

PER UNA TUTELA PREVIDENTE

n. 15/2020

**Lavoro all'estero:
cosa avviene per la pensione?**

Newsletter informativa

Inviato da First Cisl Lombardia

Il contenuto è a cura di Paolo Zani consulente FIRST CISL LOMBARDIA

Lavoro all'estero: cosa avviene per la pensione?

Sempre più spesso, e in futuro in misura ancor maggiore, abbiamo/avremo lavoratori che hanno svolto periodi di lavoro all'estero

Che cosa, dunque, deve fare un lavoratore che ha periodi di lavoro anche all'estero e che vuole ottenere la pensione ?

Come farsi riconoscere i contributi versati nei Paesi membri della CEE o nei Paesi con i quali l'Italia ha stipulato convenzioni o accordi internazionali in materia di sicurezza sociale ?

Dopo quanti anni si può chiedere la pensione ?

E, se nel paese estero non c'è un sistema pensionistico?

In questo numero di Previdenza Flash un breve vademecum sull'argomento

IL LAVORO ALL'ESTERO: COSA AVVIENE ALLA PENSIONE?

Nella fantasia degli italiani la parola “emigrante” richiama alla memoria immagini di inizio ‘900, volti scavati di contadini calabresi o di muratori veneti in cerca di condizioni di vita migliori; valigie legate con lo spago per trattenere i ricordi delle proprie radici; sale fumose di terza classe di piroscafi in rotta verso le lontane Americhe.

Sono ricordi ormai sbiaditi di un'Italia che non c'è più: l'emigrante ha cambiato pelle. Ora, in un'Europa che, COVID permettendo, ha abbattuto le frontiere e in un mondo che ha ridotto le distanze tra i popoli, l'emigrazione dall'Italia è appannaggio di altre categorie: giovani che, terminati gli studi, desiderano fare spesso le prime esperienze di lavoro all'estero oppure dirigenti e tecnici che, alle dipendenze di multinazionali, si spostano oltrefrontiera per lavorare in succursali estere della propria azienda.



Alle comprensibili ed oggettive difficoltà di ambientamento a cui va incontro chi lavora all'estero ce ne sono altre che, seppur non nell'immediato, potrebbero sorgere al momento della pensione.

Ipotizziamo, infatti, il caso di chi, pur avendo lavorato complessivamente un numero di anni più che sufficiente per il diritto alla pensione, ha, dal punto di vista previdenziale, una posizione fatta da più “spezzoni” di contributi, nessuno dei quali, da solo, sufficiente a maturare il requisito contributivo per una pensione autonoma. Così, ad esempio, un lavoratore migrante che abbia lavorato 16 anni in Italia e 4 in Francia, pur potendo far valere un totale di 20 anni di contributi, non avrebbe diritto alla pensione né in Francia né in Italia.

Per ovviare a questo grave inconveniente e dare una garanzia previdenziale anche a chi, per motivi



di lavoro, ha lavorato (o lavorerà) all'estero il nostro paese ha intessuto nel corso degli anni una serie di rapporti e convenzioni internazionali, soprattutto con gli Stati verso i quali i flussi migratori sono stati più intensi. Tra questi, ovviamente, figurano anche tutti i Paesi della Unione Europea, ma non mancano numerosi altri (Brasile, Argentina, Australia, Canada, ecc.). Le leggi previdenziali non trascurano comunque neppure coloro che hanno prestato lavoro in Paesi non convenzionati.

La normativa internazionale di sicurezza sociale, peraltro assai complessa, introduce negli ordinamenti degli Stati contraenti, le disposizioni di coordinamento necessarie a garantire la tutela assicurativa dei lavoratori migranti sulla base di tre principi fondamentali.

- la parità di trattamento: ciascuno Stato riconosce ai cittadini dell'altro Stato, operanti sul proprio territorio nazionale, gli stessi diritti riservati ai propri cittadini;
- la totalizzazione dei periodi assicurativi compiuti negli Stati contraenti ai fini del conseguimento dei requisiti minimi ai fini pensionistici;
- l'esportabilità delle prestazioni pensionistiche a carico di uno Stato stipulante nel caso in cui il pensionato risieda nel territorio dell'altro Stato.

Che cosa, dunque, deve fare un lavoratore che ha periodi di lavoro anche all'estero e che vuole ottenere la pensione? Come farsi riconoscere i contributi versati nei Paesi membri della CEE o nei Paesi con i quali l'Italia ha stipulato convenzioni o accordi internazionali in materia di sicurezza sociale? Dopo quanti anni si può chiedere la pensione? E, se nel paese estero non c'è un sistema pensionistico?

Per la pensione il riconoscimento dei contributi versati in paesi dell'Unione Europea o convenzionati è gratuito

I lavoratori dipendenti iscritti all'INPS, all'ex INPDAl, all'ENPALS e all'INPGI (il "via libera" è stato dato pochi anni fa anche ai dipendenti pubblici iscritti all'INPDAP, dapprima esclusi), beneficiano di un riconoscimento gratuito del lavoro svolto nei Paesi dell'Unione Europea e in quelli convenzionati.

Attenzione, però, ad una importante peculiarità di questo riconoscimento. Il periodo di lavoro all'estero viene valutato, infatti, esclusivamente ai fini del diritto alla pensione, e non anche per determinarne la misura.

Ciò significa che, per esempio, se un lavoratore è stato assicurato per dieci anni di servizio dipendente in Germania e ha anche 33 anni di contributi in Italia matura regolarmente la pensione anticipata, avendo cumulato 43 anni di contributi, tutto compreso. La pensione in pagamento sarà però determinata soltanto con i 33 anni versati in Italia, mentre la Germania riconoscerà la quota corrispondente ai dieci anni secondo le norme interne di quel Paese.

Il riconoscimento gratuito della contribuzione versata nei paesi convenzionati fa perno, come abbiamo già accennato, su due concetti essenziali: quello cosiddetto della "totalizzazione" e quello del "calcolo pro rata". Vediamo di illustrarli.

La "totalizzazione internazionale"

La "totalizzazione internazionale" ovvero la somma "virtuale" dei contributi versati nei diversi regimi previdenziali italiani ed esteri è disciplinata da norme assai complesse e per di più diverse tra convenzione e convenzione.

Per questo motivo occorre, innanzitutto, differenziare la posizione di chi è emigrato soltanto nei Paesi dell'Unione Europea da quella di chi ha lavorato in Paesi extracomunitari legati all'Italia da convenzioni bilaterali.

Nel primo caso, infatti, è possibile effettuare la totalizzazione dei periodi di contribuzione versata in tutti i Paesi dell'Unione alla sola condizione di essere, al momento della domanda di pensione, cittadino di uno degli Stati membri.



Nel secondo caso, invece, si possono cumulare solo i periodi italiani con quelli dei Paesi UE oppure solo i periodi italiani con quelli del Paese legato all'Italia da convenzione bilaterale. E' possibile, però, cumulare i contributi italiani con quelli versati in altri paesi UE e con quelli extra UE a condizione che i paesi esteri dove sono stati versati i contributi siano legati tra di loro da convenzione.

Può, quindi, accadere (il fatto non è purtroppo raro) che, in presenza di una posizione previdenziale complessivamente sufficiente a maturare il diritto alla pensione ma frazionata in diversi Stati, il lavoratore non maturi il diritto a nessuna pensione perché i periodi non sono tra di loro totalizzabili.

E' questo, ad esempio, il caso di chi ha 14 anni di contributi in Italia, 4 anni di contributi in Germania e 4 anni di contributi in Canada, e che, pur raggiungendo in totale 22 anni di contributi:

- non ha diritto alla pensione di vecchiaia con i soli contributi italiani (per la quale sono richiesti 20 anni di contributi- regola generale):
- non ha diritto alla pensione di vecchiaia italiana in base ai Regolamenti Comunitari perché sommando il periodo italiano a quello tedesco si ottengono solo 18 anni di contribuzione;
- non ha diritto alla pensione di vecchiaia in base alla convenzione italo-canadese perché sommando i periodi italiani a quelli canadesi, si arriva solo a 18 anni di contribuzione.

Tutto questo perché non sono cumulabili tra loro i contributi versati in Germania e in Canada, dal momento che tra i due Paesi (Germania – Canada) non esiste un accordo bilaterale.

Ad ogni regola c'è, però, la dovuta eccezione: vi sono, infatti, alcune convenzioni bilaterali che consentono la totalizzazione dei contributi con quelli versati in altri Paesi che risultino legati da accordi internazionali in materia di sicurezza sociale sia all'Italia che allo Stato contraente. Questa possibilità è ammessa dalle convenzioni bilaterali con l'Argentina, la Svezia, la Svizzera, l'Uruguay, la Repubblica di Capoverde e la Spagna che prevedono, se necessario, il cumulo dei periodi assicurativi anche con altri Paesi.

Il calcolo della pensione in "PRO-RATA"

Una volta accertato il diritto a pensione, ricorrendo alla "totalizzazione" dei periodi di contribuzione versata nei diversi Stati nei quali si è prestata attività lavorativa, è necessario, come è ovvio, determinare l'importo della prestazione.

La prima operazione è quella di calcolare l'importo della rendita che sarebbe spettata al lavoratore se l'interessato avesse sempre svolto attività in Italia, considerando i periodi di contribuzione all'estero come se fossero italiani: si avrà così l'importo di una pensione "virtuale" o "teorica".

Compiuta questa operazione, si determina il coefficiente di riduzione da applicare alla pensione virtuale che è dato dalla proporzione dei soli periodi italiani e la somma dei periodi italiani ed esteri. Si moltiplica, infine, la pensione virtuale per il coefficiente di riduzione e si ottiene la pensione in pro-rata.

Il meccanismo apparentemente complesso può essere facilmente compreso con un esempio. Prendiamo il caso di un lavoratore che abbia 19 anni di contributi versati in Italia e 16 in Francia. In questa ipotesi, dapprima si calcola la pensione italiana sulla base di 35 anni di contributi; la pensione "teorica" così ottenuta viene ridotta al 54% circa del suo importo, in quanto deve essere rapportata ai soli 19 anni di contributi italiani e i 19 anni sono, appunto, il 54% circa dei complessivi 35 anni "totalizzati".

Se la convenzione con il paese estero non c'è

Le norme previdenziali che tutelano il lavoratore italiano che presta all'estero la propria attività hanno previsto anche la possibilità, per chi vi sia interessato, di ottenere il riconoscimento, tramite riscatto oneroso, della contribuzione relativa a periodi di lavoro all'estero in Paesi non convenzionati.

Poiché si tratta di un riscatto, il costo dell'operazione ricade sull'assicurato. In genere si tratta di cifre piuttosto consistenti. Addirittura, così elevate (svariate migliaia di euro) da sconsigliare di proseguire nell'operazione di riscatto. E' comunque sempre opportuno presentare la domanda all'INPS e attendere la quantificazione dei costi. Vale, infatti, il principio che il riscatto resta sempre un'operazione facoltativa. In pratica, una volta presentata la domanda, si possono aspettare le comunicazioni dell'INPS, rimandando a quel momento la decisione di accettare o meno il riscatto.

La domanda di riscatto, che può riguardare anche una parte e non tutti gli anni di lavoro svolti all'estero, va presentata alla Sede dell'INPS della propria zona di residenza.

Per vedersi accogliere la domanda, il lavoratore deve provare, tramite documenti originali, l'esistenza e la durata del rapporto di lavoro (è ammessa anche la dichiarazione del datore di lavoro, fatta adesso per allora, purché convalidata dalla autorità consolare italiana) l'importo della retribuzione percepita dove possibile. Non è possibile avvalersi di prove testimoniali o di dichiarazioni di responsabilità.

Se si lavora all'Estero alle dipendenze di un'azienda italiana

Il lavoro all'estero non è sempre sinonimo di emigrazione. Talvolta, infatti, l'attività oltre frontiera è svolta nell'ambito di un rapporto continuativo con la stessa azienda con la quale si lavorava in Italia e che, per esigenze produttive, invia il dipendente a lavorare all'estero.

A questi lavoratori, per il periodo durante il quale prestano attività all'estero, va applicata una particolare normativa finalizzata a garantire loro, oltre che un minimo di trattamento economico-normativo, anche un'adeguata tutela pensionistica.

Esistono, in particolare, due distinte discipline applicabili ai lavoratori italiani inviati a lavorare all'estero: una per quelli che operano in Paesi comunitari e una per quelli che operano in Paesi extracomunitari.

Per quanto riguarda gli ultimi, occorre poi distinguere tra lavoratori che operano in Paesi extracomunitari che hanno stipulato con l'Italia accordi di sicurezza sociale e lavoratori operanti in Paesi extracomunitari con i quali tali accordi non sono stati stipulati.

Per quanto riguarda i lavoratori inviati nei paesi extracomunitari non convenzionati la legge n.317/1987 impone all'azienda di assicurare l'interessato secondo le regole della legislazione italiana come se si prestasse lavoro entro i confini italiani. Una particolarità è data dalle retribuzioni sulle quali calcolare i contributi da versare che sono fissate convenzionalmente.

Se, invece, il lavoratore è inviato a lavorare in un'azienda presente nel territorio dell'Unione Europea oppure in un paese convenzionato la situazione è più complessa. Normalmente il principio generale che si applica in questi casi è il "principio di territorialità", ovvero quello secondo il quale il lavoratore deve essere assicurato nel paese in cui svolge la propria attività lavorativa. E' consentito però 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". Per parlare, però, di distacco occorre rispettare alcune condizioni.

La prima è quella che il "distacco" può essere riconosciuto solo se sussiste un "legame organico" tra impresa distaccante e lavoratore distaccato. La presenza di questo legame è riconoscibile dal mantenimento del rapporto di subordinazione con l'impresa distaccante durante tutto il periodo di distacco, oltreché da altri elementi accessori.

Per questo motivo non si può parlare di distacco quando l'impresa presso la quale il lavoratore è distaccato metta tale lavoratore a disposizione di un'altra impresa operante nello stato membro di occupazione oppure quando sia distaccato in un determinato stato membro e messo a disposizione di un'impresa situata in un altro stato membro.

Il distacco ha una durata variabile tra i 6 mesi ed i 3 anni che possono essere prorogati dall'Autorità competente del luogo di lavoro. La durata del distacco e le eventuali proroghe sono stabiliti dagli accordi bilaterali.

Paesi extra UE "convenzionati"

Argentina	Santa Sede
Australia	Tunisia
Brasile	Turchia
Canada e Quebec	Uruguay
Israele	USA (Stati Uniti d'America)
Isole del Canale e Isola di Man	Venezuela
Messico (solo pagamento pensioni in Italia)	Repubblica di Bosnia ed Erzegovina
Principato di Monaco	Repubblica del Kosovo
Repubblica di Capo Verde	Repubblica di Macedonia
Repubblica di Corea (solo distacco)	Repubblica di Montenegro
Repubblica di San Marino	Repubblica di Serbia e Vojvodina (regione autonoma)

Paesi UE

Austria	Repubblica Ceca
Belgio	Repubblica di Cipro
Danimarca	Estonia
Finlandia (comprese le isole Aland)	Lettonia
Francia e Dipartimenti d'oltremare	Lituania
Germania	Malta
Regno Unito (Gran Bretagna e Irlanda del Nord)*	Polonia
Grecia	Slovenia
Irlanda	Slovacchia
Spagna	Ungheria
Lussemburgo	Romania
Olanda	Bulgaria
Portogallo (comprese le isole Azzorre e di Madera)	Croazia.
Spagna (comprese le isole Canaria, Ceuta e Melilla)	Svizzera
Svezia	

** Per quanto riguarda gli effetti dell'uscita della Gran Bretagna dall'Unione Europea (la cosiddetta "Brexit") l'INPS, nella circolare del 4 febbraio 2020, n. 16, ha precisato che, per i cittadini comunitari e del Regno Unito, le disposizioni normative contenute nel cosiddetto "accordo di recesso" prevedono l'estensione della validità dei regolamenti comunitari fino al 31 dicembre 2020 e che agli interessati continuano ad applicarsi le disposizioni in materia di totalizzazione dei periodi assicurativi per l'accertamento del diritto e il calcolo delle prestazioni pensionistiche italiane, anche qualora la domanda di pensione sia stata presentata successivamente.*

Per consulenza personalizzata e presentazione di
eventuali domande

il Patronato INAS CISL è a tua disposizione.

Chiama il numero verde per trovare la sede più vicina

