



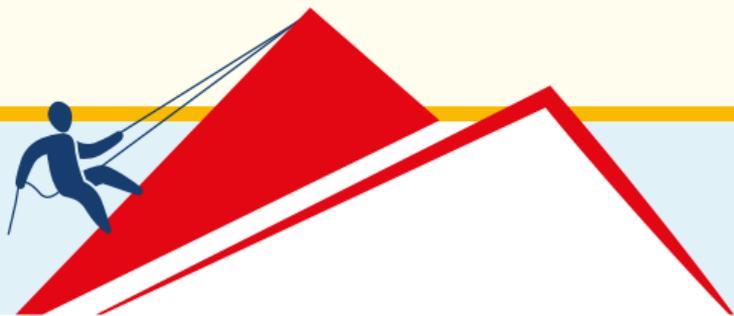
il Patronato della CGIL

10 e più cose

da sapere prima di spostarti in un altro paese

Kit di sopravvivenza

per lavoratrici e lavoratori con contratti atipici

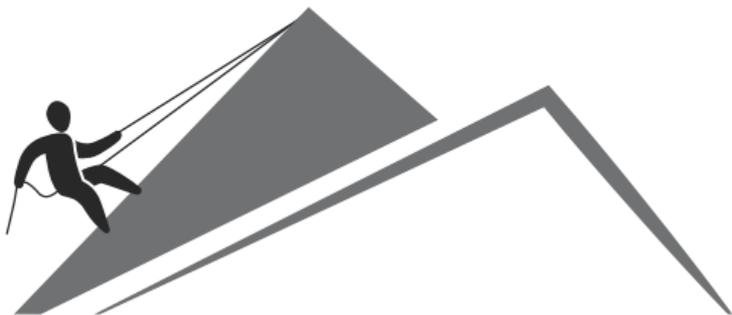




il Patronato della CGIL

10^e più cose
da sapere prima di spostarti in un altro paese

Kit di sopravvivenza
per lavoratrici e lavoratori con contratti atipici



Questa guida è il frutto dei proficui scambi d'informazioni, esperienze e idee fra tutte le organizzazioni sindacali che hanno partecipato al progetto ACCESSOR (2013/2014), promosso dalla rete Inca Cgil e finanziato con il sostegno della Commissione europea: Inca Nazionale, Cgil Nazionale, Inca Regno Unito (capofila), Inca Belgio, Inca Francia, Inca Germania, Inca Slovenia, Inca Spagna, Inca Svezia, Ccoo de Catalunya (Spagna), Cgt (Francia), DGB Rechtsschutz GmbH (Germania), Fgtb (Belgio), Tuc (Regno Unito), Ces (Confederazione europea dei sindacati).

Tutto questo lavoro non sarebbe tuttavia stato possibile senza la volontà e il sostegno della Presidenza dell'Inca Cgil, che fin dall'inizio ha creduto in questo progetto.

Per maggiori informazioni su ACCESSOR:

Inca Cgil UK
124 Canonbury Road
N1 2UT London, UK
accessor.inca.cgil@btconnect.com

© Inca Cgil 2014

Patronato Inca Cgil
Via G.Paisiello, 43
00198 Roma, Italia
info@inca.it
www.inca.it

Osservatorio per le politiche sociali in Europa
Rue de la Loi, 26/20
1040 Bruxelles, Belgio
osservatorio@osservatorioinca.org
www.osservatorioinca.org

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte

Manoscritto aggiornato a marzo 2014

Se hai in mano questo libricino, probabilmente stai pensando di trasferirti in un altro stato dell'Unione europea. Presumibilmente per lavoro. O forse per studio, per ragioni familiari, per curiosità culturale. O magari per tutte queste ragioni insieme. In ogni caso, sai già quanto questa scelta sia importante. Ti sarai fatto molte domande e starai probabilmente cercando informazioni.

Sì, è importante informarsi. Prima di stabilirsi in un altro paese, prima di lasciare un posto di lavoro o di firmare un contratto, e comunque ogni volta che c'è da affrontare un cambiamento di residenza, di lavoro o altro.

Sono scelte non facili. Soprattutto se fino ad ora le uniche opportunità di lavoro che ti si sono presentate erano tutte con **contratto atipico**: stage, apprendistato, contratti a progetto, per servizi, stagionali, di formazione e lavoro, con partita iva, a chiamata, a zero ore, job sharing, interinali, parasubordinati, mini-job, con voucher, in subappalto...

Ed anche nel tuo nuovo paese, prima di accettare un lavoro atipico, informati bene sui tuoi diritti. Potresti, ad esempio, avere problemi a dimostrare i tuoi periodi assicurativi in caso di disoccupazione. Oppure il tuo contratto potrebbe non prevedere affatto il versamento di contributi previdenziali: in

questo caso non avresti diritto ad alcuna prestazione. Oppure il tuo contratto potrebbe essere sottoposto ad un regime speciale di disoccupazione, non esportabile in un altro stato membro. O ancora, questo periodo lavorativo potrebbe non essere preso in considerazione in un altro stato membro per il calcolo della tua indennità di disoccupazione o per la tua pensione.

Se hai dubbi, se temi che i tuoi diritti non siano rispettati, non esitare a chiedere l'assistenza gratuita di uno specialista, rivolgendoti ad uno dei tanti uffici INCA CGIL presenti in Europa, ad un sindacalista esperto in queste materie o a un consigliere Eures.

Nei suoi quasi 60 anni di storia, l'Unione europea ha creato un sistema di regole e di tutele, per facilitare la vita di coloro che vivono e lavorano in un altro stato Ue di cui non hanno la cittadinanza, affinché la loro condizione non comporti la perdita dei diritti sociali e previdenziali, ad esempio in caso di disoccupazione, di cure mediche o al momento della pensione.

Di cosa si tratta esattamente? Come funziona questo sistema? E soprattutto, vale anche per i lavoratori e le lavoratrici con contratto atipico?

1. Cos'è il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale?

Il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale è un complesso di principi e regole comuni stabilito dall'Unione europea, cui tutte le autorità nazionali, enti previdenziali e tribunali devono attenersi, affinché le persone non perdano i loro diritti in materia di previdenza sociale quando si spostano da uno stato membro all'altro, per motivi di lavoro, studio, pensionamento, ricerca di impiego o anche semplicemente per un soggiorno temporaneo.

2. A cosa serve?

I regimi nazionali di sicurezza sociale sono molto diversi tra loro e quando una persona si trasferisce in un altro paese quasi mai la sua posizione previdenziale resta immutata. Il diritto alle prestazioni di disoccupazione, per esempio, è sempre condizionato al completamento di determinati periodi di assicurazione, occupazione o residenza, la cui durata può essere la più diversa, a seconda della legislazione dello stato membro in cui ci si trova. Il coordinamento garantisce alle persone che si spostano da uno stato all'altro il riconoscimento e il mantenimento dei loro diritti previdenziali.

3. Concretamente, a quali prestazioni si applica?

Il coordinamento riguarda tutte le prestazioni della previdenza sociale: malattia, maternità e paternità, pensioni di vecchiaia, prepensionamento, invalidità, pensioni di reversibilità e assegni in caso di morte, disoccupazione, assegni familiari, infortuni sul lavoro e malattie professionali. Non si applica invece, o si applica con molte restrizioni, alle prestazioni di tipo assistenziale, non basate cioè sul pagamento di contributi ma sullo stato di bisogno della persona, come assegni e pensioni sociali, reddito minimo ecc.

4. Come funziona?

Il coordinamento non sostituisce i sistemi nazionali di sicurezza sociale con un unico sistema europeo. Fissa invece regole di cooperazione tra gli stati, per tutelare i diritti dei cittadini, secondo 4 principi:

- *Unicità della legislazione applicabile.* Una stessa persona può essere soggetta alla legislazione di un solo paese alla volta, generalmente quello in cui esercita l'attività professionale. Vi sono tuttavia delle eccezioni, ad esempio per i lavoratori distaccati, per i frontalieri, per coloro che lavorano in più stati membri contemporaneamente e per i dipendenti pubblici.

- *Parità di trattamento.* Ogni persona che vive e lavora in un altro stato membro, ha gli stessi diritti dei cittadini dello stato in cui vive e lavora. La normativa europea sul coordinamento non stabilisce quindi regole nuove a livello nazionale, ma garantisce che le regole nazionali già in vigore vengano applicate a tutti i cittadini.
- *Conservazione dei diritti acquisiti.* Ogni persona assicurata nel regime di uno stato membro può *esportare* le prestazioni cui ha già diritto quando si sposta in un altro stato membro. Per fare un esempio, se percepisci un'indennità per aver subito un infortunio o una malattia professionale, continuerai a ricevere la stessa prestazione anche se ti trasferisci in un altro paese. Altro esempio, se sei disoccupato, e percepisci un'indennità di disoccupazione, puoi trasferirti in un altro stato membro alla ricerca di lavoro, continuando a percepire il tuo assegno di disoccupazione, per 3 o 6 mesi secondo la regola nazionale.
- *Conservazione dei diritti in corso di acquisizione.* È la possibilità di *totalizzare* i periodi assicurativi, di residenza o di lavoro, maturati in diversi stati membri, ai fini della determinazione di un diritto ad una prestazione. Per fare un esempio, se hai lavorato in più

paesi europei e ora sei in disoccupazione, si terrà conto dei periodi lavorativi svolti in tutti gli stati membri.

