

Soluzioni previdenziali internazionali per expatriate

Di Stefan Brkic, Head Global Benefits AXA Winterthur

L'invio di dipendenti all'estero costituisce una componente ormai affermata dell'economia globalizzata, e la tendenza è in costante aumento. Per le aziende e gli expatriate in questione, si pongono numerose questioni circa le conseguenze comportate da un impiego provvisorio o a tempo indeterminato all'estero.

In termini di previdenza, imposte e reddito disponibile, un collaboratore con un impiego internazionale non desidera certo avere nella nazione di destinazione un trattamento peggiore rispetto al paese di origine. I costi comportati da un trasferimento vengono quindi di norma compensati con prestazioni aggiuntive da parte del datore di lavoro.

Continuità nella previdenza

Per quanto concerne la copertura previdenziale, per un expatriate e il suo datore di lavoro la priorità va alla continuità della copertura in caso di incapacità di guadagno, decesso e vecchiaia. Dal punto di vista di un'azienda svizzera, in virtù delle Convenzioni sulle assicurazioni sociali in essere con circa 40 paesi, gli expatriate possono in molti casi restare assicurati nel sistema svizzero.

Con numerose nazioni non esistono tuttavia accordi di questo genere. In queste circostanze, le persone attive all'estero per un datore di lavoro svizzero e da questi remunerate possono mantenere l'assicurazione nel primo pilastro (AVS/AI/IPG), se subito prima dell'incarico all'estero sono state assicurate per almeno cinque anni consecutivi. A seconda dell'assicuratore, di norma possono restare assicurate anche le prestazioni del secondo pilastro (LAINF/LPP).

Questa opzione non esime tuttavia gli expatriate dagli obblighi di versamento dei contributi sociali nel paese di destinazione. Di conseguenza, spesso le prestazioni previste non

risultano sufficienti. Inoltre, la maggior parte dei sistemi di assicurazioni sociali prevedono un periodo contributivo minimo prima di garantire una (eventuale) copertura. Peraltro, a seconda del paese, il mercato assicurativo locale non è in grado di offrire prestazioni previdenziali commisurate alle esigenze.

Soluzioni flessibili

Simili esigenze possono essere soddisfatte mediante soluzioni assicurative internazionali per gruppi aziendali. Varie compagnie di assicurazioni, tra cui anche AXA Winterthur, si sono posizionate in questo segmento e offrono soluzioni collettive di rischio e di risparmio di vecchiaia per lavoratori in mobilità internazionale.

Queste soluzioni sono flessibili, in quanto non soggette a limitazioni obbligatorie o statali, e costituiscono un'offerta su base puramente volontaria da parte dell'azienda nell'ambito del proprio pacchetto di fringe benefit (perlopiù per quadri dirigenti). I piani pensionistici per la previdenza di vecchiaia sono basati prevalentemente nei cosiddetti domicili offshore, con il vantaggio che le prestazioni risultanti non devono essere tassate ulteriormente anche in tale ubicazione – un criterio fondamentale, visto che i relativi contributi di norma non sono fiscalmente deducibili.

I criteri di strutturazione sono molteplici: ad esempio, un'azienda può lasciare integralmente agli expatriate la decisione circa le modalità con cui investire i contributi in fondi pensione. È ne-

cessario distinguere tra la soluzione assicurativa classica di risparmio con garanzia del valore nominale e degli interessi rispetto alle soluzioni di risparmio bancario, per le quali di norma è disponibile un numero minimo di fondi con di-

Soluzioni previdenziali collettive per gli expatriate

Da oltre dieci anni, AXA Winterthur offre con il nome «Global Benefits» soluzioni collettive per gli expatriate di aziende multinazionali. La parte preponderante dei clienti è costituita da gruppi europei e società dell'America del Nord e del Medio Oriente che desiderano tutelare i propri expatriate attivi a livello internazionale contro i rischi di decesso e invalidità e/o garantire un'accumulazione costante della previdenza di vecchiaia nell'ambito di un piano pensionistico. Oltre a diversi prodotti supplementari, l'offerta per expatriate (e in parte anche per i coniugi che li accompagnano) comprende varie prestazioni nell'ambito dell'assicurazione di rischio e della previdenza di vecchiaia.

