



ASSOLOMBARDA

Il distacco dei lavoratori all'estero

DISPENSA

N°07/2018

A cura dell'Area

Lavoro e Previdenza

Il distacco dei lavoratori all'estero

Indice Contenuti

PREMESSA	4
1. LA DEFINIZIONE DI DISTACCO	5
1.1 Che cos'è il distacco	5
1.2 Il cosiddetto "distacco improprio"	5
2. GLI ASPETTI GIUSLAVORISTICI	6
2.1 Unione Europea	7
2.2 Paesi extra UE	10
3. GLI ASPETTI ASSICURATIVI	12
3.1 Unione Europea	12
3.2 Paesi extra UE	13
4. GLI ASPETTI PREVIDENZIALI	14
4.1 Unione europea	15
4.2 Paesi extra UE con cui vigono accordi di sicurezza sociale	16
4.3 Paesi extra UE con cui non vigono accordi di sicurezza sociale	19
5. ALLEGATI	22
5.1 Lettera di distacco (comunicazione della distaccante alla distaccataria)	22
5.2 Lettera di distacco (comunicazione al dipendente)	23
5.3 Modello UNI_DISTACCO_UE	24
5.4 Modello DA1	27
5.5 Modello A1	28
5.6 Certificato di assicurazione ex art. 7 dell'Accordo USA/IT	34

Premessa

In un mondo dove le distanze sono sempre più brevi e l'economia è ormai su scala globale, anche la concorrenza fra le imprese spesso non si gioca più in un ambito nazionale, ma spazia a livello internazionale.

Una parte crescente delle imprese è impegnata su diversi mercati e si struttura internamente in modo flessibile per affrontare queste sfide e riuscire a coglierne le opportunità.

Le conseguenze dirette di questo processo sono la plurilocalizzazione delle imprese e soprattutto una maggiore mobilità dei lavoratori: quest'ultimo fenomeno si deve intendere non solo all'interno dell'azienda o del gruppo aziendale, ma anche tra le imprese che sono partner commerciali e con cui c'è uno scambio di conoscenze.

I lavoratori quindi sono chiamati a svolgere la loro attività non più in un solo luogo, ma in diversi e per periodi di tempo spesso di breve o media durata. Anche i Paesi d'interesse mutano velocemente seguendo le leggi di mercato, le condizioni del settore di appartenenza e l'evoluzione della normativa in loco.

Il distacco, è un argomento tornato di attualità per i legislatori, che hanno compreso l'importanza di un migliore controllo dei flussi dei lavoratori, per evitare situazioni di concorrenza sleale e di dumping sociale.

Un'attenzione che si è tradotta, almeno per l'Unione Europea, in nuovi adempimenti a carico delle aziende, la cui inosservanza genera sanzioni amministrative molto severe che, a volte, configurano veri e propri reati.

Acquisire le nozioni che consentono di "superare" i limiti territoriali diventa quindi un sapere strategico che aumenta la competitività delle aziende e le proietta in un'ottica internazionale.

La dispensa è stata realizzata dall'Area Lavoro e Previdenza con la collaborazione dell'Area Rapporti Internazionali per gli approfondimenti sulle normative dei singoli Stati

1. La definizione di distacco

1.1 Che cos'è il distacco

Il distacco si ha quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse pone temporaneamente il lavoratore a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Da questa definizione presente nella normativa italiana (art. 30 Dlgs 276/2003) si possono individuare alcuni elementi che risultano determinanti per distinguere questo istituto da quello della trasferta o del trasferimento.

Innanzitutto siamo in presenza di un **mutamento temporaneo** e non definitivo come avviene per il trasferimento, ma allo stesso tempo non abbiamo un'esatta quantificazione temporale né di una durata minima né di una massima.

Pertanto il vero elemento distintivo del distacco rispetto alla trasferta, anch'essa indeterminata nella sua durata, lo si deve individuare in un altro elemento: **l'interesse dell'azienda** che invia il lavoratore.

La trasferta infatti non è definita dal nostro ordinamento, ma solo in modo generico dalla dottrina e dalla giurisprudenza, mentre i CCNL forniscono la regolamentazione degli aspetti economici legati alla stessa.

1.2 Il cosiddetto “distacco improprio”

A volte si sente parlare di “distacco improprio”, un termine che vuole indicare una particolare fattispecie in cui il datore congela il rapporto di lavoro, concordando **un'aspettativa condizionata al rientro del lavoratore in Italia**, e contestualmente il lavoratore **stipula un nuovo contratto di lavoro** direttamente nel luogo in cui dovrà essere prestata l'attività lavorativa.

Il vantaggio di una simile soluzione consiste nella possibilità di semplificare alcuni aspetti operativi, quali quelli relativi alla doppia contribuzione, ma al tempo stesso sposta le difficoltà su un piano contrattuale.

Infatti queste intese dovranno essere formulate con attenzione in modo che le parti trovino una reciproca soddisfazione tra quelle che sono le pretese economiche e la ragionevole sicurezza del dipendente di poter tornare nel “vecchio” posto di lavoro.

In molti casi una stipula frettolosa di questi accordi può provocare danni alle parti, generare fraintendimenti o false aspettative e quindi portare a contenziosi.

2. Gli aspetti giuslavoristici

Il distacco crea di fatto un rapporto trilaterale che coinvolge il datore di lavoro che invia il lavoratore (distaccante), un soggetto che lo riceve (distaccatario) e ovviamente lo stesso lavoratore (distaccato).

Il rapporto che si viene a creare ha caratteristiche peculiari che lo distinguono dalla somministrazione di lavoro e dall'interposizione illecita di manodopera.

Il distacco è giustificato dalla possibilità di poter individuare **un interesse** dell'azienda distaccante, che non può coincidere con la mera somministrazione di lavoro e che per il Ministero del Lavoro deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente.

Con queste caratteristiche si intende che l'interesse deve essere ben definito e delineato, deve poter giustificare il distacco del lavoratore e, allo stesso tempo, deve avere una connotazione concreta che accompagni il distacco per l'intera durata prevista. Tale interesse può essere anche formalizzato e trasposto in una lettera tra azienda distaccante e distaccataria¹.

Nel caso si parli di un distacco all'interno di un gruppo, il Ministero del Lavoro ha specificato che l'interesse si ritiene di per sé sussistente, in ragione di un disegno strategico finalizzato al raggiungimento di un risultato economico unitario. Interpretazione che resta assolutamente valida anche nel caso di aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete (Interpello Min. Lav. n. 1/2016). Il distacco inoltre deve essere temporaneo e la sua durata deve essere proporzionata e funzionale all'interesse qualificato che ne sta alla base.

La durata massima del distacco trova una regolamentazione nella normativa di riferimento e, secondo la tipologia di distacco, questa può variare anche sensibilmente: la normativa italiana non prevede alcun limite, mentre quella europea individua un termine dopo 24 mesi consecutivi, anche se suscettibile di proroga, in altri casi è invece necessario fare riferimento ai singoli accordi internazionali.

Si ricorda che il periodo di distacco non è interrotto dagli eventi di malattia o dalle ferie, ma ovviamente può terminare in anticipo rispetto a quanto previsto nel caso di dimissioni o licenziamento.

La permanenza del **legame organico** tra la distaccante e il lavoratore è un elemento fortemente caratterizzante del distacco: durante il periodo di distacco il rapporto di lavoro rimane in capo alla distaccante e solo il potere direttivo viene delegato ed esercitato in sinergia con la distaccataria.

Se il distacco è compiuto da un'azienda italiana, la nostra normativa non prevede il consenso del lavoratore come obbligatorio, salvo che il distacco comporti anche un cambiamento della mansione.

In tutti gli altri casi il consenso del lavoratore non è obbligatorio, ma l'azienda deve poter dimostrare le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che lo hanno reso necessario.

¹Lettera di distacco (comunicazione della distaccante) – Allegato 1.

Resta inteso che, per evitare qualsiasi contenzioso e ridurre al massimo l'alea di una rivendicazione, il suggerimento sia quello di richiedere sempre il consenso scritto del lavoratore².

Il distacco costituisce una deroga al principio generale della *lex loci laboris* per cui normalmente si ritiene che il luogo in cui si svolge la prestazione di lavoro è anche quello che determina la legge applicabile.