A questi, s'è aggiunto negli anni un quinto principio, detto dell'*assimilazione dei fatti*, secondo il quale tutti i fatti o avvenimenti con effetti giuridici nell'ambito della sicurezza sociale che si sono verificati in un altro stato membro vanno trattati come se fossero avvenuti nel proprio territorio nazionale. Se un incidente avvenuto sul territorio nazionale dà diritto per esempio ad una pensione d'invalidità, questa deve essere concessa anche in caso di incidente avvenuto in un altro Stato membro.

5. In quali paesi si applica?

Le norme del coordinamento valgono in tutti gli stati dell'Unione europea: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Regno Unito, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia e Ungheria. Valgono inoltre nei paesi dello Spazio economico europeo (Norvegia, Islanda e Liechtenstein) e nella Confederazione svizzera. In queste pagine, i termini stato membro, paese membro, o anche semplicemente stato o paese, indicano i 32 stati di cui sopra.

6. A quali categorie di persone si applica?

Le disposizioni sul coordinamento sono evolute nel tempo. Le prime norme erano valide soltanto per i lavoratori dipendenti cittadini di uno stato membro. Oggi si applicano invece a tutti i cittadini “assicurati” e ai loro familiari e superstiti: lavoratori dipendenti e autonomi, disoccupati, pensionati, studenti, eccetera. Dal 2003 le stesse norme si applicano anche ai *cittadini di paesi terzi* che abbiano risieduto e lavorato in almeno 2 stati membri, e ai loro familiari e superstiti.

7. Si applica anche a una lavoratrice o lavoratore con contratto atipico?

In linea di principio sì: se sei un lavoratore con contratto atipico e lavori in un altro stato membro hai gli stessi diritti di un lavoratore standard. Vediamo qualche esempio.

Disoccupazione

Le disposizioni comunitarie relative ai trattamenti di disoccupazione nascono dall'esigenza di agevolare la libera circolazione e la ricerca di occupazione nell'ambito dell'Unione europea. Per perfezionare i requisiti contributivi previsti dalle varie legislazioni nazionali, la legislazione comunitaria consente di utilizzare, sommandoli

tra loro, i periodi di lavoro svolti nei diversi paesi comunitari. Se dovessi rimanere disoccupato in uno stato membro in cui hai maturato il diritto alle prestazioni di disoccupazione, potrai continuare a beneficiare di tali prestazioni, per almeno tre o sei mesi secondo la legislazione nazionale, anche qualora volessi recarti in un altro stato membro per cercare lì una nuova occupazione. In questo caso, hai alcuni precisi adempimenti da compiere. Prima della partenza dovrai a) iscriverti all'ufficio del lavoro del paese in cui hai lavorato l'ultima volta e rimanere a disposizione per almeno 4 settimane; b) comunicare allo stesso ufficio l'intenzione di partire e, successivamente, c) chiedere l'iscrizione all'ufficio del lavoro dello stato in cui ti trasferirai in cerca di occupazione. Se rientrerai nello stato membro competente prima dello scadere dei tre mesi di esportabilità, continuerai a percepire la prestazione fino alla sua scadenza; se, invece, rientrerai dopo i tre mesi, perderai questo diritto.

È importante, quindi, essere bene informati per non perdere tali opportunità e beneficiare di tutti i diritti, anche perché le legislazioni nazionali sono diverse e spesso complicate. Per saperne di più:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=862>

Qualche esempio

In Italia, il lavoratore può chiedere l'**anticipazione dei trattamenti di disoccupazione** (i cosiddetti "Aspi" e "miniAspi") per intraprendere un'attività di lavoro autonomo, anche in un altro paese comunitario. L'indennità di disoccupazione, disciplinata dalla normativa comunitaria, deve essere intesa come prestazione periodica, erogata con continuità per un determinato periodo temporale. Le prestazioni in denaro, quali una liquidazione una tantum, dovute in base alla legislazione di uno o più stati membri "non sono soggette ad alcuna riduzione, modifica, sospensione, soppressione o confisca per il fatto che il beneficiario o i familiari risiedono in uno stato membro diverso da quello in cui si trova l'istituzione debitrice". Il principio dell'assimilazione dei fatti o avvenimenti presente nella normativa comunitaria consente di attribuire pari efficacia all'attività autonoma svolta in altro stato membro come se tali fatti o eventi si fossero verificati sul territorio nazionale. Il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea garantisce la libera prestazione dei servizi, riconoscendo ai cittadini comunitari





la libertà di esercitare in un altro stato membro attività economiche a carattere non salariale. Una restrizione della possibilità di percepire l'anticipazione dell'indennità di disoccupazione risulterebbe contraria, dunque, alla normativa comunitaria sulla libera circolazione dei servizi.

Un altro esempio riguarda l'equiparazione tra periodi di lavoro svolti con contratti che prevedono una **gestione separata** dei contributi previdenziali e periodi di lavoro salariato standard svolti in un altro stato membro. Se in Italia è stata svolta un'attività di lavoro con iscrizione alla gestione separata (il cosiddetto lavoro parasubordinato), sorge il problema di come attestare tale periodo alle istituzioni estere ai fini del diritto alle prestazioni di disoccupazione vigente all'estero. A tale proposito, è bene sapere che alcune particolari tipologie di rapporto di lavoro, come dottorati di ricerca, borse di studio e di lavoro, collaborazioni a progetto, occasionali, coordinate e continuative, associazione in partecipazione di solo lavoro, sono assimilate ai rapporti di lavoro subordinato. Occorre, dunque, pretendere che l'organismo previdenziale italiano (Inps)



comunichi ed attesti questi periodi lavorativi alle corrispondenti istituzioni estere come equivalenti ad occupazione subordinata. Potranno essere così valutati dalla legislazione di un altro stato membro ai fini del diritto ad indennità di disoccupazione erogata dall'istituzione competente di tale stato.

Soltanto per alcune categorie di iscritti alla gestione separata, quali i collaboratori di giornali e riviste, gli amministratori, i sindaci ed i revisori di società, i venditori porta a porta, i liberi professionisti senza cassa previdenziale ed i lavoratori autonomi occasionali, i periodi contributivi saranno attestati come equivalenti al lavoro autonomo e, quindi, non cumulabili con periodi di lavoro dipendente nella maggior parte dei paesi comunitari.

Un ultimo esempio riguarda i lavoratori stagionali cittadini di paesi terzi. I lavoratori provenienti da paesi terzi, non convenzionati con l'Italia, che hanno esercitato un'attività lavorativa di carattere stagionale per un periodo non superiore ad otto mesi, non hanno diritto ai trattamenti di disoccupazione previsti dalla legislazione nazionale. Tuttavia, se tali lavoratori risiedono regolarmente in uno



stato membro ed hanno lavorato in almeno due stati membri, è possibile applicare loro le disposizioni del coordinamento riconoscendo gli stessi diritti in materia di disoccupazione previsti per tutti gli altri lavoratori.

Tessera europea di assicurazione malattia

La Tessera europea di assicurazione malattia (Team) è un documento personale, che ti permette di usufruire delle cure mediche in tutti i paesi dell'Unione europea. La tessera viene rilasciata, salvo alcune eccezioni, dal paese di residenza.

Anche i cittadini di paesi terzi, che soggiornano legalmente nell'Ue e sono coperti da un sistema sanitario nazionale, possono ottenere la tessera, tuttavia, non possono utilizzarla per cure mediche in Danimarca, Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera.

In caso di soggiorno temporaneo in un altro stato membro, ad esempio durante un viaggio, la tessera ti dà diritto all'assistenza medica alle stesse condizioni e allo stesso costo (gratuitamente in alcuni paesi) del tuo paese di provenienza. Potrai richiedere il rimborso delle spese mediche direttamente sul posto all'istituzione competente o, al tuo rientro, a

quella del paese dove sei normalmente assicurato. Ricordati quindi di conservare le ricevute e tutta la documentazione medica. In linea di massima, i costi delle cure ti saranno rimborsati se la legislazione del paese in cui sei normalmente assicurato riconosce il trattamento ricevuto all'estero. In ciascun paese, infatti, è la legislazione nazionale che stabilisce quali prestazioni vengono concesse e a quali condizioni. La normativa europea sul coordinamento garantisce la parità di trattamento di coloro che si spostano all'interno dell'Ue rispetto ai cittadini nazionali.

