



Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Pensioni
Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali

Roma, 27/03/2024

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori centrali e ai responsabili territoriali dell'Area medico legale

Circolare n. 52

E, per conoscenza,

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

Allegati n.8

OGGETTO: **Accordo tra la Repubblica italiana e il Giappone sulla sicurezza sociale, firmato a Roma il 6 febbraio 2009, ratificato con la legge 18 giugno 2015, n. 97, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 156 dell'8 luglio 2015, e Accordo amministrativo del 30 agosto 2023 in vigore dal 1° aprile 2024**

SOMMARIO: *A decorrere dal 1° aprile 2024 sono in vigore l'Accordo tra la Repubblica italiana e il Giappone sulla sicurezza sociale firmato a Roma il 6 febbraio 2009, ratificato con la legge 18 giugno 2015, n. 97, e l'Accordo amministrativo del 30 agosto 2023. Con la presente circolare si forniscono le istruzioni operative in materia di legislazione applicabile, distacchi e*

INDICE

1. Premessa

PARTE I – DISPOSIZIONI GENERALI

1.1 Campo di applicazione per materia (art. 2 dell'Accordo e art. 2 dell'Accordo amministrativo)

1.2 Campo di applicazione soggettivo e parità di trattamento (artt. 3 e 4 dell'Accordo)

1.3 Esportabilità delle prestazioni (artt. 2 e 5 dell'Accordo)

PARTE II – DISPOSIZIONI SULLA LEGISLAZIONE APPLICABILE

2.1 Territorialità e unicità della legislazione applicabile (art. 6 dell'Accordo)

2.1.1 Deroghe al principio di territorialità: disposizioni in materia di distacco e proroga del distacco (art. 7 dell'Accordo)

2.1.2 Personale occupato a bordo delle navi (art. 8 dell'Accordo)

2.1.3 Dipendenti pubblici e assimilati (art. 9 dell'Accordo)

2.1.4 Eccezioni (art. 10 dell'Accordo)

2.2 Familiari al seguito del lavoratore distaccato (art. 11 dell'Accordo)

2.3 Precisazioni sulle gestioni assicurative escluse dal campo di applicazione oggettivo (artt. 12 e 13 dell'Accordo)

2.4 Certificati di copertura contributiva e adempimenti delle Strutture territoriali (art. 3 dell'Accordo amministrativo)

2.5 Lavoratori con doppio contratto

2.5.1 Lavoratori distaccati da datore di lavoro giapponese che sono occupati in Italia e che hanno stipulato un contratto di lavoro con datore di lavoro italiano

2.5.2 Procedura per richiedere l'esenzione dall'applicazione della legislazione italiana per il lavoratore giapponese distaccato che ha stipulato un contratto di lavoro con il datore di lavoro italiano

2.5.3 Lavoratori distaccati da datore di lavoro italiano che sono occupati in Giappone e che hanno stipulato un contratto di lavoro con datore di lavoro giapponese

2.6 Regime transitorio. Lavoratori giapponesi distaccati da un datore di lavoro giapponese e occupati in Italia alla data di entrata in vigore dell'Accordo (1° aprile 2024)

PARTE III – DISPOSIZIONI VARIE

3.1 Misure amministrative

3.1.1 Collaborazione amministrativa (art. 14 dell'Accordo)

3.1.2 Esenzioni da spese e autenticazione e regime linguistico degli scambi (artt. 15 e 16 dell'Accordo)

3.2 Scambio d'informazioni e modalità di collaborazione

3.2.1 Scambio di informazioni e trattamento dei dati personali (art. 17 dell'Accordo)

3.2.2 Presentazione delle domande di prestazione, ricorso o altra dichiarazione (art. 18 dell'Accordo e art. 4 dell'Accordo amministrativo)

3.2.3 Presentazione delle domande di pensione

3.3 Valuta dei pagamenti (art. 19 dell'Accordo)

3.4 Risoluzione delle controversie (art. 20 dell'Accordo)

3.5 Disposizione per i soli cittadini giapponesi (art. 21 dell'Accordo)

PARTE IV – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

4.1 Disposizioni transitorie (art. 22 dell'Accordo)

4.2 Disposizioni finali (art. 24 dell'Accordo)

1. Premessa

A seguito dello scambio degli strumenti di ratifica è entrato in vigore dal 1° aprile 2024 l'Accordo tra la Repubblica italiana e il Giappone sulla sicurezza sociale (Allegato n. 1) firmato a Roma il 6 febbraio 2009, ratificato con la legge 18 giugno 2015, n. 97 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 156 dell'8 luglio 2015).