Nel caso del distacco questo non succede, in **quanto il contratto di lavoro resta soggetto alla legislazione dello Stato della distaccante**, tuttavia questa regola sconta delle eccezioni relative ad alcune norme di ciascun ordinamento.

È quindi necessario che il contratto di lavoro venga analizzato e confrontato con **le norme imperative dello Stato di destinazione** ed eventualmente venga armonizzato: ad esempio spesso bisogna tenere in considerazione la retribuzione minima che deve essere riconosciuta al lavoratore per l'attività svolta e l'orario di lavoro che deve essere osservato.

L'invio di un lavoratore il cui contratto violi tali disposizioni comporta un pericoloso fenomeno di dumping sociale, che potrebbe aprire la strada a una concorrenza sleale originata dalle diverse regole applicabili ai distaccati.

In questo senso l'attenzione dei diversi Paesi verso questa problematica ha generato nei vari ordinamenti delle pesanti sanzioni nel caso di mancata osservazione delle norme imperative.

2.1 Unione Europea

Nell'Unione Europea il distacco è stato oggetto di numerose direttive che, nel corso degli anni, hanno regolato questo fenomeno delineando una serie di caratteristiche, requisiti minimi e condizioni trasversali a tutti gli stati dell'UE.

Il processo di uniformazione delle varie legislazioni e delle relative procedure burocratiche è stato uno dei principali elementi che hanno realizzato, anche a livello lavorativo, la libera circolazione delle persone all'interno dell'UE e che ne hanno aumentato la competitività.

Fino a poco tempo fa non era previsto alcun adempimento particolare per l'invio di lavoratori all'interno del territorio europeo, ma la Direttiva UE 2014/67 ha introdotto, in capo all'azienda distaccante, **un obbligo di comunicazione**.

La distaccante, infatti, deve innanzitutto informarsi sulla procedura di comunicazione presente nel paese di destinazione, in quanto la direttiva europea lascia ai paesi membri la libertà di decidere come questa debba essere effettuata.

Inoltre, una volta individuato il canale di comunicazione scelto dal singolo stato membro, la distaccante dovrà effettuare, nella maggior parte delle volte, una registrazione sul sito internet e compilare il relativo modulo.

² Lettera di distacco (comunicazione al dipendente) – Allegato 2.

Le informazioni richieste da questa comunicazione sono molteplici, non sempre risultano uguali nei vari paesi e, in questa prima fase, spesso sono disponibili solo nella lingua del luogo.

In concreto la distaccante spesso chiede alla distaccataria un supporto per adempiere a queste comunicazioni, che tuttavia rappresentano solo una parte degli oneri burocratici dell'azienda distaccante.

Infatti le legislazioni dei vari Stati dell'UE possono richiedere anche la conservazione della documentazione inerente il rapporto di lavoro e la designazione di uno o più referenti.

La documentazione può essere richiesta tradotta nella lingua del luogo del distacco e può consistere, a secondo della legislazione nazionale, nel contratto di lavoro, i prospetti paga, i prospetti con indicata l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza applicabile.

Focus Italia

La comunicazione di distacco prevista dalla direttiva comunitaria è stata recepita dal Decreto Legislativo n. 136/2016, che ha introdotto per tutte le aziende stabilite in uno stato estero (comunitario o extra comunitario) che distaccano in Italia lavoratori a favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, l'obbligo di comunicare il distacco.

Non solo, ma per il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione è fatto obbligo alla distaccante di:

- **conservare** in lingua italiana nel contratto di lavoro, i prospetti paga, i prospetti con indicata l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza applicabile.
- **designare** un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti.
- **designare** un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali

La comunicazione può essere effettuata sul portale del Ministero del Lavoro, entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del distacco con la compilazione del modello UNI_DISTACCO_UE³.

La mancata osservanza di questi obblighi comporta per l'azienda distaccante sanzioni che possono arrivare fino a 150.000 euro.

³ Modello UNI_DISTACCO_UE – Allegato 3.

Obblighi del distaccante

Prima di ogni periodo di distacco in Francia, anche qualora la durata della missione sia di un solo giorno e per poche ore, il datore di lavoro deve compilare una **dichiarazione preliminare di distacco** (disponibile in lingua francese e inglese), esclusivamente in via telematica, connettendosi al portale www.sipsi.travail.gouv.fr.

La dichiarazione richiede numerose informazioni, tra le quali: i dati anagrafici aziendali, l'attività prevalente, il luogo del distacco, l'indicazione del rappresentante dell'impresa in Francia, la durata della missione, la natura delle prestazioni eseguite, i dati anagrafici e l'orario di lavoro del distaccato.

Il distaccante deve inoltre nominare, in forma scritta e in lingua francese, **un proprio rappresentante** presente sul territorio per tutta la durata del distacco.

Compito del rappresentante è fungere da tramite tra il distaccante e le autorità e conservare, sul territorio francese, **i seguenti documenti** tradotti in francese: la visita medica a cui è stato sottoposto il distaccato, il pagamento della retribuzione, le ore lavorate, il modello A1 (o almeno la prova che è stata presentata la domanda), la copia della designazione del rappresentante, l'indicazione del diritto applicabile al contratto tra distaccante e distaccataria, il numero di contratti eseguiti e il fatturato realizzato dal distaccante in Italia e in Francia, il contratto di lavoro e le buste paga.

Obblighi del distaccatario

L'impresa distaccataria ha l'obbligo di richiedere al distaccante copia della dichiarazione preventiva di distacco e copia del documento di nomina del rappresentante sul territorio francese e di allegarle al proprio registro del personale, nonché di effettuare la dichiarazione di distacco sostitutiva qualora il distaccante non vi abbia provveduto.

Norme sostanziali di diritto del lavoro francese inderogabili

In alcune materie di particolare rilevanza, il distaccante deve garantire al distaccato le stesse condizioni di lavoro presenti in Francia, ad esempio per quanto riguarda le libertà individuali e collettive, la non discriminazione tra uomo-donna, la tutela della maternità, i tempi di lavoro, la retribuzione minima, la normativa sullo straordinario e le regole relative alla sicurezza.

Concretamente, prima di ogni distacco bisogna effettuare un'analisi comparata dell'inquadramento italiano del distaccato rispetto alle disposizioni relative alla classificazione dei dipendenti contenute nella convenzione collettiva francese e verificare che la retribuzione del dipendente distaccato rispetti il minimo previsto dalla convenzione collettiva francese e, in caso negativo, effettuare il dovuto adeguamento retributivo.

In materia di orario di lavoro, è importante avere ben presente che in Francia la durata legale della settimana lavorativa è pari a 35 ore (contro le 40 ore settimanali previste in Italia). Qualora il dipendente distaccato lavorasse di più, le ore eccedenti devono essere retribuite come straordinario, secondo la legge francese, e devono comparire in busta paga, pena una sanzione per "dissimulazione d'impiego".

Sanzioni

Per la violazione della normativa in materia di distacco sono previste ammende fino a 500.000 euro e anche la sospensione temporanea della prestazione di servizi, inoltre sono previste sanzioni penali nel caso di dissimulazione di impiego.

2.2 Paesi extra UE

Il distacco in Paesi extra UE deve essere oggetto di una valutazione approfondita e scrupolosa, in quanto presenta problematiche più articolate che coinvolgono sia la normativa italiana, sia quella della legislazione dello Stato di destinazione.

Pertanto, in un momento preliminare, è necessario che la società distaccante effettui uno studio mirato sulla legislazione del singolo Stato per capire le caratteristiche richieste dal distacco, per informarsi su eventuali limiti quantitativi di persone in entrata e procedere a richiedere le autorizzazioni nei tempi previsti.

La nostra legislazione applica per tutte le fattispecie di distacco l'art. 30, Legge n. 276/2003, ma è prevista una tutela ulteriore per il lavoro svolto all'estero, attraverso le disposizioni dell'art. 18, Legge n. 398/1987.

Il legislatore impone di inserire nel contratto di distacco tutta una serie di requisiti che, in precedenza erano oggetto di autorizzazione ministeriale, ma che con l'art. 18, D.Lgs. n. 151/2015 sono state poste a carico del datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve garantire al lavoratore:

- **un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore** a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;
- la possibilità per i lavoratori di ottenere **il trasferimento in Italia della quota di valuta** trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;
- **un'assicurazione per ogni viaggio** di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;
- il tipo di **sistemazione logistica**;
- idonee misure in **materia di sicurezza**.