Ancora una volta, prima di recarsi all'estero, è bene informarsi in modo esauriente. Se ad esempio il motivo del tuo viaggio all'estero è proprio ricevere delle cure mediche (cure programmate), la tessera sanitaria europea non è sufficiente. In caso di cure ospedaliere, è in genere richiesta un'autorizzazione preventiva e i costi saranno coperti secondo le norme del paese di cura. Se tali condizioni sono meno favorevoli di quelle normalmente offerte dalla tua assicurazione malattia, la differenza ti può essere rimborsata. In mancanza dell'autorizzazione preventiva per le cure programmate, il tuo eventuale ricovero in un ospedale di un altro paese europeo può non essere coperto e quindi oneroso. Se sei in possesso dell'autorizzazione, il costo delle cure ti verrà rimborsato tenendo conto della tariffa più elevata fra quella dello stato in cui sei assicurato e quella dello stato in cui le cure ti sono state prestate. Dal punto di vista dei costi, pertanto,

è meglio avere sempre un'autorizzazione preventiva.
Per saperne di più:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=559&langId=en>

Lavoratori frontalieri

Se lavori in un paese dell'Ue, e risiedi abitualmente in un altro (lavoratore frontaliero), puoi aver diritto alle cure mediche in entrambi i paesi. Ti devi per questo registrare nel paese in cui lavori e richiedere il *modulo S1* all'ente competente per l'assicurazione malattia. Questo ti consente di ottenere l'assistenza medica anche nel paese di residenza, oltre a quello di lavoro.

Questo diritto vale anche per i familiari della persona assicurata in: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Repubblica Ceca, Francia, Germania, Grecia, Lettonia, Lussemburgo, Malta, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia e Slovenia. Invece in Danimarca, Estonia, Finlandia, Irlanda, Italia, Lituania, Paesi Bassi, Regno Unito, Spagna, Svezia o Ungheria, i familiari a carico non possono avere due tessere sanitarie.

Distacco all'estero

Se sei stato distaccato all'estero, per un periodo inferiore a 2 anni, puoi essere assicurato nel paese di provenienza chiedendo al servizio sanitario la compilazione del *modulo S1*. Questo consentirà a te e ai tuoi familiari di usufruire dell'assistenza medica durante il soggiorno all'estero. Tale modulo deve essere consegnato, nel paese ospitante, al servizio sanitario locale.

Soggiorni all'estero per studio o per ricerca

Se vuoi trasferirti per un periodo in un altro paese Ue per motivi di studio o di ricerca, devi avere un'assicurazione medica valida nel paese di destinazione. In alcuni paesi, i dottorandi sono considerati lavoratori residenti e quindi tenuti ad affiliarsi al servizio sanitario locale o a stipulare un'assicurazione medica privata. Se è la tua università o istituto di ricerca che ti invia temporaneamente in una università o istituto di un altro paese Ue, continuerai a dipendere dal sistema sanitario del paese di provenienza.

Sarà bene verificare se l'assicurazione medica del paese di origine copre tutti i costi per l'intera durata del tuo soggiorno all'estero.

Alcuni enti nazionali di assicurazione malattia coprono i costi di assistenza all'estero soltanto per un periodo limitato. Ciò accade spesso agli studenti di età superiore ai 28 o 30 anni e ai lavoratori che seguono un corso all'estero. In questi casi occorre iscriversi al sistema sanitario del paese ospitante o stipulare un'assicurazione privata.

Può accadere, ad esempio, che un cittadino belga che frequenta l'università nei Paesi Bassi e che contemporaneamente lavori part time nei Paesi Bassi debba obbligatoriamente iscriversi a tale sistema nazionale di assicurazione sanitaria per le prestazioni di base e che il costo di tale assicurazione risulti superiore al reddito da lavoro percepito.

Prestazioni familiari

In tutti i paesi europei si erogano prestazioni familiari, ma gli importi e le condizioni variano notevolmente da paese a paese. In alcuni si ricevono dei pagamenti periodici (assegni familiari), in altri si ha diritto ad agevolazioni fiscali. Se hai, quindi, figli a carico, e ti trasferisci in un altro stato, i vantaggi cui potresti avere diritto possono cambiare, con conseguente abbassamento o aumento del tuo reddito. Ricordati che lo stato membro in cui lavori è tenuto a pagare gli assegni familiari, anche se i tuoi figli risiedono

in un altro stato. E quando i genitori lavorano in due diversi stati membri, si può avere diritto alle prestazioni familiari in entrambi i paesi, secondo delle “regole di priorità”. Se è un solo genitore ad avere diritto alle prestazioni familiari in più di un paese, perché ad esempio vive in un paese e lavora in un altro, spetterà in primo luogo al paese in cui lavora corrispondergli le prestazioni familiari. Qualora i genitori lavorano in due paesi diversi il primo paese competente è quello in cui vivono i figli, l'altro paese erogherà eventualmente la quota più elevata. Se nessuno dei genitori lavora nel paese in cui vivono i figli, si riceveranno le prestazioni familiari dal paese che eroga le prestazioni maggiori. Per saperne di più: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=863>

Pensione

In linea di massima, se hai lavorato in più stati Ue, al raggiungimento dei requisiti richiesti per andare in pensione ciascun paese ti erogherà una distinta pensione basata sulla carriera assicurativa maturata in quel paese. I contributi che avrai versato nei vari paesi non ti saranno rimborsati né trasferiti in un altro paese. La tua contribuzione sarà conservata in ciascun paese Ue in cui avrai vissuto o lavorato, fino al momento della tua pensione. Quando avrai raggiunto l'età pensionabile in uno dei paesi in cui hai lavorato dovrai presentare una richiesta all'istituto

previdenziale del tuo paese di residenza. L'ente che riceverà la tua richiesta avrà il compito di trasmetterla alle autorità dei paesi in cui avrai lavorato, per ricostruire la tua carriera assicurativa completa.

Il problema è che età pensionabile, requisiti, modalità di calcolo e importi delle prestazioni, variano da un paese all'altro. In un determinato paese, ad esempio, è possibile che una carriera assicurativa di 5 anni sia sufficiente per avere diritto alla pensione, mentre in altri può essere necessario un periodo di tempo più o meno lungo. Anche l'età pensionabile varia all'interno dell'Europa. In alcuni paesi, ad esempio, è fissata a 62 anni, in altri a 65 e in altri ancora a 67. La normativa Ue prevede che ogni stato membro tenga conto della carriera assicurativa maturata in altri paesi, se questo è necessario non solo per soddisfare il numero minimo di anni richiesto per ricevere la pensione, ma anche per aver diritto ad un sistema di calcolo più favorevole. Se un paese, ad esempio, prevede un periodo contributivo di 15 anni e ne risultano solo 10, si potranno aggiungere i periodi assicurativi maturati in altri paesi per soddisfare il requisito dei 15 anni. Ciascun paese in cui i requisiti previsti risultano soddisfatti erogherà una pensione di vecchiaia distinta, calcolata in proporzione agli anni lavorativi trascorsi in questo paese.

Se, ad esempio, si maturano 12 anni contributivi in Francia, 12 in Germania e 6 in Italia, per un totale di 30 anni, saranno corrisposte tre pensioni distinte, spesso con differente decorrenza, basate sulla durata della carriera assicurativa realizzata in ciascun paese.

Per saperne di più:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=860>

8. Quindi è tutto a posto, anche se sto lavorando con un contratto atipico?

Sì e no... Da un lato il coordinamento europeo protegge anche te, dall'altro non rimuove gli ostacoli e i vuoti di tutela esistenti all'interno delle varie legislazioni nazionali relativamente ai lavoratori con contratti atipici. La legislazione comunitaria, infatti, non si sostituisce alle legislazioni nazionali in tema di previdenza, ma cerca di evitare che la mobilità dei lavoratori crei ulteriori disparità di trattamento rispetto a coloro che svolgono la loro carriera lavorativa in un solo paese.

Sulla base di una ricognizione effettuata in diversi paesi d'Europa dall'Inca, in collaborazione con la Ces e con i sindacati locali, abbiamo identificato 5 categorie principali di ostacoli:

- **Contratti senza obbligo assicurativo.**

I periodi di lavoro con contratti senza obbligo contributivo non danno diritto alle normali prestazioni sociali e non possono quindi essere sommati ad altri periodi lavorativi (totalizzazione). Questo problema si riscontra ad esempio con i contratti *mini-job* in Germania (*Geringfügige Beschäftigung*), nel Regno Unito quando le retribuzioni sono inferiori a un certo importo (*Small Earnings Exception*), in Slovenia per alcune prestazioni di lavoro temporanee e a tempo parziale (*malo delo*), in Italia per i giovani che svolgono il servizio civile o per collaborazioni occasionali di modesto importo e in molti paesi quando il rapporto di lavoro è regolato da contratti tipo apprendistato o stage. In questi casi occorre informarsi per conoscere le opportunità talvolta offerte dalle legislazioni nazionali per recuperare o neutralizzare i vuoti contributivi derivanti dallo svolgimento dei lavori atipici. In Italia, ad esempio è possibile recuperare alcuni vuoti contributivi mediante il riscatto o i versamenti volontari della contribuzione, così come è possibile riscattare i periodi di lavoro all'estero anche in paesi convenzionati, se scoperti da contribuzione. Prima di accettare un contratto di questo tipo, ti consigliamo di chiedere informazioni al sindacato locale o all'ufficio Inca competente per quel paese.

