



**Struttura Studio e ricerca
per lo Sviluppo delle Attività delle
Convenzioni Internazionali
Direzione Centrale
delle Entrate
Contributive**

Roma, 5 Marzo 2007

Circolare n. 48

Allegati 1

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Membri del Consiglio
di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

**OGGETTO: ||Accordo di previdenza sociale tra il Governo della Repubblica italiana
ed il Governo della Repubblica di Corea.|||**

SOMMARIO: *Premessa.*

- 1. Rimborso dei contributi;*
- 2. Forme assicurative;*
- 3. Regolarizzazioni contributive;*
- 4. Lavoratori autonomi;*
- 5. Proroga;*
- 6. Istruzioni procedurali.*

Premessa

Il 26 gennaio 2006 è stata firmata ed è entrata in vigore l'Intesa amministrativa per l'applicazione dell'Accordo di previdenza sociale tra il Governo della Repubblica italiana e il Governo della Repubblica di Corea.

Con [msg. n. 14536 del 17.05.2006](#) sono state comunicate le prime istruzioni sul certificato di copertura che deve essere utilizzato per la richiesta di distacco dai lavoratori, italiani e coreani, che ne fanno richiesta.

Con la presente circolare si ritiene utile fornire ulteriori chiarimenti scaturiti a seguito di precisazioni diramate dal Ministero del Lavoro.

1. Rimborso dei contributi

Le richieste di rimborso dei contributi versati da imprese coreane, in favore di dipendenti distaccati in Italia, sono da accogliere solo se relative a periodi successivi al 1° aprile 2005, data di entrata in vigore dell'Accordo e nel caso vi sia stata doppia contribuzione.

Al fine di accertare questa condizione, la richiesta di rimborso deve essere corredata da attestazione di copertura assicurativa ai sensi della legislazione coreana, per il periodo di cui si tratta. A tale scopo è necessario produrre il "certificato di copertura", "certificate of coverage" bilingue (inglese e coreano) che attesti i periodi coperti da assicurazione, ai sensi della legislazione coreana, riempito in tutte le sue parti, vidimato e timbrato dall'Ente previdenziale coreano, NPS.

Si precisa inoltre che, poiché per i lavoratori subordinati la convenzione richiede la sussistenza della fattispecie del distacco ai fini del mantenimento del regime assicurativo del paese di provenienza, per esercitare il diritto al rimborso dei contributi non è sufficiente la mera presenza di una contestuale copertura assicurativa nel Paese di provenienza, ove non riconducibile concretamente a tale situazione. Ne consegue che, ove l'attività di lavoro prestata in Italia non sia connessa all'interesse del datore di lavoro coreano, i lavoratori coreani assunti in territorio italiano rimangono assicurati secondo le norme territoriali.

2. Forme assicurative

Ai sensi dell'articolo 2, l'accordo si applica, per quanto riguarda l'Italia, all'assicurazione generale obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti dei lavoratori dipendenti, all'ordinamento speciale per i lavoratori autonomi e alle forme di assicurazione sostitutive della suddetta assicurazione obbligatoria.

3. Regolarizzazioni contributive

Per effetto dell'entrata in vigore dell'Accordo possono verificarsi le seguenti situazioni:

3.1) Lavoratori subordinati.

a) Lavoratori **coreani** distaccati in Italia: in assenza di convenzione, il datore di lavoro doveva aver assolto a tutti gli oneri previdenziali ed assistenziali secondo le ordinarie disposizioni della legge italiana, in base al principio di territorialità dell'obbligo assicurativo. Qualora tali lavoratori intendano avvalersi del distacco, come sopra definito, il datore di lavoro può ottenere il rimborso dei soli versamenti per l'IVS, mentre le altre contribuzioni rimangono dovute in base al predetto principio.

b) Lavoratori **italiani** distaccati in Corea: in assenza di convenzione, in base alle previsioni del D.L. 31.7.1987, n. 317, convertito l. 3.10.1987, n. 398, gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali sono stati assolti in Italia con riferimento alle retribuzioni convenzionali di cui all'art. 4, co. 1, della stessa fonte (cfr., da ultimo, [circolare n. 43 del 15 marzo 2006](#)).

Per effetto delle previsioni della convenzione, nel caso in cui i lavoratori decidano di avvalersi retroattivamente del distacco, l'obbligo assicurativo IVS dovrà essere assolto dal datore di lavoro in Italia in base alla retribuzione effettiva dovuta, mentre per le assicurazioni minori rimangono validi i versamenti effettuati in base alle retribuzioni convenzionali predette.

Poiché, inoltre, la contribuzione IVS deve essere assolta con la normativa propria del personale occupato sul territorio nazionale, non trova applicazione l'abbattimento dei 10 punti di aliquota previsto dall'art. 4, comma 2, lett. a) della legge n. 398/1987. Di conseguenza, lo stesso abbattimento non può operare neppure sulle aliquote residuali, in quanto in base alla norma la riduzione andrebbe applicata in primo luogo sull'aliquota IVS (cfr. in tal senso [circolare n. 90 del 21 marzo 1992](#)).

Ne consegue che i datori di lavoro interessati dovranno provvedere a ricalcolare la contribuzione IVS sulla base delle retribuzioni effettive applicando l'aliquota piena, senza abbattimento, e a versare la relativa differenza a titolo di regolarizzazione.

4. Lavoratori autonomi

4.1) Italiani: ai sensi dell'articolo 4 della convenzione, saranno soggetti alla sola legislazione del paese in cui risiedono abitualmente. Pertanto i lavoratori italiani potranno chiedere il rimborso della contribuzione assicurativa versata in Corea, regolarizzando in Italia la situazione.

4.2) Coreani: il diritto al rimborso della contribuzione versata in Italia sussiste anche nel caso in cui il lavoratore coreano sia assicurato nel suo paese come lavoratore subordinato.

5. Proroga

La proroga del distacco per lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 5, comma 1 dell'Accordo, non può superare i 36 mesi ed è comprovata da un attestato (riquadro 4 del "certificato di copertura") rilasciato dall'Istituzione competente del Paese la cui legislazione rimane applicabile.

Nel ribadire che la proroga può essere concessa una sola volta, si chiarisce che l'attestato di cui sopra per i lavoratori italiani distaccati in Corea deve essere rilasciato, vidimato e timbrato, dalla Direzione provinciale dell'INPS competente per territorio e dagli altri Istituti previdenziali presso cui i lavoratori sono assicurati (ENPALS, INPGI).

Per i lavoratori coreani distaccati in Italia, il Certificate of coverage, anche per la parte relativa alla proroga deve essere rilasciato, vidimato e timbrato dall'Ente previdenziale coreano NPS.

Il lavoro autonomo, rientrando nelle regole generali (articolo 4, commi 2 e 3 dell'Accordo), è disciplinato per tutta la sua durata e, pertanto, non sono necessarie proroghe di alcun genere.

Si allega fac-simile del certificato di copertura, ai sensi della legislazione italiana, valido sia per il distacco che per la proroga.

6. Istruzioni procedurali.

Al fine della regolarizzazione e dei rimborsi relativi ai lavoratori subordinati i datori di lavoro potranno avvalersi della procedura DM 10/V.

Il Direttore Generale
Crecco

§Allegato 1.