Questo nuovo assetto normativo ha semplificato la procedura ed accorciato i tempi necessari per l'invio di lavoratori italiani all'estero, ma ha anche lasciato la valutazione di queste condizioni contrattuali alla discrezione del datore di lavoro, aumentando di fatto la sua responsabilità.

Focus Svizzera

Obblighi del distaccante

Le imprese che intendono effettuare un'attività lavorativa o prestare servizi in Svizzera per la durata massima di 90 giorni l'anno, devono notificare il personale distaccato presso le autorità competenti.

La notifica del distaccato deve essere effettuata esclusivamente on-line sul sito federale https://meweb.admin.ch/meldeverfahren/?request_language=it e deve essere compiuta almeno con otto giorni di anticipo rispetto all'inizio dei lavori (es. se la notifica avviene il 21 ottobre 2017, l'attività lavorativa non può iniziare prima del 29 ottobre 2017).

Le aziende che operano nei settori dell'edilizia, della ristorazione, della pulizia, dei servizi di sicurezza e del commercio ambulante devono notificare la loro attività fin dal

primo giorno, mentre per tutti gli altri settori la comunicazione alle autorità va fatta solo se l'attività ha una durata di almeno otto giorni per anno civile.

In questo calcolo rientrano tutte le giornate di attività lavorativa prestate nel territorio svizzero, indipendentemente dal fatto che siano state svolte singolarmente o in un unico periodo continuativo e a prescindere dal fatto che vi sia stato un soggiorno o meno.

Tra le informazioni richieste dalla notifica federale, vi sono le seguenti: i dati anagrafici e la tipologia di attività dell'azienda distaccante, il luogo e la durata del distacco, la natura delle prestazioni eseguite, i dati anagrafici, l'orario di lavoro e la retribuzione del distaccato.

Il **Canton Ticino** richiede la notifica all'Ufficio per la Sorveglianza del Mercato del Lavoro, **sin dal primo giorno di attività e indipendentemente dal settore** della distaccante, al seguente sito <https://www4.ti.ch/dfe/de/usml/ufficio/>. Inoltre, per le aziende che operano nel settore edile o in categorie assimilabili, il Canton Ticino prevede l'iscrizione obbligatoria all'albo LIA <http://www.albo-lia.ch/>.

Si ricorda inoltre che per tutte le imprese che occupano personale, principalmente nel comparto dell'edilizia e delle metalcostruzioni, sussiste l'obbligo di depositare una cauzione all'Ufficio Centrale Svizzero per le Cauzioni, come garanzia di pagamento per eventuali sanzioni contrattuali, costi di controllo e contributi al Fondo Paritetico. I dettagli sugli importi da versare e le modalità sono descritte sul sito <http://www.zkvs.ch/it/>.

Norme imperative sulla retribuzione

Il datore di lavoro deve garantire ai lavoratori distaccati le condizioni lavorative e salariali previste dalle leggi federali e dai contratti collettivi, in particolare: la retribuzione minima, i periodi di lavoro e di riposo, la durata minima delle ferie, la sicurezza e la salute sul posto di lavoro, la tutela della maternità e dei bambini, nonché la parità di trattamento fra donna e uomo.

La distaccante può calcolare il salario minimo applicabile, utilizzando l'apposita applicazione presente sul sito http://www.entsendung.admin.ch/app/lohn_berechnen?navId=lohn_berechnen.

I distaccati devono avere con sé tutti i documenti utili a provare il rispetto delle condizioni salariali e lavorative (es. il contratto di lavoro, i documenti relativi a orari, tempo di viaggio e di riposo).

Sanzioni

I datori di lavoro che non rispettano le disposizioni imperative sui lavoratori distaccati sono soggetti a sanzioni che possono andare dall'ammonizione all'ammenda pecuniaria, fino al **blocco delle prestazioni di servizio**. Le casistiche e gli importi sono visualizzabili sul sito http://www.entsendung.admin.ch/cms/content/behoerden/sanktionen_it.

Avv. Denise Pagani Zambelli - Studio Altenburger
Avv. Massimo Calderan - Studio Altenburger

3. Gli aspetti assicurativi

Un argomento da non sottovalutare è la copertura assicurativa riguardante gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Il lavoratore che si reca a svolgere la propria attività all'estero **deve poter contare su un'assicurazione** che lo vada a coprire nel caso in cui dovesse essere vittima di un infortunio durante il periodo di distacco.

Per affrontare questo aspetto del rapporto di lavoro bisogna innanzitutto **chiarire quale sia l'attività lavorativa richiesta al lavoratore distaccato**: la medesima che svolgeva prima del distacco o un'altra?

Nel primo caso il datore di lavoro non ha ulteriori oneri, in quanto il lavoratore è già assicurato presso l'INAIL per gli infortuni derivanti da quell'attività lavorativa e pertanto, a prescindere dal luogo, il lavoratore è coperto.

Al contrario se il lavoratore in distacco va a svolgere un'attività diversa rispetto a quella per cui è assicurato, il datore di lavoro distaccante deve provvedere ad assicurare la persona per l'attività che verrà effettivamente svolta, pena l'erogazione della sanzione civile per evasione.

Quest'ultima casistica è più frequente quando il distacco è giustificato da uno scambio di conoscenze pratiche e tecniche, perché al lavoratore viene chiesto di avvicinarsi ad attività diverse riconducibili a voci di rischio differenti.

In ogni caso il distaccato che dovesse infortunarsi ha l'obbligo di avvisare immediatamente il proprio datore di lavoro, facendo pervenire il relativo certificato per l'invio della denuncia all'INAIL e l'avvio dell'iter per il riconoscimento dell'infortunio.

Contestualmente l'azienda distaccataria dovrà essere messa a conoscenza dell'infortunio per poter organizzare al meglio il proprio lavoro.

3.1 Unione Europea

Il premio assicurativo INAIL richiesto al datore di lavoro per il distaccato è il medesimo previsto per gli altri lavoratori che svolgono l'attività assicurata con la stessa voce di tariffa.

Tuttavia in ambito europeo, per consentire al lavoratore infortunato di **ricevere immediatamente le prestazioni sanitarie** di cui abbisogna nello Stato presso cui è distaccato e **velocizzare le procedure di riconoscimento** delle eventuali spese sanitarie sostenute, la distaccante deve richiedere all'INAIL il rilascio del documento DA1⁴.

⁴⁴ Modello DA1 – Allegato 4.

Tale documento può essere richiesto telematicamente sul sito INAIL, oppure direttamente presso gli sportelli dell'Istituto, e viene rilasciato, dopo le opportune verifiche, al richiedente e all'ATS competente.

La mancanza del suddetto modulo non inficia il riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'INAIL, ma potrebbe rendere più difficile l'assistenza al lavoratore.

3.2 Paesi extra UE

Nel caso di un distacco in un paese extra UE, la copertura assicurativa dell'INAIL non viene meno, durante il suddetto periodo infatti il datore di lavoro è tenuto a versare il premio assicurativo, ma bisognerà fare un distinguo per quanto riguarda il calcolo del premio.

Infatti per il pagamento del premio INAIL dovremo andare **a verificare se vi sono accordi internazionali** sottoscritti dall'Italia e poi esaminarne i contenuti.

Qualora si parli di Paesi extra UE con cui non vi sono accordi relativi all'assicurazione sugli infortuni e le malattie professionali, il premio INAIL dovrà essere calcolato sulle retribuzioni convenzionali.

Focus sulle retribuzioni convenzionali

Le retribuzioni convenzionali sono uno strumento utilizzato per la determinazione della base imponibile per i lavoratori distaccati in Paesi non convenzionati: si tratta di una tabella con delle fasce retributive, divise per il settore, a cui viene ricondotta una base di calcolo.

Le retribuzioni convenzionali sono annualmente rivalutate dal Ministero del Lavoro e per individuare la fascia di appartenenza di un lavoratore **bisogna innanzitutto determinare la retribuzione** da intendersi come il trattamento economico previsto da CCNL, comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti, esclusa l'indennità estero.

I valori convenzionali possono essere ragguagliati a giornata solo in caso di assunzione, risoluzione del rapporto, trasferimento nel corso del mese: in tal caso l'imponibile mensile deve essere diviso per 26 giornate e, successivamente, si moltiplica il valore ottenuto per il numero dei giorni, domeniche escluse, comprese nella frazione di mese interessata.