- **Totalizzazione impossibile anche in presenza di contributi assicurativi.** Anche se prevede un obbligo contributivo, un contratto atipico può creare problemi al momento della totalizzazione, quando i periodi di assicurazione maturati in uno stato membro non trovano corrispondenza nel regime assicurativo dell'altro stato membro. È il caso, soprattutto, di quei rapporti di lavoro a metà strada tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, come ad esempio le *collaborazioni a progetto* in Italia. Le difficoltà di totalizzazione traggono origine soprattutto dai limiti posti dalla legislazione italiana che, ad esempio, richiede un periodo minimo di assicurazione nella cosiddetta gestione separata per l'indennità *una tantum*, una prestazione di sostegno al reddito destinata ai collaboratori a progetto disoccupati. Per saperne di più, rivolgeti al sindacato o a un ufficio Inca.
- **Impossibilità a esportare prestazioni di disoccupazione.** Non tutti i contratti atipici danno diritto ad un'indennità in caso di disoccupazione. E se un'indennità è prevista, si tratta in molti casi di prestazioni speciali, non contributive. È il caso, ad esempio, del cosiddetto *Income based jobseeker's allowance* nel Regno Unito, ma lo stesso fenomeno

si registra anche in altri paesi. In pratica, il lavoratore disoccupato riceve un sussidio in denaro che non riflette più l'ammontare dei contributi da lui versati né la sua ultima retribuzione. E se va a cercare lavoro in un altro paese perde il sussidio. Può accadere che la non esportabilità di una prestazione speciale a carattere non contributivo prevista da un paese membro sia giuridicamente contestabile. È consigliabile, quindi, chiedere informazioni al sindacato locale o a un ufficio Inca.

- **Mancanza dei requisiti assicurativi minimi.** I requisiti assicurativi minimi per l'apertura del diritto a talune prestazioni sono difficilmente raggiungibili per coloro che hanno lavorato in diversi paesi, con carriere parziali e frammentate come è spesso il caso dei lavoratori con contratti atipici. In Germania, ad esempio, in caso di disoccupazione occorre provare 12 mesi di contributi lavorativi negli ultimi due anni. In Belgio il requisito varia in funzione dell'età. Nel Regno Unito servono 26 settimane di contributi effettivi, più 50 settimane di contributi effettivi o figurativi nell'ultimo biennio. In Svezia è necessario aver lavorato almeno 6 mesi durante gli ultimi 12 mesi, per almeno 80 ore al mese; e per il congedo parentale devi aver versato contributi lavorativi nei 240 giorni prima del

parto. Tutto ciò comporta, per molti lavoratori con contratti occasionali, una corsa ad ostacoli continua dove il traguardo della copertura sociale può essere irraggiungibile, anche per chi ha versato i contributi sociali. Alcuni paesi hanno introdotto normative che consentono di superare o neutralizzare i vuoti contributivi oppure di derogare ai requisiti previsti per i lavoratori standard. Ti consigliamo di informarti presso le sedi dei sindacati o dell'Inca per non rischiare di perdere opportunità e diritti.

- **Problemi legati ai metodi di calcolo delle prestazioni.** In alcuni paesi, infine, è il metodo stesso di calcolo delle prestazioni a svantaggiare le persone con periodi assicurativi (o di residenza) brevi, maturati in più paesi. Il problema è che i sistemi nazionali di protezione sociale rispecchiano ancora, sotto molti aspetti, un vecchio modello di società industriale basato sulla continuità del lavoro, a tempo pieno e a durata indeterminata, e i loro sistemi di calcolo delle prestazioni seguono spesso la stessa logica, lasciando senza copertura migliaia di lavoratrici e lavoratori con contratti atipici e precari.

I risultati della nostra inchiesta sui lavoratori con contratti atipici in Europa sono disponibili su: www.osservatorioinca.org/section/image/attach/Accessor_IT.pdf

9. In pratica allora, cosa conviene fare?

La situazione dei lavoratori con contratti atipici è particolarmente complessa. È importante informarsi e farsi aiutare, prima di stabilirsi in un altro paese, prima di lasciare un posto di lavoro o di firmare un contratto, e comunque ogni volta che c'è da affrontare un cambiamento di residenza, di lavoro o altro.

Potresti, ad esempio, avere problemi a dimostrare i tuoi periodi assicurativi se il tuo contratto prevede il versamento dei contributi in una gestione separata. Oppure il tuo contratto potrebbe non prevedere affatto il versamento di contributi previdenziali: in questo caso non avrai diritto ad alcuna prestazione. Oppure il tuo contratto potrebbe essere sottoposto ad un regime speciale di disoccupazione, non esportabile in un altro stato membro. O ancora, questo periodo lavorativo potrebbe non essere preso in considerazione in un altro stato membro per il calcolo della tua indennità in caso di disoccupazione o per la tua pensione.

Prima di accettare un lavoro atipico informati sui tuoi diritti. Se hai dubbi, se temi che i tuoi diritti non

siano stati rispettati, non esitare a chiedere l'assistenza gratuita di uno specialista rivolgendoti all'ufficio Inca competente in quel paese, al sindacato locale o a un consigliere Eures.

10. Dove trovare altre informazioni sui regolamenti europei?

Le disposizioni comunitarie oggi in vigore per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale sono contenute principalmente nei Regolamenti n.883/2004, n. 987/2009 e n.1231/2010. Strutturate in 188 articoli e sedici allegati, in tutto più di duecento pagine, costituiscono un corpo assai complesso. Per questo l'Inca ha pubblicato il **Passaporto dei diritti**, ossia una guida, in italiano, inglese e francese, per le persone che vivono, lavorano e migrano in Europa: www.osservatorioinca.org. Con l'autorizzazione dell'Inca Cgil, il *Passaporto dei diritti* è stato anche ristampato, in portoghese, tedesco, inglese, francese e italiano, dal sindacato lussemburghese OGBL: www.ogbl.lu/passeport-des-droits

Informazioni più approfondite si trovano altrimenti sul sito web della Commissione europea, alla pagina: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=26&langId=en>

Anche per quanto riguarda le *cure mediche*, le regole sono abbastanza complesse. Potrai trovare informazioni ed esempi, in tutte le lingue dell'Ue,

sul portale della Commissione europea alla pagina:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=569&langId=en>

Più difficile ancora conoscere le diverse legislazioni nazionali. Queste sono infatti molto diverse e non è possibile sintetizzarle in poche pagine, per questo è importante farsi consigliare da uno specialista del sindacato locale o del competente ufficio Inca. Per avere un'idea di massima, la Commissione europea pubblica periodicamente delle guide, in diverse lingue: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en>

Altre informazioni utili puoi trovarle anche sul sito web della Ces, la Confederazione europea dei sindacati, che rappresenta 85 federazioni sindacali, in 36 paesi europei: www.etuc.org.

In particolare, ti segnaliamo la **Guida per il lavoratore mobile europeo**, disponibile in inglese, francese e tedesco: www.etuc.org/publications/guide-mobile-european-workers#.UyNvmv15Nls

Da non dimenticare i consiglieri sindacali della rete Eures, che ha lo scopo di fornire servizi a tutti coloro che desiderano avvalersi del principio della libera circolazione delle persone. I servizi prestati sono di tre tipi: informazione, consulenza e collocamento (incontro domanda/offerta). Per saperne di più: <http://ec.europa.eu/eures>

Da ricordare

Esportabilità delle prestazioni _____

Principio in virtù del quale una persona assicurata nel regime di uno stato membro non perde le prestazioni cui ha già diritto quando si sposta in un altro stato.

Lavoratore con contratto atipico _____

Persona il cui contratto di lavoro richiede maggiore flessibilità offrendo minori protezioni rispetto al lavoro standard a tempo pieno e a durata indeterminata: part-time involontario, a tempo determinato, a zero ore, in somministrazione, con più datori di lavoro, parasubordinato, a progetto, a chiamata, stagionale, job sharing, interinale, mini-job, stage, con vouchers, in subappalto, eccetera.

Lavoratore distaccato _____

Persona che per volontà del proprio datore, e per un periodo non superiore a 24 mesi, svolge il proprio lavoro nel territorio di un altro stato membro.

Lavoratore frontaliero _____

Persona che lavora in un paese membro e vive in un altro, nel quale ritorna in linea di massima ogni giorno o almeno una volta la settimana.

Modulo A1 _____

Serve a dimostrare che un lavoratore paga i contributi sociali in un altro stato membro. È il caso dei lavoratori distaccati o delle persone che lavorano contemporaneamente in più paesi.

Modulo DA1 _____

Consente di beneficiare in un altro stato membro delle cure mediche per infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Modulo S1 _____

Consente di iscriversi al sistema sanitario di uno stato membro anche se si è assicurati in un altro stato membro.

Modulo S3 _____

Consente ai lavoratori transfrontalieri di farsi curare nel paese in cui lavorano (o hanno lavorato) anziché in quello di residenza.

Modulo U1 _____

Certifica i periodi assicurativi in un altro stato membro per il calcolo dell'indennità di disoccupazione. Va richiesto al servizio per l'impiego dell'ultimo paese in cui si è lavorato e consegnato al servizio del paese in cui si richiede l'indennità.