Dalla stessa data ha effetto anche il relativo Accordo amministrativo firmato a Tokyo il 30 agosto 2023 (Allegato n. 2).

L'Accordo tra la Repubblica italiana e il Giappone applica all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, alle gestioni speciali per i lavoratori autonomi, alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e alle gestioni sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria.

In particolare, con riferimento a tali assicurazioni, l'Accordo riporta le norme in materia di legislazione previdenziale applicabile ai lavoratori, privati e pubblici, che a seguito di distacco, svolgono la propria attività lavorativa nel territorio dell'altro Stato contraente, al fine di evitare la doppia imposizione contributiva.

Con lo scambio di note del 13 gennaio 2023 e del 19 gennaio 2023 - che ha visto coinvolti l'Ambasciata del Giappone a Roma, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e il Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale - rispettivamente la parte giapponese e la parte italiana hanno regolato le modalità di applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 7 dell'Accordo in materia di distacco, nell'ipotesi in cui il lavoratore distaccato in uno degli Stati contraenti stipuli un contratto di lavoro locale con l'azienda distaccataria.

PARTE I – DISPOSIZIONI GENERALI

1.1 Campo di applicazione per materia (art. 2 dell'Accordo e art. 2 dell'Accordo amministrativo)

L'Accordo si applica:

- per quanto concerne l'Italia, ai seguenti sistemi pensionistici:
 - all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti;
 - alle gestioni speciali dell'assicurazione generale obbligatoria per i lavoratori autonomi;
 - alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995;
 - alle gestioni sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria. Pertanto, l'Accordo si applica anche agli iscritti alla Gestione pubblica, analogamente a quanto previsto nell'Accordo con lo Stato di Israele e nell'Accordo con la Repubblica di Turchia sulla previdenza sociale (cfr., rispettivamente, le circolari n. 196 del 2 dicembre 2015 e n. 168 del 9 ottobre 2015);

- per quanto concerne il Giappone, ai seguenti sistemi pensionistici:
 - alla pensione nazionale (eccetto il Fondo pensionistico nazionale);
 - all'assicurazione pensionistica per i lavoratori subordinati (eccetto il Fondo Pensioni per i Lavoratori Subordinati);
 - al "Mutual Aid Pension" per i dipendenti statali;
 - al "Mutual Aid Pension" per i dipendenti degli enti pubblici locali e per gli impiegati assimilati (eccetto il sistema pensionistico per i membri delle assemblee locali);
 - al "Mutual Aid Pension" per il personale delle scuole private.

1.2 Campo di applicazione soggettivo e parità di trattamento (artt. 3 e 4 dell'Accordo)

Per quanto riguarda il campo di applicazione soggettivo, l'Accordo si applica alle persone che siano o siano state soggette alla legislazione di uno degli Stati contraenti, nonché alle altre persone (familiari e superstiti) titolari di diritti derivati a prescindere dalla loro cittadinanza.

Le persone residenti sul territorio di uno Stato contraente hanno diritto allo stesso trattamento dei cittadini di tale Stato.

1.3 Esportabilità delle prestazioni (artt. 2 e 5 dell'Accordo)

La titolarità di una prestazione e il diritto a riceverne il pagamento vengono garantiti anche al beneficiario che sia residente nell'altro Stato contraente.

Sono previste, tuttavia, delle eccezioni per l'acquisizione del diritto ad alcune prestazioni concesse in base alla legislazione giapponese quali la pensione d'invalidità di base e la pensione ai superstiti di base, per le quali è previsto che una persona di 60 anni o oltre, ma al di sotto di 65 anni sia domiciliata nel territorio giapponese alla data del primo esame medico o del decesso (cfr. l'art. 5, paragrafo 1).