In questo caso, non essendoci un riconoscimento da parte dello Stato di destinazione dell'assicurazione INAIL, potrebbe nascere l'obbligo per il datore di lavoro distaccante di assicurare il lavoratore anche secondo la legge del luogo del distacco.

Tale adempimento ovviamente potrebbe comportare oneri economici aggiuntivi che devono essere attentamente valutati dalle aziende distaccanti.

Al contrario, nel caso in cui vi siano accordi internazionali in materia, il premio INAIL dovrà essere versato, senza differenze, sulla retribuzione effettiva.

Di seguito si riporta un elenco riassuntivo dei paesi che hanno una convenzione internazionale con l'Italia riguardante l'assicurazione sugli infortuni e malattie professionali:

- Argentina
- Australia (solo per lo stato Victoria)
- Brasile
- Canada (Ontario, Quebec)
- Capoverde
- Paesi dell'ex-Jugoslavia (Serbia, Montenegro, Bosnia Erzegovina, Macedonia)
- Israele
- Isole del Canale (Jersey, Guernsey, Alderney, Herm, Jersey)
- Principato di Monaco
- San Marino
- Santa Sede
- Svizzera
- Tunisia
- Turchia
- Uruguay
- Venezuela

4. Gli aspetti previdenziali

Il distacco dei lavoratori porta con sé diverse problematiche, tra le quali l'aspetto previdenziale rappresenta sicuramente un elemento molto importante sia perché presenta molte complicazioni, sia perché può essere uno dei principali argomenti della contrattazione tra distaccante e distaccato.

Il panorama previdenziale che si presenta è differenziato secondo il paese di destinazione del lavoratore distaccato.

Infatti il distacco, come abbiamo già ricordato, rappresenta un'eccezione dal punto di vista del principio della *lex loci laboris*, e questa peculiarità ha conseguenze anche in materia previdenziale.

Il rapporto di lavoro tra datore di lavoro e lavoratore subisce una modifica temporanea del luogo presso cui deve essere fornita la prestazione e questo rappresenta un collegamento con una legislazione diversa e genera il problema di determinare la normativa previdenziale applicabile.

Si delineano **pertanto tre tipologie di distacco**, secondo il luogo di destinazione del lavoratore, a cui seguono altrettanti regimi previdenziali assolutamente peculiari per base di calcolo dei contributi e aliquote da applicare.

4.1 Unione europea

Nell'Unione Europea gli aspetti previdenziali del distacco sono stati disciplinati dai Regolamenti CE n. 883/2004 e n. 987/2009 nell'ottica di una libera circolazione delle persone e quindi consentendo al datore di lavoro di mantenere inalterati gli obblighi contributivi per un periodo di 24 mesi consecutivi e, allo stesso tempo, garantendo al lavoratore distaccato una posizione previdenziale unica.

Vista la temporaneità del distacco il legislatore europeo ha voluto semplificare le procedure contributive, adottando un solo modulo che deve essere richiesto all'inizio del distacco all'ente previdenziale⁵.

Tale modulo, denominato A1, consente all'INPS di **verificare se il lavoratore possiede una posizione contributiva attiva**, fornisce informazioni sulla durata del distacco, i dati anagrafici dell'impresa distaccante, della distaccataria e del distaccato, nonché alcuni dati che permettono di accertare la consistenza economica della distaccante sul territorio di rilascio del modulo.

Il modulo A1 deve essere compilato su formato elettronico e trasmesso all'INPS tramite il cassetto previdenziale; l'Istituto, verificata la regolarità del distacco, provvede a rilasciare il documento.

Il periodo massimo di **24 mesi consecutivi** di distacco all'interno dell'UE può essere derogato con l'accordo delle Istituzione dei paesi che sono coinvolti dal distacco. Questa possibilità non trova un preciso limite temporale, ma gli enti previdenziali potranno accordare la deroga solo quando riterranno idonee le giustificazioni addotte per il protrarsi del distacco.

Tale proroga può essere chiesta, tramite PEC, dalle distaccanti italiane agli uffici INPS competenti sulla base della seguente tabella:

STATO	REGIONE	DIREZIONE REGIONALE	PEC
Austria, Germania	Trentino Alto Adige	Trento	direzione.regionale.trentinoaltoadige@postacert.inps.gov.it
Belgio	Lazio	Roma	direzione.regionale.lazio@postacert.inps.gov.it
Danimarca, Finlandia, Liechtenstein, Norvegia, Svezia	Toscana	Firenze	direzione.regionale.toscana@postacert.inps.gov.it
Francia	Piemonte	Torino	direzione.regionale.piemonte@postacert.inps.gov.it
Gran Bretagna	Campania	Napoli	direzione.regionale.campania@postacert.inps.gov.it
Grecia	Puglia	Bari	direzione.regionale.puglia@postacert.inps.gov.it
Cipro, Irlanda, Estonia, Islanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Polonia, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Ungheria	Umbria	Perugia	direzione.regionale.umbria@postacert.inps.gov.it

⁵ Modello A1 – Allegato 5.

Bulgaria	Molise	Campobasso	direzione.regionale.molise@postacert.inps.gov.it
Paesi Bassi	Sardegna	Cagliari	direzione.regionale.sardegna@postacert.inps.gov.it
Portogallo, Spagna	Liguria	Genova	direzione.regionale.liguria@postacert.inps.gov.it
Slovenia	Friuli Venezia Giulia	Trieste	direzione.regionale.friuliveneziagiulia@postacert.inps.gov.it
Svizzera	Lombardia	Milano	direzione.regionale.lombardia@postacert.inps.gov.it

Sarà poi onere dell'INPS comunicare la volontà dell'azienda di prorogare il distacco oltre i 24 mesi alle autorità dell'altro Stato e poi a dare notizia all'azienda della decisione raggiunta.

Qualora vengano accettate le giustificazioni, proseguirà l'applicazione della legislazione in deroga (quello dello Stato della distaccante), mentre nel caso opposto, la prosecuzione dell'attività dovrà essere assoggettata alla legislazione dello Stato ove si svolge il lavoro.

Il lavoratore inviato in distacco deve possedere almeno un mese di versamento contributivo nella gestione previdenziale dei lavoratori subordinati dello Stato di partenza e non può essere inviato in sostituzione di un lavoratore giunto al termine dei 24 mesi di distacco o essere distaccato nello stesso Stato senza aver osservato un periodo di interruzione di almeno due mesi-

Il mese di versamento contributivo non deve necessariamente riguardare il rapporto di lavoro in essere, ma può essere stato acquisito in qualsiasi momento nel corso della vita lavorativa.

4.2 Paesi extra UE con cui vigono accordi di sicurezza sociale

Al di fuori dell'UE l'Italia ha sottoscritto accordi internazionali con alcuni Stati per regolamentare la materia previdenziale, prevedendo al loro interno anche delle precise disposizioni per i casi di distacco.

Gli accordi hanno contenuti specifici che devono essere attentamente analizzati per determinare l'ambito di applicazione della convenzione, le aliquote contributive che ne fanno parte e la durata massima per cui si può applicare, ma in generale possiamo affermare che queste convenzioni sono sempre parziali.

Questo significa che **solo una parte della contribuzione rientra nella convenzione**: un punto fermo riguarda l'aliquota previdenziale a finanziamento dell'Invalidità Vecchiaia Superstiti (IVS), che, essendo la contribuzione principale, è sempre compresa negli accordi.

Un'azienda che quindi volesse distaccare un lavoratore presso una distaccataria avente sede in un paese in convenzione, dovrà:

- accertarsi delle modalità per far entrare un lavoratore nello Stato;
- chiedere all'INPS l'apertura di una posizione contributiva specifica (codice di autorizzazione 4z);
- ottenere dall'Istituto la cosiddetta "stringa contributiva" con l'elenco di tutte le aliquote in convenzione e la loro determinazione.

Il calcolo e pagamento della contribuzione sarà quindi diversificata:

- le aliquote in convenzione hanno come base di calcolo **la retribuzione effettiva**;
- le aliquote non in convenzione hanno come base di calcolo la **retribuzione convenzionale**.

La distaccante tuttavia non ha ancora ottemperato a tutti i suoi obblighi, infatti, a secondo della legislazione dello Stato della distaccataria, può essere prevista una contribuzione aggiuntiva in loco per le voci che non rientrano nella convenzione.