Modulo U2 _____

Serve per esportare l'indennità di disoccupazione. Va richiesto al servizio per l'impiego del paese in

cui si è perso il lavoro e consegnato al servizio del paese in cui si desidera cercare un nuovo lavoro.

Modulo U3 _____

È un avviso che l'ente del paese in cui si sta cercando lavoro trasmette a quello del paese che sta versando le indennità di disoccupazione quando la situazione del beneficiario è cambiata. Se ricevi un modulo U3 ti conviene verificare la tua situazione assicurativa.

Paese terzo _____

In questa guida, tutti i paesi non facenti parte dell'Unione europea, dello Spazio economico europeo o della Confederazione svizzera.

Prestazioni non contributive _____

L'insieme delle prestazioni destinate alle persone in stato di bisogno. Sono finanziate dallo stato, tramite le imposte fiscali, e non su base assicurativa.

Previdenza sociale _____

Vedi la voce "sicurezza sociale".

Protezione sociale _____

È l'insieme delle prestazioni tese a proteggere le persone e le famiglie da una serie definita di rischi o bisogni attraverso tre grandi aree di intervento: sicurezza sociale (previdenza), assistenza sociale (prestazioni non contributive) e sanità (cure mediche).

Sicurezza sociale _____

È sinonimo di “previdenza sociale” e comprende l’insieme delle prestazioni assicurate dallo stato sulla base di un meccanismo di assicurazione obbligatoria (ad esempio: assicurazione contro la vecchiaia, contro la disoccupazione, contro gli infortuni sul lavoro, ecc.).

Stato membro (o paese membro) _____

In questa guida, tutti gli stati in cui si applicano le regole del “coordinamento”: i 28 paesi dell’Unione europea, gli altri paesi dello Spazio economico europeo (Norvegia, Islanda e Liechtenstein) e la Confederazione svizzera.

Tessera europea di assicurazione malattia _____

Documento personale, rilasciato dall’ente di assicurazione malattia, che consente di accedere alle cure mediche durante i soggiorni in un altro stato membro.

Totalizzazione dei periodi assicurativi _____

Principio secondo cui tutti i periodi di occupazione, assicurazione e residenza compiuti da una stessa persona in diversi stati membri devono essere presi in conto per il calcolo di un’unica prestazione di sicurezza sociale (ad esempio la pensione o la disoccupazione).

A chi rivolgersi

AT

Inca Cgil

Wilhelm-Greil-Straße, 18/5
6020 Innsbruck
+43 512583811
austria@inca.it
www.inca.it

Oegb

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
+43 15344-39
oegb@oegb.at
www.oegb.at

BE

Inca Cgil

Rue de la Loi, 26/20
1040 Bruxelles
+32 22801439
belgio@inca.it
www.inca-cgil.be

Fgtb Abvv

Rue Haute, 42
1000 Bruxelles
+ 32 25068211
daniel.vandaele@fgtb.be
www.fgtb.be

DE

Inca Cgil

Saalgasse, 2/4
60311 Frankfurt/M
+49 69295195
germania@inca.it
www.patronato-inca.de

Dgb

Henriette-Herz-Platz, 2
10178 Berlin
+49 30240600
info.bvv@dgb.de
www.dgb.de

A chi rivolgersi

ES Inca Cgil

via Laietana, 16
8003 Barcellona
+34 934812847
spagna@inca.it
www.inca.it

Ccoo de Catalunya

via Laietana, 16
08003 Barcellona
+34 934812700
concc@ccoo.cat
www.ccoo.cat

FR Inca Cgil

Rue Du Château d'eau, 44
75010 Paris
+33 146074982
francia@inca.it
www.incacgil.fr

Cgt

Rue de Paris, 263
93516 Montreuil cedex
+33 148188000
info@cgt.fr
www.cgt.fr

HR Inca Cgil

Krešimirova 4
51000 Rijeka
+385 51 320030
croazia@inca.it
www.inca.it

SSSH

Krešimirova 4/1
51000 Rijeka
+385 51 330733
http://sssh.hr

A chi rivolgersi

IT

Inca Cgil

Via G. Paisiello, 43
00198 Roma
+39 06855631
info@inca.it
www.inca.it

Cgil

Corso d'Italia, 25
00198 ROMA
+39 0684761
info@cgil.it
www.cgil.it

LU

Inca Cgil

Rue Dicks, 32
L 4081 Esch-sur-Alzette
+352 540678
lussemburgo@inca.it
www.inca.it

Ogbl

Bvd. Kennedy, 60
4002 Esch/Alzette
+352 2540545
ogbl@ogbl.lu
www.ogbl.lu

SE

Inca Cgil

Bellmansgatan, 15 NB
11847 Stockholm
+46 8345720
svezia@inca.it
www.inca.it

Lo

Barnhusgatan, 18
10553 Stockholm
+46 87962500
www.lo.se
mailbox@lo.se

A chi rivolgersi

SI

Inca Cgil

Muzejski TRG, 7
6000 Koper Capodistria
+386 56273824
capodistria.slovenia@inca.it
www.inca.it

Oso-ks 90

Trg Brolo 2
6000 Koper Capodistria
+ 386 386 56124000
oso-kp@siol.net
www.sindikats90.si

UK

Inca Cgil

Canonbury Road, 124
N1 2UT London
+44 2073593701
regnounito@inca.it
www.inca.it

Tuc

Great Russell Street
London WC1B 3LS
+ 44 2076364030
info@tuc.org.uk
www.tuc.org.uk



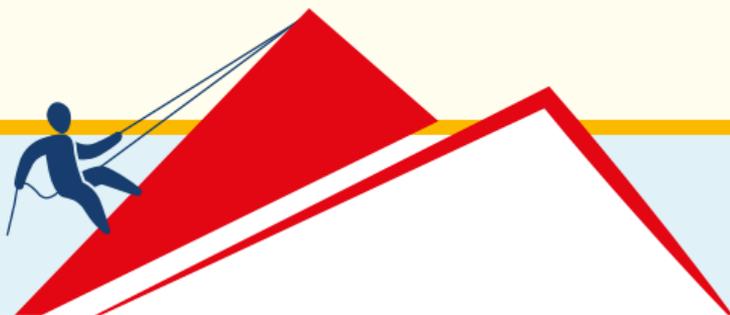
The Italian Welfare Advice Centre

10 and more *things*

*you need to know before
moving to another country*

Survival Kit

for workers with atypical contracts

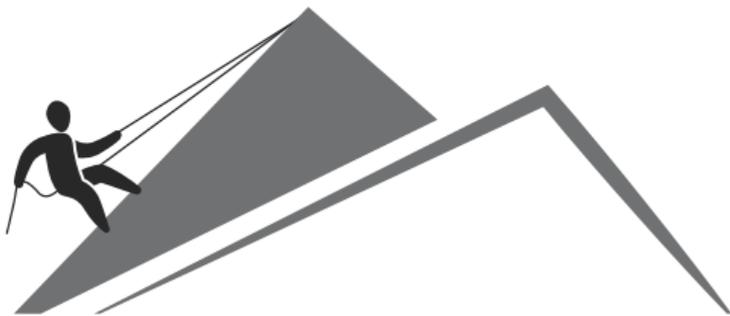




The Italian Welfare Advice Centre

10 *and more things*
you need to know before moving to another country

Survival Kit
for workers with atypical contracts



This guide is the result of a fruitful exchange of information, experiences and ideas among the trade union organizations partners in the project ACCESSOR (2013/2014), promoted by the network Inca Cgil with the support of the European Commission, namely: Inca Italy, Cgil Italy, Inca United Kingdom (lead partner), Inca Belgium, Inca France, Inca Germany, Inca Slovenia, Inca Spain, Inca Sweden, Ccoo de Catalunya (Spain), Cgt (France), DGB Rechtsschutz GmbH (Germany), Fgtb (Belgium), Tuc (United Kingdom), ETUC (European Trade Union Confederation).

However, all this would have not been possible without the will and support of the Presidency of Inca Cgil which has believed in this project since the very beginning.

For further information on ACCESSOR, please address:

Inca Cgil UK
124 Canonbury Road
N1 2UT London, UK
accessor.inca.cgil@btconnect.com

© Inca Cgil 2014

Patronato Inca Cgil
Via G.Paisiello, 43
00198 Roma, Italia
info@inca.it
www.inca.it

Observatory on European social policies
Rue de la Loi, 26/20
1040 Brussels, Belgium
osservatorio@osservatorioinca.org
www.osservatorioinca.org

Reproduction is authorised with quotation of the source

Manuscript updated to March 2014

If you are holding this booklet in your hands then, most probably, you are thinking of moving to another country in the European Union. Presumably, your motivation to move is work. Or it might be studying, family reasons or cultural curiosity. Perhaps it is a combination of such reasons. In any case, you are fully aware of the significance of this decision. You must have asked yourself many questions and you are likely to be seeking information.

Yes, getting information is paramount before moving to another country, leaving a job, signing a contract and, however, any time that a change of residence, job or other is ahead.