Il paragrafo 2 del medesimo articolo 5 stabilisce che le prestazioni riconosciute in base alla legislazione di uno Stato contraente saranno erogate ai cittadini dell'altro Stato contraente, anche se residenti in uno Stato terzo.

L'articolo 2 dell'Accordo, inoltre, prevede esplicitamente l'esclusione dal campo di applicazione oggettiva dell'Accordo delle prestazioni non contributive finanziate completamente o parzialmente a carico della fiscalità generale.

Pertanto, per quanto riguarda la legislazione di sicurezza sociale italiana, dal combinato disposto degli articoli 2 e 5 dell'Accordo, deriva che l'integrazione al trattamento minimo e la maggiorazione sociale continuano a essere esportabili in Giappone, non trovando applicazione per queste prestazioni l'Accordo, bensì la normativa italiana di riferimento.

Inoltre, tenuto conto che l'Accordo non prevede la totalizzazione dei periodi assicurativi ai fini pensionistici, continua a trovare applicazione per quanto riguarda la legislazione di sicurezza sociale italiana l'articolo 22 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, come sostituito dall'articolo 18 della legge 30 luglio 2002, n. 189, il quale dispone che, in caso di rimpatrio, salvo quanto previsto per i lavoratori stagionali, il lavoratore extracomunitario, con anzianità contributiva dal 1° gennaio 1996, può conseguire la pensione di vecchiaia al raggiungimento del requisito anagrafico richiesto per tale trattamento pensionistico, adeguato alla speranza di vita (pari, per il biennio 2023-2024, a 67 anni di età), anche in deroga al requisito minimo di 20 anni di contribuzione (cfr. le circolari n. 45 del 28 febbraio 2003 e il paragrafo 8 della circolare n. 35 del 14 marzo 2012).

PARTE II – DISPOSIZIONI SULLA LEGISLAZIONE APPLICABILE

2.1 Territorialità e unicità della legislazione applicabile (art. 6 dell'Accordo)

In ordine alla determinazione della legislazione applicabile, l'Accordo si basa sul principio generale della territorialità, secondo il quale la persona che svolge un'attività subordinata o autonoma sul territorio di uno Stato contraente è esclusivamente soggetta alla legislazione dello Stato in cui viene svolta tale attività.

2.1.1 Deroghe al principio di territorialità: disposizioni in materia di distacco e

proroga del distacco (art. 7 dell'Accordo)

a) Lavoratori subordinati (art. 7, paragrafi 1, 2, e 3, dell'Accordo)

In deroga al principio di territorialità, il lavoratore impiegato nel territorio di uno Stato contraente, alle dipendenze di un datore di lavoro che ha la propria sede nel territorio di tale Stato, il quale venga temporaneamente distaccato dal proprio datore di lavoro nel territorio dell'altro Stato contraente, resta soggetto alla legislazione del primo Stato contraente, a condizione che la durata del distacco non sia superiore a 5 anni.

Tale periodo può essere prorogato, previa autorizzazione delle autorità competenti o delle istituzioni designate dalle autorità competenti di entrambi gli Stati contraenti. La durata del periodo di distacco e della relativa proroga non può essere superiore a 10 anni (cfr. l'art. 3, paragrafo 3, dell'Accordo amministrativo).

Le disposizioni in materia di distacco trovano applicazione anche nel caso del lavoratore, dipendente da un datore di lavoro con sede in uno Stato contraente, che sia stato prima inviato in uno Stato terzo e successivamente venga distaccato nel territorio dell'altro Stato contraente (ad esempio lavoratore, dipendente da un datore di lavoro con sede in Italia, che sia stato inviato all'estero in un uno Stato terzo diverso dal Giappone e che, successivamente, venga distaccato in Giappone direttamente da detto Stato terzo. Analoga fattispecie può verificarsi anche per i lavoratori dipendenti da un datore di lavoro giapponese).

b) Lavoratori autonomi (art. 7, paragrafi 4 e 5, dell'Accordo)

L'Accordo prevede la possibilità di applicare l'istituto del distacco anche al lavoratore autonomo.