In questo caso l'azienda dovrà aprire una posizione contributiva per il pagamento della contribuzione residua, adempimento che spesso viene realizzato conferendo una delega direttamente alla distaccataria.

E' necessario fare attenzione alla singola convenzione, perché essa può prevedere una specifica modulistica da compilare per richiedere l'applicazione della legge in deroga alla *lex loci laboris*.

Il seguente elenco sono le convenzioni attualmente in vigore con l'Italia:

- Argentina
- Australia
- Brasile
- Canada
- Capo Verde
- Israele
- Isole del Canale (Jersey, Guersney, Aldernay, Herm, Jetou) e Isola di Man
- Messico
- Paesi dell'ex-Jugoslavia (Serbia, Montenegro, Bosnia Erzegovina, Macedonia)
- Principato di Monaco
- Repubblica di Corea
- San Marino
- Santa Sede
- Stati Uniti d'America
- Tunisia
- Turchia
- Uruguay
- Venezuela

Focus Stati Uniti d'America

La Convenzione tra Italia e Stati Uniti

L'Accordo di sicurezza sociale tra Italia e Stati Uniti e le relative disposizioni attuative (Protocollo amministrativo e gli Scambi di note) sono entrati in vigore il 1° novembre 1978.

Successivamente sono state apportate modifiche con l'Accordo aggiuntivo che è entrato in vigore il 1° gennaio 1986.

Particolarità contributive

L'Accordo si applica alla legislazione di sicurezza sociale afferente le prestazioni pensionistiche per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) dei lavoratori dipendenti e autonomi.

La totalizzazione interessa la contribuzione obbligatoria versata in Italia (presso INPS o enti di previdenza sostitutiva) e negli USA (secondo quanto stabilito dalla Social Security Administration).

Per procedere alla totalizzazione, in Italia sono richieste almeno 52 settimane di contribuzione, mentre negli USA servono almeno 78 settimane.

I periodi di assicurazione inferiori non possono essere totalizzati, ma sono rilevanti ai fini dell'accertamento del diritto e della misura della prestazione, se il lavoratore non matura un diritto pensionistico autonomo nel singolo stato.

Relativamente al **distacco dei lavoratori**, l'Accordo prevede la possibilità di versare la contribuzione nel paese della distaccante o comunque viene data la possibilità di optare per l'una o l'altra legislazione previdenziale senza limiti di durata⁶.

Visti di ingresso

In caso di distacco è necessario che il lavoratore sia munito di visto di ingresso negli USA idoneo a consentirgli di poter lavorare da non immigrante.

Queste le possibili alternative:

- **H-1B temporary workers** è il visto per il lavoratore specializzato che abbia completato un corso ad alto livello di istruzione (es. laurea) che viene impiegato negli USA per un periodo limitato.
Ogni anno sono fissate delle quote di lavoratori che possono essere ammessi e che quindi ricevono la cosiddetta Labor Attestation (le quote annuali vengono esaurite già nei primi mesi dell'anno).
- **L-1 intercompany transferees** è il visto per i trasferimenti di personale infragruppo che, durante i tre anni precedenti la richiesta di visto, ha lavorato continuativamente per almeno un anno per la distaccante e che è in procinto di essere assegnato a una succursale, affiliata o consociata negli USA, con mansioni manageriali, direttive o altamente specializzate.
- **E-2 treaty investors** è il visto per gli investitori, ossia per chi si accinge a recarsi negli USA per effettuarvi un investimento o seguirlo.
È possibile richiedere tale visto anche per dipendenti destinati a svolgere mansioni direttive, manageriali, di supervisione o altamente qualificate.
La procedura è piuttosto complessa in quanto occorre produrre sia i documenti inerenti l'investimento nella società americana (consistenza, reale attività d'impresa, non marginalità, sottoposizione dell'investimento a rischio d'impresa) sia i requisiti di qualificazione del dipendente.
L'unico ufficio consolare competente per questo tipo di pratiche è quello di Roma.

Norme applicabili negli USA

Il dipendente distaccato deve essere sottoposto alle tutele previste dalle normative statunitensi, tra le quali si segnalano quelle delle agenzie federali OSHA (Occupational Safety and Health Administration) e EEOC (Equal Employment Opportunity Commission).

Avv. Maurizio Gardenal - Studio Gardenal e Associati

⁶ Certificato di assicurazione ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo USA/IT – Allegato 6

4.3 Paesi extra UE con cui non vigono accordi di sicurezza sociale

Per tutti i distacchi negli altri paesi, che **non hanno sottoscritto accordi in materia previdenziale**, il regime applicabile è il medesimo e prevede molto spesso **una doppia imposizione**.

In questo caso non essendoci alcun accordo in materia previdenziale, di fatto ciascuno Stato, secondo la propria legislazione, richiederà il pagamento della contribuzione per il lavoratore in distacco.

Da una parte in Italia, luogo della distaccante, verrà versata una contribuzione ridotta, proprio in considerazione del fatto che con ogni probabilità per lo stesso lavoratore verrà richiesta una contribuzione anche nel luogo dove si trova la distaccataria.

Pertanto l'azienda dovrà aprire una posizione contributiva ad hoc (codice di autorizzazione 4c) e richiedere, rispetto alla qualifica della persona e all'inquadramento dell'azienda, la stringa contributiva che prevede il pagamento **solo di alcune aliquote**, con **valori specifici**, e alla quale si deve applicare una **riduzione complessiva del 10%**, da sottrarre in via prioritaria sul contributo IVS e in via subordinata sul contributo DS.

Tale "sconto" sulla contribuzione a carico del datore di lavoro non incide negativamente sulla posizione contributiva del lavoratore distaccato.

Focus Cina

La Cina, non avendo stipulato con l'Italia alcuna convenzione in materia di sicurezza sociale, applica il principio di territorialità e pertanto richiede il pagamento in loco dei contributi previdenziali anche per il personale distaccato dall'Italia.

Innanzitutto il datore di lavoro deve **aprire una propria posizione contributiva** presso *l'Housing Fund Bureau*, producendo copia della propria *business licence* e del documento d'identità del legale rappresentante. In molte municipalità, a seguito della sottoscrizione di un contratto con *l'Housing Fund Bureau* e con una banca per l'accredito diretto (il nostro "r.i.d.") viene immediatamente rilasciato un numero di conto sul quale versare i contributi.

Il sistema contributivo cinese si compone di **cinque forme di contribuzione** relative a: il fondo per la prestazione pensionistica, l'assicurazione sanitaria, il fondo per la disoccupazione, l'assicurazione per gli infortuni e quello per la maternità.

A questa contribuzione si aggiunge quella obbligatoria del cosiddetto "fondo-alloggi".

Ecco di seguito una tabella delle aliquote contributive vigenti fino a giugno 2018 nelle municipalità di Pechino e Shanghai.

A carico del datore di lavoro

Municipalità	Contributi pensionistici	Assicuraz. sanitaria	F.do disoccupaz.	Assicuraz. infortuni	Maternità	F.do alloggi
Pechino	19%	9%+1%	0,8%%	0,2%-1,9%	0,8%	5%-12%
Shanghai	20%	9,5%	0,5%	0,2%-1,9%%	1%	7%

A carico del dipendente

Pechino	8%	2% + RMB 3	0,2%	0%	0%	5%-12%
Shanghai	8%	2%	0,5%	0%	0%	7%

È molto interessante rilevare che la base di calcolo dei contributi non è la retribuzione effettiva percepita dal lavoratore, ma la media della retribuzione mensile dell'anno precedente rispetto a quello in cui il versamento si riferisce.

Inoltre è previsto un **limite massimo alla base di calcolo**, che, normalmente, non può superare il 300% del salario medio relativo alla municipalità in cui il lavoro è prestato. Tale determinazione viene effettuata anno per anno dalle singole autorità locali, che possono anche prevedere l'innalzamento di questo limite, arrivando fino al 500% del salario medio.

In altri termini, la parte della retribuzione eccedente il limite della base di calcolo è esente da contribuzione.

Il **contributo “fondo-alloggi”**, istituito nel 1994, è alimentato in misura pari dal datore di lavoro e dal lavoratore. Il lavoratore può richiedere al fondo di finanziare l'acquisto di un appartamento, di ottenere dalle banche l'applicazione di tassi d'interesse agevolati, oppure di finanziare la ristrutturazione degli appartamenti. Il fondo viene comunque liquidato al momento del pensionamento.