These choices are not easy to make especially if the only job opportunities you have had so far entailed an **atypical contract**, i.e.: internship, apprenticeship, project-based contracts, contracts for services, seasonal work, training, with VAT number, on-call, zero-hour, job sharing, temporary, semi-subordinate, mini-jobs, with voucher, sub-contracted jobs, etc.

Once you are in your new country, seek detailed information on your rights before accepting atypical working contracts. For instance, you may encounter problems in proving your periods of insurance in case of unemployment. Or your contract may not entail at all the payment of any social contributions

and, in this case, you would be entitled to no social allowance. Your contract may be subject to a special unemployment scheme which is not exportable to another Member State or your working period might not be taken into account in another Member State for calculating your unemployment benefit or your pension.

If you have any doubts and if you fear that your rights are not respected, do not hesitate to asking for free-of-charge assistance from an expert, by addressing one of the many INCA offices located in Europe, a trade union expert in the subject or an Eures adviser.

In its almost sixty years of history, the European Union laid down a system of rules and protections to make life easier to people who live and work in a Member State of which they are not nationals, so that they will not be deprived of any social and pension rights, for instance in case of unemployment, medical care or at the moment of their retirement.

What is this system exactly? How does it work? And, most importantly, does it also apply to workers with atypical contracts?

1. What is the coordination of social security systems?

The coordination of social security systems is a set of common principles and rules established by the European Union. All national authorities, social security agencies and Courts must comply with such rules in order to guarantee that citizens will not be denied their social security rights when moving from one Member State to another for reasons of work, study, retirement, job-search or, more simply, for a temporary stay.

2. What is it for?

National social security systems differ considerably and when you move to another country, your social security status is very unlikely to stay the same. The right to unemployment benefits, for instance, is always subject to completing some insurance, employment or residence period requirements, whose duration can vary greatly depending on the legislation of the Member State you live in. Coordination ensures those moving from one country to another that their social security rights will be recognized and preserved.

3. Which allowances does it apply to concretely?

Coordination concerns all social security benefits:

sickness, maternity and paternity, old-age pensions, early retirement, invalidity, survivors' pensions and benefits in the event of death, unemployment, family allowances, accidents at work and occupational diseases. On the contrary, it does not apply - or applies with many restrictions - to social assistance benefits, i.e. to those benefits which are not based on the payment of social security contributions but on the person's need, such as social allowances and pensions, minimum income, etc.

4. How does it work?

Coordination does not replace the national systems of social security with one single European system. It sets cooperation rules among the States in order to protect citizens' rights according to four principles:

- *Unity of applicable legislation.* A person is subject to the legislation of one country at a time, generally the country of employment. However, exceptions apply for instance to posted workers, cross-border workers, to people who work in more than one Member State at the same time and to public employees.
- *Equal treatment.* Every person living or working in another Member State is entitled to the same rights as the nationals of the State where he/she lives and works. Therefore, the

European legislation on coordination does not establish new national rules but ensures that national rules in force are applied to all citizens.

- *Retention of acquired rights.* Every person registered with social security in a Member State may *export* the social allowances he/she is entitled to when moving to another Member State. For instance, if you receive an allowance for an accident at work or for an occupational disease, you will continue to receive such benefit even if you move to another country. Another example: if you are unemployed and are granted an unemployment benefit, you may move to another Member State to look for a job while continuing to receive your unemployment benefit for a period of 3 or 6 months, depending on the national rule.
- *Retention of rights in course of acquisition.* It is the chance to *aggregate* periods of insurance, residence or employment accrued in different Member States in order to establish the right to a certain benefit. As an example, if you have worked in several European countries and you are currently unemployed, all your working periods in the different Member States shall be taken into account.

Over the years, another principle - called *assimilation of facts* - was introduced. According to this principle, all facts and events having legal effects in the field of social security and occurred in another Member State shall be treated as if they had happened in the national territory. For example, if an accident occurred in the national territory gives entitlement to an invalidity pension, such pension must be granted even if the accident has occurred in another Member State.

5. In which countries is it applied?

The rules of coordination are valid in all the States of the European Union: Austria, Belgium, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, the Netherlands, Poland, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spain, Sweden, and the United Kingdom. They also apply to the States of the European Economic Area (Norway, Iceland and Liechtenstein) and the Swiss Confederation. In these pages the terms Member State, member country, or simply State or country, refer to the 32 States above.

6. Which categories of people does it apply to?

Provisions on coordination have evolved over time. The first rules only applied to employees who were

citizens of a Member State. Instead, today such rules apply to all insured citizens and to their family members and survivors: employees, self-employed people, unemployed, pensioners, students, etc. Since 2003 the same rules have also applied to *nationals of third countries* who have been residing and working in at least two Member States, as well as to their family members and survivors.

7. Does it also apply to workers with atypical contracts?

In principle, yes: if you are an atypical worker working in another Member State, you enjoy the same rights as standard workers. Let's have a look at some examples.

Unemployment benefit

EU provisions on unemployment allowances stem from the need to facilitate free movement and job search throughout the European Union. In order to meet the contributions requirements set by the different national legislations, EU rules allow to aggregate the periods of work completed in different EU countries. Should you become unemployed in a Member State where you have earned the right to unemployment benefits, you will be able to receive such allowances for a period between

three and six months - depending on the national legislation - even if you decide to move to another Member State to look for a new job there. In this case, you need to comply with specific obligations. Prior to your departure, you will have to: a) register at the Employment Office of your last country of employment and be available for at least 4 weeks; b) inform such Office of your intention to leave and, later on; c) apply to register at the Employment Office of the country where you will move to look for a job. If you go back to the competent Member State before the end of the three-month term of exportability, you will continue to receive the benefit till its expiration. If, instead, you go back after three months, you will lose this right.

Therefore, it is very important to be well informed in order not to miss any opportunities and to enjoy all rights, also because national legislations are heterogeneous and often quite complex.

For further information, visit:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=862>

A few examples

In Italy, workers may request the **“advanced payment of unemployment benefits”** (the so-called “Aspi” and “miniAspi”) in order to start up an activity as a self-employed person, also in another Member State. Unemployment benefits, as regulated by EU rules, must be intended as a temporary allowance which is granted continuously throughout a set time period. Cash benefits, such as one-off payments, payable under the legislation of one or more Member States “shall not be subject to any reduction, amendment, suspension, withdrawal or confiscation on account of the fact that the beneficiary or the members of his family reside in a Member State other than that in which the institution responsible for providing benefits is situated”. Thanks to the principle of assimilation of facts or events as enshrined in the EU legislation, equal efficacy may be attributed to self-employed activity carried out in another Member State, just as if these facts or events had occurred in the national territory. The Treaty on the Functioning of the European Union guarantees the freedom to provide services, thus acknowledging that EU





citizens are entitled to exert non-employee economic activity in another Member State. Therefore, any measures restricting the possibility to receive the advanced payment of unemployment benefits would breach the EU legislation on free movement of services.

As another example, the periods of employment completed with contracts entailing a **separate management** (*gestione separata*) of social contributions are considered equal as the periods of standard paid work completed in another Member State. If you have worked in Italy with a contract envisaging registration at the separate management (the so-called semi-subordinate employment), a problem arises to prove such period of employment to foreign institutions in order to establish the right to unemployment benefits abroad. On this topic, please note that special categories of employment such as research doctorates, study and work grants, project-based collaboration, occasional work, “coordinated and continuous collaboration”, joint ventures of work only, etc. are assimilated to paid work. Therefore, you have to demand that the Italian social security body (Inps) communicate and



certify to its counterpart institutions abroad that these employment periods are equivalent to paid work. By doing so, such periods may be taken into account by the legislation of another Member State in order to establish the right to unemployment benefits paid by the competent institution of that country.

These periods shall be certified as periods of self-employment - and therefore, cannot be aggregated to other employment periods in most EU countries - only for certain categories of workers falling under the “separate management”, namely: collaborators of newspapers and magazines, administrators, independent and internal statutory auditors, door-to-door salespeople, self-employed professionals without pension fund and occasional self-employed workers.

Our last example concerns seasonal workers from third countries. Workers coming from third countries having no specific agreement with Italy, who have worked on a seasonal basis for a period no longer than eight months have the right to benefit from unemployment allowances as enshrined in the national legislation. However, if these workers are



legal residents of another Member State and if they have worked in at least two Member States, the provisions of coordination can be applied to them as well thus allowing them to enjoy the same unemployment rights as all standard workers.

European Health Insurance Card

The European Health Insurance Card is a personal document thanks to which you can access medical healthcare in all the countries of the European Union. Apart from a few exceptions, the card is issued by your country of residence.

The card may also be requested by third-country nationals who legally reside in the EU and who are insured in a national healthcare system. However, they may not use this card to access healthcare in Denmark, Iceland, Liechtenstein, Norway and Switzerland.