In base all'articolo 7, paragrafo 4, dell'Accordo, il lavoratore autonomo che svolga la propria attività nel territorio di uno degli Stati contraenti e che si trasferisca nel territorio dell'altro Stato contraente per svolgerci temporaneamente la propria attività, resta soggetto alla legislazione del primo Stato contraente a condizione che la durata del distacco non sia superiore ai 5 anni.

Anche in questo caso il periodo di distacco può essere prorogato, previa autorizzazione delle Autorità competenti di entrambi gli Stati contraenti o delle Istituzioni da essi designate, e, analogamente a quanto previsto per i lavoratori subordinati, anche per i lavoratori autonomi la durata massima del periodo di distacco e della relativa proroga non può superare complessivamente i 10 anni (cfr. l'art. 3, paragrafo 3, dell'Accordo amministrativo).

2.1.2 Personale occupato a bordo delle navi (art. 8 dell'Accordo)

La persona che lavora come dipendente a bordo di una nave battente bandiera di uno Stato contraente è soggetta unicamente alla legislazione di tale Stato.

Tuttavia, qualora tale persona sia alle dipendenze di un datore di lavoro con sede nel territorio dell'altro Stato contraente la stessa è soggetta alla legislazione dell'altro Stato contraente se risiede nel territorio di tale Stato.

2.1.3 Dipendenti pubblici e assimilati (art. 9 dell'Accordo)

L'Accordo non pregiudica le disposizioni della Convenzione di Vienna sulle relazioni diplomatiche del 18 aprile 1961 e della Convenzione di Vienna sulle relazioni consolari del 24 aprile 1963 per la tutela del personale diplomatico delle ambasciate (cfr. l'art. 9, paragrafo 1).

Esso prevede, inoltre, che i dipendenti pubblici e le persone considerate tali in uno degli Stati contraenti, inviati nel territorio dell'altro Stato contraente, restino soggetti alla legislazione del primo Stato contraente (cfr. l'art. 9, paragrafo 2).

2.1.4 Eccezioni (art. 10 dell'Accordo)

L'Accordo prevede che, su richiesta di un lavoratore subordinato e di un datore di lavoro o di un lavoratore autonomo, le autorità competenti degli Stati contraenti o le istituzioni da essi designate, possono convenire, di comune accordo, di concedere eccezioni alle disposizioni sulla legislazione applicabile di cui agli articoli da 6 a 8, all'articolo 9, paragrafo 2, e all'articolo 13 dell'Accordo nell'interesse di particolari persone o di categorie di persone, a condizione che le stesse persone siano soggette alla legislazione di uno degli Stati contraenti.

2.2 Familiari al seguito del lavoratore distaccato (art. 11 dell'Accordo)

In base alle previsioni contenute nell'articolo 11 dell'Accordo, nell'ipotesi in cui il lavoratore inviato in Giappone sia soggetto alla legislazione italiana in conformità all'articolo 7, al paragrafo 2 dell'articolo 9 o all'articolo 10 i familiari al seguito, che non siano cittadini giapponesi, sono esonerati, salvo diversa richiesta, dall'applicazione della legislazione giapponese (cfr. l'art. 11, lettera a). Nel caso in cui il coniuge o i figli a carico siano cittadini giapponesi, l'esenzione dalla legislazione giapponese è determinata in conformità con la normativa giapponese (cfr. l'art. 11, lettera b).

2.3 Precisazioni sulle gestioni assicurative escluse dal campo di applicazione oggettivo (artt. 12 e 13 dell'Accordo)

L'articolo 12 dell'Accordo precisa, ulteriormente, che le disposizioni in materia di legislazione applicabile riguardano esclusivamente le assicurazioni obbligatorie previste dalle legislazioni di entrambi gli Stati contraenti.

Invece, l'articolo 13 prevede alcune clausole volte a evitare la doppia copertura contributiva relativamente all'assicurazione contro la disoccupazione. Per effetto di tali clausole il lavoratore, assicurato contro il rischio di disoccupazione in base alla legislazione di uno Stato contraente, che viene distaccato nel territorio dell'altro Stato contraente, rimane assoggettato unicamente alla legislazione del primo Stato contraente per tutta la durata del distacco e dell'eventuale proroga.

