitarie sono limitate solo agli infortuni sul lavoro e malattie professionali. Le prestazioni protesiche sono erogate dall'Istituzione del luogo di distacco (per gli eventi occorsi durante il temporaneo soggiorno nell'altro Stato) o dall'Istituzione del luogo definitivo di rimpatrio per i lavoratori che dopo l'evento lesivo trasferiscono successivamente all'inizio del beneficio delle prestazioni la propria residenza nell'altro Stato di cui sono cittadini.

America del Sud

MALATTIE PROFESSIONALI

Argentina	Brasile	Uruguay	Venezuela
Non sono regolamentate.	Si applica la legislazione dello Stato in cui è stata svolta l'ultima attività rischiosa. In caso di aggravamento l'Istituzione che ha erogato la prima prestazione è competente anche per le ulteriori prestazioni.	Non sono regolamentate.	Si applica la legislazione dello Stato in cui è stata svolta l'ultima attività rischiosa.

AFRICA

- **Capo Verde**
- **Tunisia**

SOGGETTI TUTELATI

Capo Verde	Tunisia
<p>Cittadini dei due Stati che sono o sono stati soggetti alla legislazione di uno o di entrambi gli Stati contraenti, nonché i loro familiari e superstiti.</p>	<p>Lavoratori cittadini dei due Stati che sono o sono stati soggetti alla legislazione di uno o di entrambi gli Stati contraenti, nonché i loro familiari e superstiti, a condizione che i loro diritti derivino dall'assicurazione del lavoratore.</p>

PRESTAZIONI ECONOMICHE

Capo Verde	Tunisia
L'Istituzione competente corrisponde direttamente le prestazioni in denaro all'avente diritto che risiede o soggiorna sul territorio dell'altro Paese	L'Istituzione competente corrisponde direttamente le prestazioni in denaro all'avente diritto che risiede o soggiorna sul territorio dell'altro Paese

PRESTAZIONI IN NATURA

Capo Verde	Tunisia
<p>Le prestazioni sanitarie sono erogate da parte dell'Istituzione del luogo di residenza o soggiorno del lavoratore per conto dell'Istituzione competente.</p> <p>Protesi, grandi apparecchi devono essere preventivamente autorizzati, salvo casi di urgenza, dall'Istituzione competente.</p>	<p>Le prestazioni sanitarie sono erogate da parte dell'Istituzione del luogo di residenza o soggiorno del lavoratore per conto dell'Istituzione competente per una durata stabilita, se del caso, dalla legislazione dello Stato competente.</p> <p>Protesi, grandi apparecchi devono essere preventivamente autorizzati, salvo casi di urgenza, dall'Istituzione competente.</p> <p>Esiste un apposito elenco allegato all'Accordo amministrativo.</p>

MALATTIE PROFESSIONALI

Capo Verde	Tunisia
<p>Si applica la legislazione dello Stato in cui è stata svolta l'ultima attività rischiosa.</p> <p>In caso di aggravamento l'Istituzione che ha erogato la prima prestazione è competente anche per le ulteriori prestazioni.</p> <p>Se viene svolta ulteriore attività lavorativa morbigena nell'altro Stato, le ulteriori prestazioni sono a carico dell'Istituzione di quest'ultimo.</p>	<p>Si applica la legislazione dello Stato in cui è stata svolta l'ultima attività rischiosa. In caso di aggravamento l'Istituzione che ha erogato la prima prestazione è competente anche per le ulteriori prestazioni.</p> <p>Se viene svolta ulteriore attività lavorativa morbigena nell'altro Stato, le ulteriori prestazioni sono a carico dell'Istituzione di quest'ultimo. In caso di silicosi e asbestosi è prevista la ripartizione degli oneri in uguale percentuale per entrambe le Istituzioni competenti dei due Stati.</p> <p>Le Autorità competenti possono determinare di applicare la ripartizione degli oneri anche ad altre malattie professionali da rischio misto.</p>

OCEANIA

- Australia

Oceania

SOGGETTI TUTELATI

Australia

Lavoratori assicurati dall'INAIL e dall'Accident Compensation Commission (ACC) che hanno diritto a prestazioni per invalidità permanente a causa di infortunio sul lavoro o malattia professionale e che si sono trasferiti sul territorio dell'altra parte dopo aver subito l'evento dannoso

PRESTAZIONI IN DENARO

Australia

L'Istituzione competente corrisponde direttamente le prestazioni in denaro all'avente diritto che risiede o soggiorna sul territorio dell'altro Paese.

PRESTAZIONI IN NATURA

Australia

Le prestazioni in natura devono essere preventivamente autorizzate, salvo casi di urgenza, dall'Istituzione competente.
Esiste un apposito elenco allegato all'Intesa amministrativa.

MALATTIE PROFESSIONALI

Australia

Nel caso di esposizione al rischio in entrambi gli Stati si applica la legislazione dello Stato in cui è stata svolta l'ultima attività rischiosa.