Ulteriori informazioni sono disponibili al sito www.axa-winterthur.ch (Previdenza professionale, Grandi imprese, Prodotti per il mercato internazionale)

verse caratteristiche di rischio e l'avere pensionistico dipende dall'evoluzione dei fondi stessi.

Regolamentazioni per casi particolari

Un'ulteriore caratteristica è costituita dalla regolamentazione degli averi di libero passaggio. In caso di conclusione del rapporto di lavoro, l'expatriate può infatti prelevare immediatamente l'avere di vecchiaia maturato. Non sussiste quindi alcun obbligo di «congelare» l'avere fino al raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento. Inoltre, il datore di lavoro

può prevedere che i contributi da lui versati entrino nella piena disponibilità degli expatriate soltanto dopo un certo numero di anni di servizio – un'opzione che, a seconda della cultura aziendale, viene spesso utilizzata e che è pienamente possibile in virtù della volontarietà di queste soluzioni.

Attraverso una formula assicurativa internazionale è possibile coprire su base continuativa i rischi di decesso e invalidità, strutturandoli in modo conforme alle esigenze. Un vantaggio per i cosiddetti «country hopper», che trascorrono soltanto periodi limitati in un determinato

paese prima di essere trasferiti altrove, è quello di non doversi sottoporre a ulteriori esami medici per la determinazione del rischio.

Dal punto di vista dell'assicuratore, queste soluzioni rivestono una particolare rilevanza ai fini della concessione della copertura: ad esempio, è necessario poter stimare l'esposizione dal punto di vista geografico, soprattutto per i paesi a rischio elevato. Vanno inoltre tenuti in considerazione argomenti come la copertura a seguito dello scoppio di eventi bellici o di carattere analogo, nonché in caso di una catastrofe o di un evento terroristico. □

La soluzione previdenziale di Tetra Pak per i suoi expatriate

Di Michael Tovar, Center of Expertise: Global Compensation and Benefits, Tetra Pak, Pully



Presso Tetra Pak, suddividiamo i nostri circa 388 «dipendenti mobili» in due diverse categorie: gli «International Transferees» e i «Global Expatriates». Nel primo caso, si tratta di tipici collaboratori «out and back», che cioè prestano all'estero un periodo di servizio compreso fra uno e tre anni, tornando alla fine nella nazione di origine. L'obiettivo degli «International Transferees» è quindi quello di mantenere il piano previdenziale di origine. Tuttavia, ciò non è sempre possibile, e in questi casi i collaboratori vengono assicurati nel «Global Employee Benefit Plan» (GEBP) di Tetra Pak. Per contro, i «Global Expatriate» sono disponibili per spostamenti in tutto il mondo, con durate da uno a cinque anni. Se dopo tale periodo i collaboratori non assumono un incarico in un altro paese, restano permanentemente nell'ultima destinazione.

Tetra Pak ha realizzato il GEBP per i «Global Expatriates» e per gli «International Transferees» che non possono restare affiliati al piano previdenziale di origine. I livelli contributivi vengono definiti tenendo in considerazione il fatto che, nei tre-cinque anni in cui operano in un altro paese, i collaboratori non sono in grado di maturare un diritto significativo alle prestazioni sociali di tale destinazione. Questi capitali di previdenza rappresentano pertanto la principale (se non l'unica) forma di rendita. I nostri quadri dirigenti «mobili» lasciano il rispettivo paese di origine già all'inizio della carriera, e spesso non vi fanno ritorno fino al pensionamento o in caso di invalidità. Di conseguenza, per gli expatriate di oggi, il «paese di origine» e i diritti previdenziali qui attesi perdono sempre più rilevanza. Dal GEBP (pensione e rischio)

i nostri collaboratori si attendono pertanto un piano previdenziale ottimale.

La soluzione GEBP non costituisce un pacchetto «preconfezionato», tanto che Tetra Pak ha richiesto ai propri partner di previdenza di mettere a punto nuovi prodotti ad hoc per le sue esigenze. Questo è avvenuto soprattutto nell'ambito delle prestazioni di rischio, in cui il nostro partner AXA Winterthur è stato in grado di rispondere appieno ai requisiti specifici posti da Tetra Pak.

Tetra Pak è un gruppo svedese attivo nella lavorazione e nell'imballaggio di generi alimentari. Con un organico di circa 20 000 collaboratori in oltre 165 paesi, l'azienda si distingue per le soluzioni innovative nel settore dei beni di consumo alimentari.