Pertanto, nel caso di un lavoratore assicurato in Italia contro il rischio di disoccupazione, che viene distaccato in Giappone, per tutta la durata del distacco è esonerato, nei confronti della legislazione giapponese, dall'obbligo contributivo per la copertura assicurativa di tale rischio. Analogamente, il lavoratore già assicurato in Giappone contro il rischio di disoccupazione, se distaccato in Italia, è esonerato nei confronti della legislazione italiana, dall'obbligo del versamento del contributo dovuto per il predetto rischio.

La disposizione contenuta nell'articolo 13 dell'Accordo trova applicazione anche nel caso del lavoratore, dipendente da un datore di lavoro che ha la propria sede nel territorio di uno Stato contraente, che sia stato prima inviato in uno Stato terzo e successivamente venga distaccato nel territorio dell'altro Stato contraente.

2.4 Certificati di copertura contributiva e adempimenti delle Strutture territoriali (art. 3 dell'Accordo amministrativo)

Secondo quanto precisato nei precedenti paragrafi, nei casi in cui un lavoratore, in deroga al

principio della territorialità della legislazione applicabile (cfr. gli artt. 7, 8, il paragrafo 2 dell'art. 9 e gli artt. 10 e 13) sia assoggettato all'assicurazione italiana, le Strutture territorialmente competenti dell'INPS devono, su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore, rilasciare il certificato di copertura contributiva tramite l'apposito modello "IT/JPN 101" (Allegato n. 3).

Una copia del predetto certificato deve essere inviata all'organismo di collegamento del Giappone indirizzandola al seguente indirizzo: *Operation Office, Japan Pension service, 3-5-24 Takaido-nishi, Suginami-ku Tokyo, 168-8505, Japan.*

Nella fattispecie descritta nell'articolo 10 dell'Accordo (cfr. il paragrafo 2.1.4 della presente circolare) la Struttura territorialmente competente dell'Istituto può procedere al rilascio del certificato "IT/JPN 101" non appena riceve la comunicazione da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali dell'avvenuta concessione dell'eccezione.

In caso di proroga, la richiesta volta al mantenimento della legislazione italiana deve essere presentata al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in qualità di autorità competente per l'Italia.

Alla domanda di proroga del distacco deve essere allegato il modello "IT/JPN 101" originariamente rilasciato dalla Struttura territorialmente competente dell'INPS per il primo periodo di distacco (non superiore a 5 anni).

Per gli adempimenti a cura delle Strutture territoriali dell'INPS, nei casi di lavoratori distaccati con doppio contratto, si rinvia a quanto precisato al successivo paragrafo 2.5.2.

2.5 Lavoratori con doppio contratto

Come anticipato in premessa, gli Stati contraenti hanno regolato le modalità di applicazione delle disposizioni in materia di distacco contenute nell'articolo 7 dell'Accordo nell'ipotesi in cui il lavoratore distaccato in uno degli Stati contraenti stipuli un contratto di lavoro locale con l'azienda distaccataria.

2.5.1 Lavoratori distaccati da datore di lavoro giapponese che sono occupati in Italia e che hanno stipulato un contratto di lavoro con datore di lavoro italiano

È possibile che un lavoratore proveniente dal Giappone, distaccato dal proprio datore di lavoro giapponese e riconducibile in particolare alla figura del "CEO", stipuli in Italia un contratto di lavoro, ulteriore rispetto a quello che ha originato il distacco in Italia, con un datore di lavoro o committente italiano che sia filiale dell'azienda madre giapponese. In tali casi, il lavoratore titolare di due contratti di lavoro ha la possibilità di chiedere di essere esonerato, limitatamente alle forme assicurative previste dall'Accordo, dall'applicazione della legislazione italiana non solo per il contratto stipulato in Giappone (tramite il modello "JPN/IT/101", da richiedere alle competenti autorità giapponesi), ma anche per il contratto stipulato in un secondo momento in Italia durante il periodo di distacco.