Il **Trial Plan for Merging Maternity Insurance and Medical Insurance**, recentemente approvato dalle autorità previdenziali cinesi, determinerà, nel corso del 2018, la progressiva unificazione del fondo per l'assicurazione sanitaria con quello della maternità.

In questa prima fase saranno interessate dall'accorpamento dodici città, tra le quali tuttavia sono escluse le municipalità principali: Pechino, Shanghai, Shenzhen e Guangzhou.

Avv. Marco Carone - Studio Carone Minnici & Partners
Avv. Vincenzo Diego Cutugno - Studio Carone Minnici & Partners

Focus Russia

Il diritto del lavoro russo così come la giurisprudenza **non riconoscono i rapporti di lavoro** dei lavoratori distaccati da datori di lavoro esteri e di conseguenza **richiedono la formalizzazione del rapporto di lavoro in Russia.**

In caso di permanenza sul territorio della Federazione Russa per **periodi superiori a 90 giorni consecutivi ovvero ai 180 giorni all'anno** il lavoratore dovrà essere assunto da un soggetto di diritto russo o in alternativa potrà prestare la sua attività come libero professionista aprendo una posizione come ditta individuale in entrambe i casi sarà necessario intraprendere una procedura di immigrazione nella Federazione.

Per evitare queste procedure che generano anche una serie di appesantimenti burocratici, si può utilizzare l'istituto della "trasferta": in Russia esiste un visto per affari che permette al lavoratore straniero di rimanere nel territorio per 180 giorni l'anno, senza che sia necessaria l'assunzione in loco.

Nel corso del periodo in questione il lavoratore rimarrà in carico al datore di lavoro italiano.

In caso di trasferta è fondamentale definire con dettaglio i compiti del lavoratore nel corso del periodo passato sul territorio della Federazione Russa per non incorrere in problemi interpretativi ed evitare contenziosi sia in Italia che nella Federazione Russa.

In questo caso, l'incarico deve essere motivato da uno specifico accordo che vada a individuare l'obiettivo della trasferta del lavoratore che, ad esempio, può consistere in esigenze di formazione o di supporto tecnico relativo ad un macchinario.

Nel caso di costituzione di un rapporto di lavoro in Russia, la tassazione a carico del lavoratore dipendente è il 13% indipendentemente dal salario corrisposto.

I contributi complessivi da versare a carico datore di lavoro ai tre fondi ammontano al 30% (22% assicurazione pensionistica, 2,9% assicurazione sociale, 5,1% assicurazione malattie) fino a uno stipendio massimo mensile di 624.000 rubli. Per le retribuzioni superiori, il prelievo rimane il 30% fino al raggiungimento della soglia indicata e poi scende al 10% sulla parte eccedente.

Inoltre è interessante evidenziare che il pagamento della tassazione a carico dipendente viene effettuata, come in Italia, con il meccanismo del sostituto d'imposta.

Nel caso in cui si assuma in loco, per evitare incomprensioni, è bene specificare che i russi sono abituati a negoziare per il salario netto mensile e non per un lordo annuale come avviene in Italia.

Avv. Linnikov Alexander - Studio Linnikov & Partners
Dott. Federico Zucca - Strategia & Sviluppo Consultants

5. Allegati

5.1 Lettera di distacco (comunicazione della distaccante alla distaccataria)

Lettera di distacco – Comunicazione della distaccante alla distaccataria¹

Spettabile

.....

Data

Facciamo seguito agli accordi intercorsi, la presente per comunicarVi e formalizzarVi che, a decorrere dal, verrà distaccato presso la Vostra Società il nostro dipendente.....

Tale distacco si rende necessario (evidenziare l'interesse del distaccante² e le eventuali *ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive*³)

La durata del distacco è determinata con scadenza al⁴ ed il dipendente sopra indicato risponderà al Vostro Responsabile

Al riguardo si precisa che, prescindendo dalla dipendenza funzionale del soggetto, resta fermo a tutti gli effetti il rapporto di lavoro intercorrente tra questa Società ed il lavoratore di cui sopra, compresi gli oneri retributivi e contributivi, *salvi i meccanismi interni di riaddebito dei costi in via amministrativa.*

Nell'invitarVi a firmare copia della presente, quale completa accettazione di quanto contenuto, l'occasione ci è gradita per formularVi i nostri più cordiali saluti.

Firma distaccante

.....

Firma distaccataria

.....

¹ Le clausole in corsivo rappresentano degli elementi eventuali, da inserire in relazione alle specifiche esigenze.

² Nel caso di controllo societario della distaccataria da parte della distaccante o in casi di semplice collegamento societario tra le due l'interesse del distaccante si presume senza necessità di indicare le motivazioni specifiche legate allo stesso

³ Le ragioni tecniche, produttive, organizzative e sostitutive vanno indicate puntualmente qualora il distacco avvenga presso un'unità produttiva sita più di 50 km da quella in cui il lavoratore è normalmente adibito.

⁴ Non è indispensabile indicare una durata, dal momento che il distacco deve essere temporaneo, ma la durata è legata al permanere dell'interesse e alla temporaneità dello stesso.

5.2 Lettera di distacco (comunicazione al dipendente)

Lettera di distacco – Comunicazione al dipendente¹

Egregio Signor/Gentile Signora

.....

Data

OGGETTO: Distacco ex art. 30, D.lgs. 276/03 e successive modificazioni

Come già anticipato verbalmente Le comunichiamo che, a far data dal e fino al² (evidenziare l'interesse del distaccante³ e le eventuali *ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive*⁴) si rende necessario il Suo temporaneo distacco presso la Società avente sede in via dove continuerà a svolgere le mansioni attualmente espletate (oppure: *dove svolgerà le seguenti mansioni:*).

Il Suo rapporto di lavoro continuerà peraltro a essere svolto nell'esclusivo interesse e a favore della nostra Società, anche se la Sua prestazione di lavoro verrà eseguita presso l'Azienda sopra citata, dove, per accordi intercorsi, Lei riceverà le istruzioni tecnico/operative dal Signor

In relazione al presente distacco restano invariate tutte le condizioni economiche e normative del contratto di lavoro con Lei in atto⁵.

Resta inteso che ci riserviamo, nonostante il periodo di distacco sopra indicato, di reintegrarLa in qualsiasi momento nel Suo posto di lavoro presso la nostra Società.

La preghiamo di volerci restituire copia della presente debitamente sottoscritta *in segno di Sua accettazione*⁶

RingraziandoLa per la collaborazione Le porgiamo i nostri migliori saluti.

Firma del datore di lavoro

Firma del lavoratore

.....

.....

¹ Le clausole in corsivo rappresentano degli elementi eventuali, da inserire in relazione alle specifiche esigenze.

² Non è tassativo indicare una durata dal momento che il distacco deve essere temporaneo e la durata è legata al permanere dell'interesse e alla temporaneità dello stesso.

³ Nel caso di controllo societario della distaccataria da parte della distaccante, o in caso di semplice collegamento societario tra le due, l'interesse del distaccante si presume, senza necessità di indicare le motivazioni specifiche legate allo stesso.

⁴ Le ragioni tecniche, produttive, organizzative e sostitutive vanno indicate puntualmente qualora il distacco avvenga presso un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è normalmente adibito.

⁵ Prevedere il riconoscimento delle spese sostenute dal lavoratore distaccato per vitto e alloggio.

⁶ L'accettazione del dipendente è obbligatoria solo quando vi sia un mutamento di mansioni, ma è sempre opportuna.