In case of temporary stay in another Member State, for instance during a trip, the card grants you the right to access healthcare at the same conditions and cost (free-of-charge in certain countries) as your country of origin. You will be able to ask for the reimbursement of medical expenses either directly at the competent

institution of the country which provided healthcare or once you go back to the country where you are covered by your insurance. Therefore, do not forget to keep all the receipts and medical documentation. In principle, the cost borne for treatment will be reimbursed if the legislation of your country of insurance acknowledges the treatment that you have received abroad. Indeed, the national legislation of each country provides for which care is provided and under which terms. European rules on coordination guarantee equal treatment to the people who move within the EU as national citizens.

Once again, gathering accurate information before going abroad is paramount. For instance, if you are travelling with the express purpose of obtaining medical treatment (scheduled treatment), the health insurance card will not be sufficient. In case of hospital treatment, prior authorisation is usually required and costs shall be covered according to the rules of the country of treatment. If their terms are less favourable than those of your healthcare insurance, you may obtain the refund of the difference. If you have no prior authorisation for your scheduled treatment, a possible hospitalisation abroad may not be covered and therefore you should bear its costs. If you have obtained an authorisation, the cost of treatment shall be reimbursed taking into account the highest fee between your country of insurance and the country of treatment. Therefore, under the point of view of

costs, it is always better to hold a prior authorisation. For further information, visit:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=559&langId=en>

Cross-border workers

If you work in an EU country and live in another country (cross-border worker), you may be entitled to medical care in both countries. To this end, you have to register in your country of employment by requesting the *S1 form* to the competent body for healthcare insurance. This form allows you to receive medical care not only in your country of employment but also in your country of residence.

This right also applies to the family members of any person registered with social security in Austria, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Czech Republic, France, Germany, Latvia, Luxembourg, Malta, Poland, Portugal, Romania, Slovakia and Slovenia. On the contrary, dependent family members may not have two healthcare insurance cards in Denmark, Estonia, Finland, Ireland, Italy, Lithuania, the Netherlands, the United Kingdom, Spain, Sweden and Hungary.

Posting abroad

If you have been posted abroad for a period shorter than two years, you may keep your insurance in the country of origin by requesting your healthcare system to fill in the *S1 form*. Thanks to this, you and your family members may benefit from medical care during your stay abroad. The form must be delivered to the local healthcare system of the country of posting.

Stays abroad for study and research

If you want to move temporarily to another EU country for study or research, you must hold a valid healthcare insurance in the country of destination. In certain countries, PhD candidates are considered as residents and, as a consequence, they need to register at the local healthcare service or arrange a private medical insurance. If you are sent abroad by your university or research centre, you will maintain your insurance with the healthcare system of your country of origin. In this case, you should verify if the medical insurance of your country of origin covers all the costs for the entire duration of your stay abroad.

In facts, certain national bodies of healthcare insurance cover healthcare costs abroad for a limited period of time only. This is often the case

for students aged over 28 or 30 and for workers who are attending a course abroad. In this case, it is necessary to register at the healthcare system of the host country or to arrange a private medical insurance.

For instance, it may happen that a Belgian national attending university in the Netherlands also works with a part-time contract in the Netherlands. In this case, he/she may be requested to register at the Dutch national system of healthcare for basic benefits and it may also happen that the cost of such insurance be higher than the earned income.

Family benefits

Family benefits are granted in all European countries however, their amount and terms differ considerably from country to country. In certain countries, payments are made periodically (family allowances) whereas elsewhere tax levies are granted. Therefore, if you have any dependent children and move to another country, your rights may change and, as a consequence, your income may either increase or decrease. Do not forget that your Member State of employment has the obligation to provide for family

benefits even if your children reside in another country. Plus, if the parents work in two different countries, the right to family benefits may be granted in both countries according to the so-called “priority rules”. If one parent only enjoys the right to family benefits in more than one country - because, for example, he/she works in a country and resides in another - the country of employment will have the primary obligation to award family benefits. Should the parents work in two different countries, the first competent country is the one where the children live and, if applicable, the other country will pay the higher amount. If none of the parents works in the country of residence of the children, then family benefits will be received from the country which provides the higher allowances.

For further information, visit:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=863>

Pension

In general terms, if you have worked in more than one EU State, once you have met the requirements to retire each country will provide for a separate pension on the basis of your insurance career accrued in that country. The contributions you have paid will not be reimbursed nor will they be transferred to another country. Your contributions shall be kept in each EU country where you have worked or lived till your

retirement. Once you have reached the retirement age in one of the countries where you have worked, you will have to file a request to the pension institute of your country of residence. The body to which you will address your request shall transmit it to the authority of your countries of employment in order to calculate your total insurance periods.

A problem arises because retirement age, the modality of calculation and the amount of allowances differ from country to country. For example, an insurance period of 5 years may be enough to enjoy the right to pension in one country whereas a longer period may be requested in other countries. Retirement age as well varies throughout Europe. For example, in certain countries it is 62, in others it is 65 and elsewhere 67. Pursuant to EU rules, each Member State should take into account the insurance periods completed in other countries if this is necessary not only to reach the minimum number of years required to receive the pension but also to enjoy the right to a more favourable calculation. For instance, if a contribution period of 15 years is required in a certain country and only 10 years are there, the insurance periods completed in other countries may be added in order to fulfil the 15-year requirement. Each country where the requirements are met shall pay a separate old-age pension, calculated pro-rata depending on the years of employment completed in the concerned country.

For example, if you complete 12 years of contribution in France, 12 years in Germany and 6 years in Italy thus reaching a total insurance period of 30 years, three separate pensions shall be paid. Often, they will be paid at different times and be based on the insurance periods completed in each country.

For further information, visit:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=860>

8. So, is everything alright even if I am working with an atypical contract?

Yes and no ... On one hand, EU coordination protects atypical workers as well but, on the other hand, it does not remove the obstacles and gaps of protection entailed in the national legislations with reference to atypical contracts. Indeed, the EU legislation does not replace national legislations on topics such as social security. It just tries to avoid that workers' mobility produces further inequality of treatment as compared to those who work in one country only.

A survey carried out by Inca - in collaboration with ETUC and local trade unions in several European countries - has identified five main categories of obstacles:

- **Contracts with no insurance obligation.**
Working periods with contracts without contribution obligations do not entitle you to the usual social benefits and they cannot be summed to other working periods (aggregation). This problem is to be found for instance in the *mini-job* contracts in Germany (*Geringfügige Beschäftigung*), as well as in the UK when salaries are below a set amount (*Small Earnings Exception*), in Slovenia for some temporary and part time jobs (*malo delo*), in Italy for young people working under the *civilian service* and under occasional collaborations of little amount and in many other countries in the case of apprenticeship or internship contracts. In these cases, it is necessary to seek information and learn which opportunities are provided for by national legislations in order to retrieve or neutralize such contributory gaps resulting from atypical employment. In Italy for example, contributory gaps may be filled by the mechanism of “back payment” or by paying voluntary contributions. It is also possible to do so in order to retrieve periods of employment abroad in specific countries where an agreement applies, in case such employment did not entail the payment of contributions. Before accepting this kind of contracts, you are warmly recommended to seek information at your local trade union or at the Inca office of competence in the concerned country.

- **Impossibility of aggregating periods even when insurance contributions have been paid.** Even when a contribution obligation is envisaged, atypical contracts can cause problems at the time of aggregation, when the insurance periods completed in a Member State do not correspond to the social security system of the other Member State. In particular, this is the case for those contracts halfway between paid employment and self-employment, such as for example the *project-based contract* in Italy. Aggregation obstacles mainly stem from the restrictions provided for by the Italian legislation which, for example, requires a minimum period of insurance in the so-called *separate management* in order to receive the *one-off payment* i.e. an allowance of support to income for unemployed project-based workers. To know more about it, address a trade union or an Inca office.
- **Impossibility to export unemployment allowances.** Not all the atypical contracts do grant the right to receive unemployment benefits. When an allowance is envisaged, it is often a special, non contributory allowance. This is the case, for example, of the so called *Income based jobseeker's allowance* in the United Kingdom. However, similar situations are found in other countries as well. In

practical terms, unemployed workers receive a cash benefit which is not connected to the contributions they have paid nor to their last salary. Plus, the right to the benefit is denied if these workers go abroad to search for a job. The non-exportable nature of a special non-contributory allowance may, in certain cases, be legally disputable. Therefore, we recommend you to seek information at the local trade union or Inca office.

- **Lack of the minimum insurance requirements.** The minimum insurance requirements needed for entitlement to certain benefits are hard to achieve for people who have worked in different countries, with partial and fragmented careers, as often happens in the case of atypical workers. In Germany, for instance, in the event of unemployment, the person needs to prove 12 months of working contributions over the last two years. In Belgium this requirement varies depending on age. In the UK 26 weeks of real contributions are needed, plus 50 weeks of real or imputed contributions in the last two-year period. In Sweden it is necessary to have worked at least 6 months over the last 12 months, for at least 80 hours a month; and, for the purposes of parental leave, social security contributions must have

been paid over a 240 day period before the birth. For many workers with short-term contracts, this is a continuous high hurdles race with no hope of reaching the finish line and being granted social security coverage, even if social contributions were paid. Certain countries have introduced provisions to overcome or neutralize contributory gaps or, as an alternative, to disregard the requirements applying to standard workers. We recommend you to seek information at the trade unions or Inca to make sure you do not miss any opportunity and right.