2.5.2 Procedura per richiedere l'esenzione dall'applicazione della legislazione italiana per il lavoratore giapponese distaccato che ha stipulato un contratto di lavoro con il datore di lavoro italiano

Per richiedere l'esenzione dall'applicazione della legislazione italiana in relazione al "secondo contratto" stipulato con il datore di lavoro o committente italiano deve essere utilizzato l'apposito modulo di domanda "Domanda di esenzione contributiva" allegato alla presente circolare (Allegato n. 4).

La domanda deve essere presentata dal datore di lavoro o committente (tramite PEC o Cassetto bidirezionale) alla Struttura territoriale dell'INPS di competenza in base alla matricola dell'azienda italiana, filiale dell'azienda madre giapponese, e sottoscritta anche dal lavoratore interessato, con allegato il certificato di copertura "JPN/IT 101".

Il periodo per il quale può essere concesso l'esonero contributivo non può in ogni caso superare il termine ultimo del periodo di distacco certificato dal modello "JPN/IT 101". Una volta ricevuta la domanda la competente Struttura territoriale dell'INPS deve trasmetterla, tramite PEI, alla Direzione centrale Entrate che provvede a inviarla al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il quale decide sull'accoglimento della richiesta entro il termine ordinatorio di 90 giorni.

Se la domanda viene presentata entro due mesi dalla data di sottoscrizione del "secondo contratto", l'esonero contributivo in relazione a tale contratto ha effetto per tutta la durata dello stesso con il datore di lavoro o committente italiano. Qualora, invece, l'istanza venga presentata oltre il periodo di due mesi dalla stipula del "contratto", l'esonero contributivo potrà essere concesso solo a partire dalla data di presentazione della richiesta.

Si precisa che in attesa della decisione sulla concessione dell'esonero da doppio contratto, l'azienda italiana, filiale dell'azienda madre giapponese, in qualità di datore di lavoro o di committente, è tenuta all'assolvimento degli obblighi contributivi ai sensi della legislazione italiana. Soltanto a seguito di accoglimento da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali dell'istanza di esonero, sarà possibile richiedere all'INPS il rimborso dei contributi nel frattempo versati in relazione al doppio contratto stipulato dall'azienda con il lavoratore giapponese.

2.5.3 Lavoratori distaccati da datore di lavoro italiano che sono occupati in Giappone e che hanno stipulato un contratto di lavoro con datore di lavoro giapponese

Sulla base del principio di reciprocità, la possibilità di richiedere l'esonero contributivo da doppio contratto è data anche ai lavoratori assicurati in Italia distaccati in Giappone che stipulino un secondo contratto con un datore di lavoro giapponese. Fermo restando la necessità di richiedere alla Struttura territorialmente competente dell'INPS, prima della partenza, il rilascio del certificato di copertura contributiva "IT/JPN 101", si rinvia alle disposizioni delle competenti autorità giapponesi per le modalità di richiesta dell'esenzione per il contratto localmente sottoscritto.

2.6 Regime transitorio. Lavoratori giapponesi distaccati da un datore di lavoro giapponese e occupati in Italia alla data di entrata in vigore dell'Accordo (1° aprile 2024)

I lavoratori provenienti dal Giappone che, al momento dell'entrata in vigore dell'Accordo, lavorino in Italia per un datore di lavoro giapponese e che vogliano avvalersi delle norme sul distacco per essere esentati dall'applicazione della legislazione italiana, devono presentare apposita domanda alla competente autorità giapponese per ottenere il rilascio del certificato di copertura contributiva "JPN/IT 101".

L'esonero contributivo può essere concesso dal 1° aprile 2024, data di entrata in vigore dell'Accordo, solo se la domanda di distacco viene presentata entro il periodo transitorio, concordato dagli Stati contraenti, di 6 mesi (1° ottobre 2024) + 1 mese (1° novembre 2024) dalla data di entrata in vigore dell'Accordo medesimo; tale periodo aggiuntivo di 1 mese è stato stabilito per consentire alle competenti istituzioni giapponesi di emettere i necessari certificati di copertura "JPN/IT 101" ai lavoratori giapponesi già distaccati in Italia, qualora la domanda venga presentata a ridosso della scadenza del periodo transitorio di 6 mesi e,

comunque, entro il 1° ottobre 2024.