5.3 Modello UNI_DISTACCO_UE

Distacco Transnazionale lavoratori in Italia CO Preventiva - Modello UNI_Distacco_UE	
Sezione 1 - Prestatore di servizi	
denominazione datore di lavoro *	<input type="text"/>
codice identificativo *	<input type="text"/> identificativo somministrazione <input type="text"/>
stato *	<input type="text"/>
città sede legale *	<input type="text"/>
CAP sede legale *	<input type="text"/>
indirizzo sede legale *	<input type="text"/>
telefono sede legale *	<input type="text"/> fax sede legale * <input type="text"/>
e-mail sede legale *	<input type="text"/>
1.1 Dati legale rappresentante	
codice identificativo *	<input type="text"/> soggetto privo di Codice Fiscale * <input type="checkbox"/>
cognome *	<input type="text"/> nome * <input type="text"/>
sexo *	<input type="text"/> data di nascita * <input type="text"/>
stato di nascita *	<input type="text"/>
città di nascita (*)	<input type="text"/>
comune di nascita (*)	<input type="text"/>
cittadinanza *	<input type="text"/> soggiornante in Italia * <input type="checkbox"/>
comune in Italia *	<input type="text"/>
indirizzo in Italia *	<input type="text"/> CAP * <input type="text"/>
Sezione 2 - Referenti prestatore di servizi	
2.1 Referente art.10, comma 3, lettera b)	
codice identificativo *	<input type="text"/> soggetto privo di Codice Fiscale * <input type="checkbox"/>
cognome *	<input type="text"/> nome * <input type="text"/>
sexo *	<input type="text"/> data di nascita * <input type="text"/>
stato di nascita *	<input type="text"/>
città di nascita (*)	<input type="text"/>
comune di nascita (*)	<input type="text"/>

cittadinanza *
 comune domicilio elettivo *
 indirizzo domicilio elettivo * CAP *
 telefono * cellulare *
 e-mail * fax

2.2 Referente art.10, comma 4

codice identificativo * soggetto privo di Codice Fiscale *
 cognome * nome *
 sesso * data di nascita *
 stato di nascita *
 città di nascita (*)
 comune di nascita (*)
 cittadinanza *
 comune domicilio elettivo *
 indirizzo domicilio elettivo * CAP *
 telefono * cellulare *
 e-mail * fax

Sezione 3 - Soggetto distaccatario

codice fiscale *
 denominazione datore di lavoro *
 settore *
 comune sede legale *
 indirizzo sede legale * CAP *

3.1 Dati legale rappresentante

codice identificativo * soggetto privo di Codice Fiscale *
 cognome * nome *
 sesso * data di nascita *

stato di nascita *

città di nascita (*)

comune di nascita (*)

cittadinanza *

Sezione 4 - Distacchi

4.1 - Distacco

(Comunicazione preventiva, per avvio distacco: creare una sezione 4.1 per ogni distacco da avviare)
(Variazione: consentita una sola sezione 4.1)

4.1.1 - Durata del distacco

data inizio distacco * data fine distacco *

4.1.2 - Sede del distacco

comune sede del distacco *

indirizzo sede del distacco * CAP *

4.1.3 - Lavoratori

4.1.3.1 - Lavoratore

(Comunicazione preventiva, per avvio distacco: creare una sezione 4.1.3.1 per ogni lavoratore coinvolto in un distacco, a parità di sede di lavoro e durata)
(Variazione: consentita una sola sezione 4.1.3 e una sola 4.1.3.1)

progressivo * codice identificativo * soggetto privo di Codice Fiscale *

cognome * nome *

sexo * data di nascita *

stato di nascita *

città di nascita (*)

comune di nascita (*)

cittadinanza *

mansione

Sezione 5 - Dati invio

codice identificativo del compilatore *

data invio (marca temporale) * tipo di comunicazione *

e-mail del soggetto che effettua la comunicazione *

codice comunicazione * codice comunicazione precedente *

5.4 Modello DA1



Sede INAIL
Indirizzo
Data

Richiesta Modulo PD-DA01

Diritto alla copertura sanitaria a titolo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
Regolamenti (CE) 883/04 e 987/09

Cod. Cliente/ N. Conto	Denominazione	Indirizzo	PEC	C.F./ P. IVA

Dipendenti						
Nominativo	Codice Fiscale	Residenza	Da data	A data	Paese Destinazione	PAT/ N.Cert.nave

Firma _____

5.5 Modello A1



Regolamentazione comunitaria di sicurezza sociale

Richiesta documento portatile A1

Protocollo Inps	
Cod.	

- Dipendente pubblico distaccato (Art.11 par.3/b)
- Personale di volo e di cabina (Art.11 par.5)
- Lavoratore subordinato distaccato (Art.12 par.1)
- Lavoratore autonomo distaccato (Art.12 par.2)
- Lavoratore subordinato che esercita un'attività in più Stati (Art.13 par.1)
- Lavoratore autonomo che esercita un'attività in più Stati (Art.13 par.2)
- Lavoratore autonomo e subordinato che esercita un'attività in più Stati (Art.13 par.3)
- Dipendente pubblico che svolge attività di lavoro subordinato e/o autonomo in più Stati (Art.13 par.4)

* campi a compilazione non obbligatoria

Modulo amministrazione/FormularioA1 v. 1.0.0

Pagina 1 di 1



Regolamentazione comunitaria di sicurezza sociale

Richiesta documento portatile A1

Protocollo Inps	
Cod.	E412RC1201

Lavoratore subordinato distaccato in Stato UE - Stato SEE o in Svizzera
(art.12. par.1 regolamento CE n. 883/2004)



Richiesta in qualità di:

- Datore di Lavoro
 Legale rappresentante del datore di lavoro
 Soggetto delegato del datore di lavoro

Dati del richiedente:

Io sottoscritto/a:

Codice Fiscale	<input type="text"/>	Sesso	<input type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> F
Cognome	<input type="text"/>			
Nome	<input type="text"/>			
Nato/a il	<input type="text"/>			
Nato/a in	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Estero		
Provincia	<input type="text"/>			
Comune	<input type="text"/>			

Residente in:

Stato	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Estero
Provincia	<input type="text"/>	
Comune	<input type="text"/>	CAP <input type="text"/>
Indirizzo	<input type="text"/>	n. <input type="text"/>
Frazione*	<input type="text"/>	
Palazzina*	<input type="text"/>	sc.* <input type="text"/>
int.*	<input type="text"/>	Presso* <input type="text"/>
Telefono fisso*	<input type="text"/>	Fax* <input type="text"/>

Il recapito per le comunicazioni inerenti la presente richiesta è il seguente:

Telefono mobile*	<input type="text"/>
E-mail*	<input type="text"/>

CHIEDO

il rilascio del Certificato relativo alla Legislazione di sicurezza sociale applicabile (PD A1), ai sensi del Regolamento (CE) n. 883/2004, art. 12, par. 1 e del Regolamento (CE) n. 987/2009, art.14

* campi a compilazione non obbligatoria

Pagina 1 di 5

Modulo amministrazione/FormularioA1 v. 1.0.0



per il seguente lavoratore:

Codice Fiscale	<input type="text"/>	Sesso	<input type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> F		
Cognome	<input type="text"/>					
Nome	<input type="text"/>					
Nato/a il	<input type="text"/>	/	<input type="text"/>	/	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Nato/a in	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Estero				
Provincia	<input type="text"/>					
Comune	<input type="text"/>					
Cittadinanza	<input type="text"/>					

Residente in:

Stato	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Estero		
Provincia	<input type="text"/>			
Comune	<input type="text"/>	CAP <input type="text"/>		
Indirizzo	<input type="text"/>	n. <input type="text"/>		
Frazione*	<input type="text"/>			
Palazzina*	<input type="text"/>	sc.* <input type="text"/>	int.* <input type="text"/>	Presso* <input type="text"/>
Telefono fisso*	<input type="text"/>	Fax*	<input type="text"/>	

Indirizzo del lavoratore nel paese estero di occupazione

Stato	<input type="text"/>		
Indirizzo	<input type="text"/>		
*	<input type="text"/>		
Città	<input type="text"/>	Zip/PostalCode	<input type="text"/>
Telefono fisso*	<input type="text"/>	Fax*	<input type="text"/>

per il seguente periodo:

dal / / al / /

ATTENZIONE: non può essere richiesto un periodo superiore a 24 mesi



durante il quale è/sarà distaccato nel seguente Stato:

dove eserciterà, per conto del datore di lavoro dichiarante, attività di lavoro subordinato presso (informazioni sul datore di lavoro nello Stato estero di occupazione):

Nome o ragione sociale

Codice di sicurezza sociale / fiscale*

Stato

Indirizzo

*

Città

Zip/PostalCode

Telefono fisso*

Fax

DICHIARO

ATTENZIONE: per il buon fine della richiesta mettere il segno di spunta su tutte le scelte e compilare tutti i campi