- **Problems related to the calculation method of benefits.** In some countries, the actual benefit calculation method penalises people with short insurance (or residence) periods accrued in several Member States. The problem is that national social security systems are still often based on an old model of an industrial society with continuous, full-time, permanent employment, and their benefit calculation systems often follow the same rationale, thus leaving thousands of workers with atypical and precarious contract with no social security.

The results of our survey on atypical workers in Europe are available at: www.osservatorioinca.org/section/image/attach/Accessor_EN.pdf

9. In practical terms, then, what should I do?

The situation of workers with atypical contracts is quite complex. Before moving to another country, leaving a job, signing a contract and, however, any time that a change of residence, job or other is ahead, it is important to seek information and assistance.

For example, you may encounter issues in demonstrating your insurance periods if your contract provides that contributions shall be paid in a “separate management”. Or, your contract may not provide at all for the payment of any social contributions and, in this case, you would be entitled to no social allowance. Your contract may be subject to a special unemployment scheme which is not exportable to another Member State. Or, again, your employment period might not be taken into account in another Member State for calculating your unemployment benefit or your pension. Before accepting an atypical contract, seek information on your rights. If you have any doubts and if you fear that your rights are not respected, do not hesitate to asking for the free-of-charge assistance of an expert by addressing the

INCA office of your country, a local trade union or an Eures adviser.

10. Where can I find further information on EU regulations?

The EU provisions currently in force on the coordination of social security systems are mainly contained in the Regulations no. 883/2004, no. 978/2009 and no. 1231/2010. It is a set of 188 articles and sixteen annexes counting more than two hundred pages, to constitute a very complex set of norms. This is why Inca has published the *Passport of Rights*, a guide in Italian, English and French for the people who live, work and migrate in Europe: www.osservatorioinca.org. By permission of Inca Cgil, the *Passport of Rights* has also been reprinted in Portuguese, English, German, French and Italian, from the Luxembourg trade union OGBL: www.ogbl.lu/passeport-des-droits

More detailed information can also be found in the website of the European Commission:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=26&langId=en>

Rules are quite complex also when it comes to *medical care*, Information and examples in all the languages of the EU can be found in the portal of the European Commission at the following page: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=569&langId=en>

Knowing the different national legislations is even more difficult. Indeed, they differ greatly and summarising them in a few pages is an impossible task. This is why it is important to seek the advice of an expert of your local trade union or of the competent Inca office. To give a general overview, the European Commission periodically publishes guides in several languages:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en>

Further information is also available in the website of ETUC, the European Trade Union Confederation, representing 85 trade unions federations in 36 European countries: www.etuc.org.

The **Guide for Mobile European Workers**, available in English, French and German, deserves special mention: www.etuc.org/publications/guide-mobile-european-workers#.UyNvmvl5Nls

Let us not forget the trade union advisers of the Eures network, which has the objective of providing services to those who want to exercise the principle of free movement of people. Eures provides three kinds of services: information, guidance and placement (to both jobseekers and employers). For further information, visit: <http://ec.europa.eu/eures>

To bear in mind

Aggregation of insurance periods _____

Principle whereby all employment, insurance and residence periods completed by the same person in different Member States must be taken into account for the calculation of a single social security benefit (e.g. pension or unemployment).

Atypical workers _____

Persons whose work contract demands more flexibility offering less protection than a standard full-time, open-ended job: involuntary part-time, fixed-term, zero-hour, temporary work, with more employers, semi-subordinate, project based, on-call, seasonal, job sharing, agency, mini-job, internship, voucher, subcontracting work, etc.

A1 Form _____

It proves that a worker is paying social contributions in another Member State. This is the case of posted workers and of those working in several countries at the same time.

Benefit exportability _____

Principle whereby a person insured in the social security system of a Member State will not lose the benefit to which he/she is entitled when he/she moves to another country.

DA1 Form _____

It allows a person to receive medical care in another Member State in the event of accident at work or occupational disease.

European Health Insurance Card _____

A personal document, issued by the healthcare agency, which gives access to healthcare during a stay in another Member State.

Frontier workers _____

Persons who work in one Member State and live in another, to where they generally return every day or at least once a week.

Member State (or member country) _____

In this guide, all the countries in which “coordination” rules apply: the 28 countries of the European Union, the other countries of the European Economic Area (Norway, Iceland and Liechtenstein) and the Swiss Confederation.

National insurance _____

See “Social Security”.

Non-contributory benefits _____

All benefits aimed at people in need. They are State-financed through taxes and not through insurance.

Posted workers _____

Persons required by their employer to carry out their job in the territory of another Member State for no longer than 24 months.

Social protection _____

All benefits to protect people and their families from a definite set of risks and needs through three large areas of intervention: social security (insurance), social assistance (non-contributory benefits) and healthcare (medical assistance).

Social security _____

It is a synonym of “national insurance” and includes State-guaranteed benefits based on a compulsory insurance scheme (for instance: old age, unemployment, occupational accident insurance, etc.).

S1 Form _____

It allows a person to register with the healthcare system of a Member State even if he/she is already insured in another Member State.

S3 Form _____

It allows cross-border workers to receive medical

assistance in the country they work (or used to work) instead of in the country of residence.

Third countries _____

In this guide, all the countries not belonging to the European Union, the European Economic Area or the Swiss Confederation.

U1 Form _____

It certifies the insurance periods completed in another Member State for the calculation of unemployment benefits. It must be requested from the employment service of the last country of employment and delivered to the employment service of the country where the allowance is being requested.

U2 Form _____

It is required to export the unemployment benefit. It must be requested from the employment service of the country where the person lost his/her job and delivered to the employment service of the country where one intends to look for a new job.

U3 Form _____

It is a notice sent by the country where one is looking for a job to the country paying the unemployment benefit when the recipient's situation changes. If you receive a U3 Form, you had better check your insurance position.

Contacts

AT

Inca Cgil

Wilhelm-Greil-Straße, 18/5
6020 Innsbruck
+43 512583811
austria@inca.it
www.inca.it

Oegb

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
+43 15344-39
oegb@oegb.at
www.oegb.at

BE

Inca Cgil

Rue de la Loi, 26/20
1040 Bruxelles
+32 22801439
belgio@inca.it
www.inca-cgil.be

Fgtb Abvv

Rue Haute, 42
1000 Bruxelles
+ 32 25068211
daniel.vandaele@fgtb.be
www.fgtb.be

DE

Inca Cgil

Saalgasse, 2/4
60311 Frankfurt/M
+49 69295195
germania@inca.it
www.patronato-inca.de

Dgb

Henriette-Herz-Platz, 2
10178 Berlin
+49 30240600
info.bvv@dgb.de
www.dgb.de

Contacts

ES Inca Cgil

via Laietana, 16
8003 Barcellona
+34 934812847
spagna@inca.it
www.inca.it

Ccoo de Catalunya

via Laietana, 16
08003 Barcellona
+34 934812700
conc@ccoo.cat
www.ccoo.cat

FR Inca Cgil

Rue Du Château d'eau, 44
75010 Paris
+33 146074982
francia@inca.it
www.incacgil.fr

Cgt

Rue de Paris, 263
93516 Montreuil cedex
+33 148188000
info@cgt.fr
www.cgt.fr

HR Inca Cgil

Krešimirova 4
51000 Rijeka
+385 51 320030
croazia@inca.it
www.inca.it

SSSH

Krešimirova 4/1
51000 Rijeka
+385 51 330733
http://sssh.hr

Contacts

IT

Inca Cgil

Via G. Paisiello, 43
00198 Roma
+39 06855631
info@inca.it
www.inca.it

Cgil

Corso d'Italia, 25
00198 ROMA
+39 0684761
info@cgil.it
www.cgil.it

LU

Inca Cgil

Rue Dicks, 32
L 4081 Esch-sur-Alzette
+352 540678
lussemburgo@inca.it
www.inca.it

Ogbl

Bvd. Kennedy, 60
4002 Esch/Alzette
+352 2540545
ogbl@ogbl.lu
www.ogbl.lu

SE

Inca Cgil

Bellmansgatan, 15 NB
11847 Stockholm
+46 8345720
svezia@inca.it
www.inca.it

Lo

Barnhusgatan, 18
10553 Stockholm
+46 87962500
www.lo.se
mailbox@lo.se

Contacts

SI

Inca Cgil

Muzejski TRG, 7
6000 Koper Capodistria
+386 56273824
capodistria.slovenia@inca.it
www.inca.it

Oso-ks 90

Trg Brolo 2
6000 Koper Capodistria
+ 386 386 56124000
oso-kp@siol.net
www.sindikats90.si

UK

Inca Cgil

Canonbury Road, 124
N1 2UT London
+44 2073593701
regnounito@inca.it
www.inca.it

Tuc

Great Russell Street
London WC1B 3LS
+ 44 2076364030
info@tuc.org.uk
www.tuc.org.uk