Per le domande di distacco presentate all'autorità giapponese dopo tale termine l'esonero viene riconosciuto dalla data di presentazione della domanda.

In ogni caso l'esenzione dall'applicazione della legislazione italiana può riguardare soltanto i periodi di lavoro che si collocano temporalmente a partire dalla data di entrata in vigore dell'Accordo (cfr. l'art. 22).

Il medesimo periodo transitorio si applica anche nell'ipotesi del secondo contratto stipulato con il datore di lavoro italiano.

Infatti, al fine di consentire alle competenti istituzioni giapponesi di rilasciare i necessari certificati di copertura ai lavoratori giapponesi già distaccati in Italia, che siano inoltre titolari di un secondo contratto italiano al momento dell'entrata in vigore dell'Accordo, è stato previsto anche per questa ipotesi il periodo transitorio di 6 mesi (1° ottobre 2024) + 1 mese (1° novembre 2024). Pertanto, se la domanda di esonero viene presentata entro 7 mesi (1° novembre 2024) dalla data di entrata in vigore dell'Accordo (con il formulario allegato "JPN/IT/101" rilasciato dall'autorità giapponese o con espressa indicazione di averlo richiesto) e se viene accolta dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali è riconosciuta l'esenzione dagli obblighi contributivi in Italia retroattivamente dalla data di inizio del distacco (che non può essere antecedente alla data di entrata in vigore dell'Accordo). Viceversa, per le domande presentate dopo il termine di 7 mesi dall'entrata in vigore dell'Accordo, l'esonero contributivo può essere riconosciuto a partire dalla data di presentazione della richiesta, secondo quanto precisato al precedente paragrafo 2.5.2.

PARTE III – DISPOSIZIONI VARIE

-

3.1 Misure amministrative

3.1.1 Collaborazione amministrativa (art. 14 dell'Accordo)

Le autorità competenti di entrambi gli Stati contraenti devono fornirsi ogni necessaria assistenza, a titolo gratuito, per l'applicazione dell'Accordo.

Le misure amministrative necessarie per l'applicazione dell'Accordo sono contenute nel relativo Accordo amministrativo.

3.1.2 Esenzioni da spese e autenticazione e regime linguistico degli scambi (artt. 15 e 16 dell'Accordo)

In base alle disposizioni contenute nell'articolo 15 dell'Accordo, le esenzioni da imposte, tasse e diritti amministrativi previste dalla legislazione di una degli Stati contraenti, in relazione all'istruttoria delle domande e ai documenti allegati, valgono anche ai fini dell'applicazione dell'Accordo. Inoltre, per i documenti presentati non è necessario richiedere alcuna legalizzazione o altra simile formalità alle autorità diplomatiche e consolari (cfr. l'art. 15, paragrafo 2).

Le autorità e le istituzioni competenti dei due Stati contraenti possono comunicare tra loro nelle rispettive lingue ufficiali o in inglese. Pertanto, le domande di prestazione e i documenti non possono essere respinti per il fatto di essere stati redatti nella lingua ufficiale dell'altro Stato (cfr. l'art. 16, paragrafo 2).

3.2 Scambio d'informazioni e modalità di collaborazione

3.2.1 Scambio di informazioni e trattamento dei dati personali (art. 17 dell'Accordo)

Le competenti autorità, istituzioni e gli organismi di collegamento di uno Stato contraente possono inviare, relativamente alle persone, solo le informazioni necessarie all'applicazione dell'Accordo, raccolte in conformità alla propria legislazione. Tali informazioni, così ricevute dall'altro Stato contraente, devono essere trattate secondo le leggi e i regolamenti di quest'ultimo Stato in materia di protezione e trattamento dei dati personali (cfr. l'art. 17, paragrafo 2).

3.2.2 Presentazione delle domande di prestazione, ricorso o altra dichiarazione (art. 18 dell'Accordo e art. 4 dell'Accordo amministrativo)

L'Accordo dispone che qualsiasi domanda di prestazione, ricorso o altra dichiarazione presentata in base alla legislazione di uno Stato contraente, se pervenuta all'istituzione dell'altro Stato contraente competente a ricevere simili istanze, deve essere considerata come se fosse stata presentata, nella stessa data, all'istituzione competente del primo Stato. Tali istanze devono essere gestite in conformità alle procedure e alla legislazione di detto Stato. A tale fine, la competente istituzione dello Stato contraente che riceve l'istanza è tenuta a trasmetterla tempestivamente all'istituzione competente dell'altro Stato contraente.