- che il lavoratore/la lavoratrice non viene inviato/a in sostituzione di altro lavoratore distaccato, per il quale sia scaduto il periodo di distacco
- che esiste tra il datore di lavoro ed il lavoratore/la lavoratrice un legame organico, in virtù del contratto di lavoro, nel quale espressamente si stabilisce il vincolo di subordinazione del lavoratore/ della lavoratrice, con i conseguenti obblighi e responsabilità in capo al datore di lavoro per l'assunzione, gli adempimenti retributivi, fiscali, contributivi e previdenziali e i relativi poteri di direzione e disciplinari, nonchè di licenziamento
- Data di sottoscrizione del contratto / /
- che il legame organico verrà mantenuto per tutta la durata del periodo di distacco
- che il lavoratore/la lavoratrice distaccato è assunto/a in Italia:
- con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tempo determinato
- con orario di lavoro a tempo pieno a tempo parziale
- che per tutta la durata del periodo di distacco sarà rispettato l'orario di lavoro previsto dal contratto
- che il datore di lavoro dichiarante svolge le sue attività sostanziali abitualmente in Italia
- che ha la Sede amministrativa in
- che attualmente ha alle proprie dipendenze n. lavoratori di cui occupati in Italia e distaccati all'estero
- che il datore di lavoro dichiarante :
- che la maggior parte dei contratti con i propri clienti :



che il fatturato:

Indicare un congruo periodo anche in considerazione della durata del distacco:

dal / / al / /

pari a Euro: di cui in Italia:

che l'impresa è stata costituita in Italia il

Le dichiarazioni mendaci, la falsità negli atti e l'uso di atti falsi, nei casi previsti dalla legge, sono puniti dal codice penale e dalle leggi speciali in materia. L'INPS effettuerà controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive (art. 71, 72, 75 e 76 del D.P.R. 445/2000 Testo Unico sulla documentazione amministrativa).

Come stabilito dall'art.43 D.P.R. 445/2000 (Testo Unico sulla documentazione amministrativa) il richiedente può avvalersi della presente dichiarazione sostitutiva oppure indicare l'amministrazione competente e gli elementi indispensabili per il reperimento delle informazioni o dei dati richiesti. In quest'ultimo caso, l'INPS rende noto che i termini del procedimento decorreranno dalla data di ricezione delle informazioni stesse.

Il richiedente può sottoscrivere questa richiesta in presenza del funzionario addetto all'autenticazione della firma, oppure, può inviarla per via telematica, posta, fax, firmata e accompagnata dalla fotocopia del suo documento di riconoscimento (Art.38, c.1 del D.P.R. 445/2000). Se il documento d'identità non è più valido, dovrà dichiarare, sulla fotocopia dello stesso, che i dati in esso contenuti, non hanno subito variazioni dalla data di rilascio (Art.45, c.3 del D.P.R. 445/2000).

Luogo e data

Firma del richiedente



Informativa sul trattamento dei dati personali
(Art.13 del d.lgs. 30 giugno 2003, n.196, recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali")

L'INPS con sede in Roma, via Ciro il Grande, 21, in qualità di Titolare del trattamento, La informa che tutti i dati personali che la riguardano, compresi quelli sensibili e giudiziari, raccolti attraverso la compilazione del presente modulo, saranno trattati in osservanza dei presupposti e dei limiti stabiliti dal Codice in materia di protezione dei dati personali (d'ora in avanti "Codice"), da altre leggi e da regolamenti, al fine di definire la domanda e svolgere le eventuali altre funzioni istituzionali ad essa connesse.

Il trattamento dei dati avverrà, anche con l'utilizzo di strumenti elettronici, ad opera di dipendenti dell'Istituto opportunamente incaricati ed istruiti, secondo logiche strettamente correlate alle finalità per le quali sono raccolti.

I suoi dati personali potranno essere comunicati ad altre amministrazioni pubbliche o a privati soltanto alle condizioni previste dal Codice e solo eccezionalmente potranno essere conosciuti da altri soggetti, che forniscono servizi per conto dell'INPS e operano in qualità di Responsabili per il trattamento dei dati personali designati dall'Istituto.

Il conferimento dei dati non contrassegnati con un asterisco e' obbligatorio e la mancata fornitura potrà comportare impossibilità o ritardi nella definizione dei procedimenti che la riguardano.

L'INPS la informa, infine, che può esercitare i diritti previsti dall'art. 7 del Codice, rivolgendosi direttamente al direttore della struttura territorialmente competente per l'istruttoria della presente domanda; se si tratta di un'agenzia, l'istanza deve essere presentata al direttore della struttura territorialmente competente anche per il tramite dell'agenzia stessa.

Spazio riservato all'Ufficio

La firma del richiedente è stata apposta in mia presenza. Ho identificato il sottoscrittore/i sottoscrittori a mezzo di un documento d'identità in corso di validità

Il dipendente addetto (nome, cognome e firma)

ATTENZIONE: da utilizzare solo in caso di presentazione diretta allo sportello, se il richiedente sottoscrive in presenza del dipendente addetto

MODALITA' DI TRASMISSIONE DEL MODULO DI RICHIESTA A1

La domanda va inviata/presentata alla Sede presso cui è iscritta l'azienda.

La domanda deve essere firmata e corredata dai seguenti documenti:

1. fotocopia del documento di riconoscimento del lavoratore
2. Piano formativo individuale (solo nel caso di apprendistato)

5.6 Certificato di assicurazione ex art. 7 dell'Accordo USA/IT

IT/USA 4

Certificato di assicurazione ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo
Certificate of coverage under art. 7 of the Agreement

COD. C1265

1. DATI RIGUARDANTI IL LAVORATORE - INFORMATION ABOUT THE WORKER

a) Cognome e nome (per le donne coniugate anche il nome da nubile) Full name (married women state maiden name too)		
b) Data di nascita Date of birth (mese giorno anno) (month, day, year)	c) Luogo di nascita Place of birth (Città o paese, provincia, Stato) (City or town, province, State)	
d) Cittadinanza (*) Citizenship	e) N° di assicurazione i Italia Italian insurance N°	f) N° di posizione della Social Security statunitense U.S. Social Security N°
g) Indirizzo abituale Permanent address (Via, n°, città e Stato, codice postale - Street, number, City and State, ZIP Code)		

2. DATI RIGUARDANTI IL DATORE DI LAVORO - INFORMATION ABOUT THE EMPLOYER

a) Nome o ragione sociale Name of employer
b) Indirizzo in ITALIA Address in ITALY (Via, n°, città e Stato, codice postale - Street, number, City and State, ZIP Code)
c) Indirizzo negli U.S.A. Address in U.S.A. (Via, n°, interno, cassetta postale o strada rurale - Street, number apt., No. P.O. box or rural route) (Città e Stato, codice postale, Contea (se esistente) - City and State, ZIP Code, County (if any))

Il lavoratore predetto, trovandosi nelle condizioni di cui all'articolo 7, § _____ dell'Accordo, rimane assoggettato, per quanto riguarda le assicurazioni per invalidità vecchiaia e superstiti, alla legislazione italiana per il periodo dal _____ al (**) _____

The above mentioned worker, being in the conditions foreseen in article 7, _____ of the Agreement, remains subject, as regards disability, old age and survivors insurances, to the Italian legislation beginning _____ and ending (**) _____

4. Istituzione che rilascia il certificato:
Istitution issuing the certificate:

Denominazione Name
Indirizzo Address
(Data - Date)
(Timbro e firma - Stamp and signature)

(*) Nei casi di doppia cittadinanza, indicare entrambe - In case of dual citizenship, indicate both.

(**) La data finale va indicata solo nei casi in cui è stata determinata - Indicate ending date only if determined.

Elenco dispense pubblicate:

- “Cartelle e Riscossione” N° 01/2017
- “Fabbrichiamo competenze per il futuro” N° 02/2017
- “I numeri delle risorse umane - Edizione 2017” N° 03/2017
- “Mobilità Sostenibile: soluzioni energetiche, tecnologie e opportunità di business” N° 04/2017
- “Le professioni del futuro” N° 05/2017
- “Assunzioni Agevolate” N° 06/2017
- “I contratti di lavoro subordinato” N° 07/2017
- “Gli ammortizzatori sociali e le politiche attive del lavoro” N° 08/2017
- “Priorità strategiche settore trasporti” N° 01/2018
- “Unioni civili e convivenze di fatto” N° 02/2018
- “Congedi di maternità e paternità Congedi parentali” N° 03/2018
- “Assunzioni Agevolate” N° 04/2018
- “Ammortizzatori Sociali - La gestione della NASpI” N° 05/2018
- “ISO9001@Impresa 4.0 - Due leve al servizio della competitività” N° 06/2018

www.assolombarda.it
www.assolombardanews.it