**LA TUTELA DEI LAVORATORI NEI PAESI EXTRACOMUNITARI
NON CONVENZIONATI**



Nei Paesi extracomunitari non convenzionati la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori migranti è disciplinata dalla legislazione nazionale, e precisamente dal decreto legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito con modificazioni dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398 (di seguito e per brevità, legge n. 398/1987), emanata a seguito di una pronuncia della Corte costituzionale (sentenza n.369/85) che, sulla base dell'art. 35, comma 4, della Costituzione, ha riconosciuto la libertà di emigrazione e la tutela il lavoro italiano all'estero, con l'obbligo contributivo in Italia per i datori di lavoro italiani e stranieri che inviino lavoratori in Paesi non convenzionati.

Nel caso di lavoratore italiano trasferito o assunto per essere impiegato all'estero in un Paese extracomunitario non legato all'Italia da accordi internazionali di sicurezza sociale, alle dipendenze di datori italiani o stranieri, quindi, la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è assicurata dalla normativa nazionale sopra citata.

Pur riferendosi il testo normativo ai "lavoratori italiani", il campo di applicazione della citata normativa è stato esteso, in osservanza del principio di non discriminazione, anche ai lavoratori cittadini degli altri Stati membri dell'Unione europea.

La normativa esplica i suoi effetti anche nei confronti delle assicurazioni non contemplate in alcune convenzioni bilaterali cosiddette "parziali" (ad esempio, nella convenzione con l'Australia - Stato del Victoria che non prevede l'istituto del distacco).

Ai fini della tutela assicurata dall'Inail il datore di lavoro è tenuto a versare all'Istituto il relativo premio assicurativo.

Il premio dovuto è calcolato tenendo conto delle lavorazioni svolte dal lavoratore e applicando il tasso previsto dalle tariffe vigenti in ambito nazionale. Le retribuzioni da considerare ai fini del calcolo del premio dovuto sono le "retribuzioni convenzionali" fissate annualmente con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze

(art. 36 L. 342/2000), per settori omogenei, alla luce dei contratti collettivi nazionali di categoria (art. 4, comma 1).

La previsione di retribuzioni convenzionali è giustificata dalla circostanza che in tali casi, non sussistendo un coordinamento delle legislazioni nazionali di sicurezza sociale, il lavoro svolto all'estero può essere soggetto ad una doppia contribuzione, quella vigente in Italia e quella vigente nel Paese di occupazione, qualora in esso viga un sistema previdenziale obbligatorio.

Se l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è obbligatoria anche nello Stato estero, il datore di lavoro che dimostri di avere ottemperato a tali obblighi nello Stato estero può, con apposita istanza da rivolgere al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, ottenere una riduzione del premio assicurativo dovuto ai sensi della legislazione italiana.

Lo stesso Ministro del lavoro e delle politiche sociali può esonerare le imprese straniere dall'obbligo del premi dovuti per i dipendenti stranieri, purché tali imprese appartengano a Paesi che concedono analogo esonero alle imprese italiane operanti sul loro territorio per i lavoratori italiani alle loro dipendenze.

Prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 151/2015, che ha modificato la legge n. 398/1987, i datori di lavoro che intendevano assumere lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero in Paesi extracomunitari erano tenuti a chiedere preventivamente un'autorizzazione ministeriale. Tale obbligo è stato abrogato con decorrenza dal 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del citato decreto legislativo n. 151/2015. Peraltro, al fine di garantire il lavoratore italiano in Paesi extracomunitari non convenzionati, il citato decreto legislativo n. 151/2015 ha trasformato le condizioni di lavoro prima oggetto dell'accertamento da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in condizioni da inserirsi nel contratto di lavoro.

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo n.151/2015, quindi, il contratto di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero deve prevedere:

- un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore. Deve essere specificata, separatamente, l'entità delle prestazioni, in denaro o in natura, connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;
- la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;
- un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente
- il tipo di sistemazione logistica;
- idonee misure in materia di sicurezza.

Al lavoratore extracomunitario, dipendente da una ditta italiana o da una ditta estera, proveniente da un Paese che non è legato all'Italia da convenzioni in materia di sicurezza sociale, spetta la stessa tutela previdenziale prevista per i lavoratori di nazionalità italiana impiegati nello stesso settore con analoghe mansioni, con eccezione dei casi di distacco regolamentati da convenzioni o e nei casi disciplinati dall'art. 3, comma 8, della legge n. 398/1987.

In caso di lavoratori provenienti da Paesi extracomunitari non convenzionati, la ditta straniera che non ha una filiale sul nostro territorio dovrà delegare con una procura un legale rappresentante in Italia per poter assicurare i lavoratori presso l'INAIL.

Per quanto riguarda i lavoratori inviati in trasferta in Paesi extracomunitari non convenzionati, questi rimangono assoggettati integralmente alla legislazione italiana, mentre in caso di trasferimento si applica la legge n. 398/1987.

Si intende per trasferta un mutamento temporaneo del luogo di lavoro con previsione certa di rientro nella sede di lavoro di provenienza e per trasferimento un mutamento definitivo del luogo della prestazione lavorativa che può comportare anche il cambiamento della residenza o del domicilio.

Si precisa, infine, che l'istituto del distacco ha autonoma rilevanza solo in campo comunitario o in presenza di una convenzione di sicurezza sociale che espressamente lo disciplini. In mancanza, si applicano gli istituti della trasferta o del trasferimento, nell'accezione sopra specificata.