3.2.3 Presentazione delle domande di pensione

Come precisato in premessa, l'Accordo non prevede la totalizzazione dei periodi di assicurazione ai fini pensionistici. Tuttavia, in base alle disposizioni contenute nell'articolo 18 dell'Accordo, le istituzioni di ciascuno Stato contraente devono farsi carico della ricezione e del successivo trasferimento delle domande di prestazione, e della documentazione allegata per l'istruttoria delle stesse, all'istituzione dello Stato contraente in base alla cui legislazione la domanda è presentata.

a) Trattazione delle domande di pensione presentate dai soggetti residenti in Italia a carico dell'assicurazione giapponese

Il soggetto residente in Italia che intende richiedere una prestazione a carico dell'assicurazione giapponese deve presentare la domanda, compilando il relativo formulario (Allegati n. 5 e n. 6), all'INPS, che a sua volta provvede all'inoltro della documentazione ricevuta all'istituzione giapponese competente.

b) Trattazione delle domande presentate dai soggetti residenti in Giappone a carico dell'assicurazione italiana

Il soggetto residente in Giappone che intende richiedere una prestazione a carico dell'assicurazione italiana deve presentare la domanda, compilando il relativo formulario (Allegati n. 7 e n. 8), alla competente istituzione giapponese, che a sua volta provvede all'inoltro della documentazione ricevuta all'INPS.

In particolare, la documentazione è trasmessa alla Direzione provinciale di Perugia, sede polo per la gestione delle domande dei soggetti residenti in Paesi esteri non convenzionati.

La Direzione provinciale di Perugia provvede, poi, a istruire e a definire la domanda di prestazione.

Qualora sia necessario richiedere ulteriori informazioni utili per l'istruttoria della domanda, la stessa Direzione provinciale deve contattare direttamente l'interessato.

La decisione di accoglimento o reiezione della prestazione richiesta è comunicata, come di

consueto, all'interessato.

3.3 Valuta dei pagamenti (art. 19 dell'Accordo)

L'Accordo dispone che il pagamento delle prestazioni, erogate per effetto dell'Accordo, venga effettuato nella valuta dello Stato debitore.

3.4 Risoluzione delle controversie (art. 20 dell'Accordo)

L'Accordo prevede che ogni disaccordo sull'interpretazione o applicazione dell'Accordo medesimo venga risolto previa consultazione tra gli Stati contraenti.

3.5 Disposizione per i soli cittadini giapponesi (art. 21 dell'Accordo)

L'Accordo precisa che l'articolo 4 non incide sulle norme relative alla presa in carico dei periodi complementari, previste dalla legislazione giapponese per quei cittadini giapponesi che abbiano avuto residenza temporanea al di fuori del territorio del Giappone.

PARTE IV – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

4.1 Disposizioni transitorie (art. 22 dell'Accordo)

Nel caso di una persona il cui distacco o la prestazione di lavoro autonomo nell'altro Stato contraente siano iniziati prima dell'entrata in vigore dell'Accordo, il periodo di tale distacco o lavoro autonomo viene considerato iniziato dalla data di entrata in vigore dell'Accordo medesimo.

4.2 Disposizioni finali (art. 24 dell'Accordo)

L'Accordo resta in vigore per un periodo di tempo indeterminato. Tuttavia, ciascuno Stato contraente può notificare all'altro Stato contraente, attraverso i canali diplomatici, la cessazione dell'Accordo. In tale caso, l'Accordo resta in vigore fino all'ultimo giorno del dodicesimo mese successivo al mese in cui la cessazione dello stesso è stata notificata. Qualora uno degli Stati contraenti informasse l'altro Stato contraente della cessazione degli effetti dell'Accordo, entrambi gli Stati contraenti si consulteranno al fine di risolvere le questioni che tale cessazione potrebbe far sorgere.

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi