



ASSOLOMBARDA

# **La mobilità internazionale del personale**

**Dispensa n° 06/2021**

A cura

Area Lavoro e Previdenza



# Indice Contenuti

<b>1. Introduzione .....</b>	<b>4</b>
<b>2. La definizione di distacco .....</b>	<b>6</b>
2.1. Che cos'è il distacco .....	6
2.2. Il cosiddetto "distacco improprio" .....	7
<b>3. Gli aspetti giuslavoristici .....</b>	<b>8</b>
3.1. Unione Europea .....	10
3.2. Paesi extra UE.....	12
<b>4. Gli aspetti assicurativi.....</b>	<b>14</b>
4.1. Unione Europea .....	15
4.2. Paesi extra UE.....	15
<b>5. Gli aspetti previdenziali .....</b>	<b>17</b>
5.1. Unione Europea .....	18
5.2. Paesi extra UE con cui vigono accordi di sicurezza sociale.....	20
5.3. Paesi extra UE con cui NON vigono accordi di sicurezza sociale .....	21
<b>6. Allegati .....</b>	<b>22</b>
6.1. Lettera di distacco (comunicazione della distaccante alla distaccataria) .....	23
6.2. Lettera di distacco (comunicazione al dipendente) .....	24
6.3. Modello UNI_DISTACCO_UE .....	25
6.4. Modello DA1.....	28
6.5. Modello A1 .....	29



# Introduzione

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.

Milano, marzo 2021

# 2

## La definizione di distacco

### 2.1. 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.

## 2.2. 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.



## 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 distaccataria<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Lettera di distacco (comunicazione della distaccante) - Allegato 1



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 rispetta 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.

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 lavoratore<sup>2</sup>.

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

---

<sup>2</sup> Lettera di distacco (comunicazione al dipendente) - Allegato 2

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.

### 3.1. 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.

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.

Al fine di assicurare il maggior rispetto delle legislazioni nazionali e di limitare i distacchi illeciti, l'Unione Europea ha predisposto la Direttiva UE 2018/957, che presenta una serie di disposizioni finalizzate ad assicurare al distaccato lo stesso trattamento economico e normativo applicato ai lavoratori del Paese in cui è chiamato a lavorare.

La direttiva si focalizza su diversi aspetti, distinguendo fra un primo periodo di distacco, fino a 12 mesi (prorogabile fino a 18 mesi con notifica motivata), in cui il datore di lavoro deve garantire le medesime condizioni di lavoro con riferimento a:

- periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- durata minima dei congedi annuali retribuiti;
- retribuzione, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario;
- condizioni di somministrazione di lavoratori;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- provvedimenti di tutela riguardo le condizioni di lavoro di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- parità di trattamento tra uomo e donna e disposizioni di non discriminazione;
- condizioni di alloggio adeguate per i lavoratori quando fornite dai datori di lavoro;
- indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio.

Dopo questo primo periodo, al lavoratore distaccato si devono applicare tutte le condizioni di lavoro eccetto:

- le procedure e condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro;
- le clausole di non concorrenza;
- la previdenza integrativa di categoria.

## 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\_UE<sup>3</sup>.

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

Il Decreto Legislativo n. 122/2020 ha dato attuazione alla Direttiva UE 2018/957, inserendo nel Decreto Legislativo n. 136/2016 una serie di integrazioni, quale la possibilità per i distaccanti di inviare una notifica motivata, sul portale del Ministero del Lavoro, per allungare fino a 18 mesi il periodo in cui poter non applicare integralmente la normativa italiana.

## 3.2. 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

---

<sup>3</sup> Modello UNI\_DISTACCO\_UE - Allegato 3

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.

# 4

## 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.

#### 4.1. 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 DA1<sup>4</sup>.

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.

#### 4.2. 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.

---

<sup>4</sup> Modello DA1 - Allegato 4

## 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, Jethou)
- Principato di Monaco
- San Marino
- Santa Sede
- Svizzera
- Tunisia
- Turchia
- Uruguay
- Venezuela



# 5

## 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.

## 5.1. 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 previdenziale<sup>5</sup>.

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.

---

<sup>5</sup> Modello A1 - Allegato 5

Tale proroga può essere chiesta, tramite la procedura “Archivio Distacchi e Lavoro Contemporaneo nell’Unione Europea”, dalle distaccanti italiane agli uffici INPS competenti sulla base della seguente tabella:

<b>STATO</b>	<b>REGIONE</b>	<b>DIREZIONE REGIONALE</b>
Austria, Germania	Trentino Alto Adige	Trento
Belgio	Lazio	Roma
Danimarca, Finlandia Liechtenstein, Norvegia, Svezia	Toscana	Firenze
Francia	Piemonte	Torino
Gran Bretagna	Campania	Napoli
Grecia	Puglia	Bari
Cipro, Irlanda, Estonia, Islanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Polonia, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Ungheria	Umbria	Perugia
Bulgaria	Molise	Campobasso
Paesi Bassi	Sardegna	Cagliari
Portogallo, Spagna	Liguria	Genova
Slovenia	Friuli Venezia Giulia	Trieste
Svizzera	Lombardia	Milano

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.

## 5.2. 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, Guernsey, Alderney, Herm, Jethou) 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

### 5.3. 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.

# 6

## **Allegati**

**6.1. LETTERA DI DISTACCO (comunicazione della distaccante alla distaccataria)<sup>1</sup>**

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 distaccante<sup>2</sup> e le eventuali ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive<sup>3</sup>)

*La durata del distacco è determinata con scadenza al .....<sup>4</sup> 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

.....

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Si ricorda che il distacco deve avere una durata temporanea legata al permanere dell'interesse del distaccante.

## 6.2. LETTERA DI DISTACCO (comunicazione al dipendente)<sup>1</sup>

Egregio Signor/Gentile Signora

.....

Data .....

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

Come già anticipatoLe verbalmente Le comunichiamo che, a far data dal ..... e fino al .....<sup>2</sup> (evidenziare l'interesse del distaccante<sup>3</sup> e le eventuali *ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive*<sup>4</sup>) 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 atto<sup>5</sup>.

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*<sup>6</sup>

RingraziandoLa per la collaborazione Le porgiamo i nostri migliori saluti.

Firma del datore di lavoro

Firma del lavoratore

.....

.....

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

<sup>2</sup> Si ricorda che il distacco deve avere una durata temporanea legata al permanere dell'interesse del distaccante.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Prevedere il riconoscimento delle spese sostenute dal lavoratore distaccato per vitto e alloggio.

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



## 6.3. 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 style="width: 90%;" type="text"/>	
codice identificativo *	<input style="width: 20%;" type="text"/>	identificativo somministrazione <input style="width: 20%;" type="text"/>
stato *	<input style="width: 90%;" type="text"/>	
città sede legale *	<input style="width: 90%;" type="text"/>	
CAP sede legale *	<input style="width: 20%;" type="text"/>	
indirizzo sede legale *	<input style="width: 90%;" type="text"/>	
telefono sede legale *	<input style="width: 30%;" type="text"/>	fax sede legale * <input style="width: 20%;" type="text"/>
e-mail sede legale *	<input style="width: 90%;" type="text"/>	

### 1.1 Dati legale rappresentante

codice identificativo *	<input style="width: 20%;" type="text"/>	soggetto privo di Codice Fiscale * <input style="width: 10%;" type="text"/>
cognome *	<input style="width: 20%;" type="text"/>	nome * <input style="width: 20%;" type="text"/>
sexo *	<input style="width: 10%;" type="text"/>	data di nascita * <input style="width: 10%;" type="text"/>
stato di nascita *	<input style="width: 90%;" type="text"/>	
città di nascita (*)	<input style="width: 90%;" type="text"/>	
comune di nascita (*)	<input style="width: 90%;" type="text"/>	
cittadinanza *	<input style="width: 30%;" type="text"/>	soggiornante in Italia * <input style="width: 5%;" type="checkbox"/>
comune in Italia *	<input style="width: 90%;" type="text"/>	
indirizzo in Italia *	<input style="width: 60%;" type="text"/>	CAP * <input style="width: 10%;" type="text"/>

### Sezione 2 - Referenti prestatore di servizi

#### 2.1 Referente art.10, comma 3, lettera b)

codice identificativo *	<input style="width: 20%;" type="text"/>	soggetto privo di Codice Fiscale * <input style="width: 10%;" type="text"/>
cognome *	<input style="width: 20%;" type="text"/>	nome * <input style="width: 20%;" type="text"/>
sexo *	<input style="width: 10%;" type="text"/>	data di nascita * <input style="width: 10%;" type="text"/>
stato di nascita *	<input style="width: 90%;" type="text"/>	
città di nascita (*)	<input style="width: 90%;" type="text"/>	
comune di nascita (*)	<input style="width: 90%;" 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 \*   
 sesso \*  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 \*

## 6.4. 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 \_\_\_\_\_

6.5. MODELLO A1

DistacchiSEDI
Francesco Paparella - 80009235 - Ruolo Super-User - Sede: 004000

---

**Sezione Distacchi**

Menu

Sezione Archivio

### 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 dal datore di lavoro

Persona fisica

Persona giuridica

**Dati del richiedente**

È possibile ricercare sul sistema Delegate i dati del richiedente, in alternativa compilare a mano i dati.

Codice Fiscale:

---

**Se sottoscritto/a**

Codice Fiscale:  Sesso:  M  F

Cognome:  Nome:

Nata/o il:

Nato in:  ITALIA  Estero

Provincia:  Selezione

Comune:  Selezione

---

**Residente in**

Stato:  ITALIA  Estero

Provincia:  Selezione

Comune:  Selezione

Cap:  Selezione

Indirizzo:  Numero:

Frazione:

Paesina:  So:

Int.:  Fisso:

Telefono Fisso:  E-Mail:

---

**Il recapito per comunicazioni inerenti la presente richiesta è la seguente**

Telefono Mobile:

E-Mail:

Recapiti E-Mail:

---

**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.3 e del regolamento (CE) n.887/2009, art.14 per il seguente lavoratore:

Codice Fiscale:  Sesso:  M  F

Cognome:  Nome:

Nata/o il:

Nato in:  ITALIA  Estero

Provincia:  Selezione

Comune:  Selezione

Cittadinanza:  Selezione

---

**Residente in**

Stato:  ITALIA  Estero

Provincia:  Selezione

Comune:  Selezione

Cap:  Selezione

Indirizzo:  Numero:

Frazione:

Paesina:  So:

Int.:  Fisso:

Telefono Fisso:  E-Mail:

---

**Indirizzo del lavoratore nel paese estero di occupazione**

Stato:  Selezione

Indirizzo:

Città:  Zip/PostalCode:

Telefono Fisso:

---

**per il seguente periodo:**

Dal:  Al:

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

**durante il quale eserterà l'attività lavorativa nel seguente stato**

Selezione

---

**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 esado tra il datore di lavoro ed il lavoratore la tipologie un legame organico, in virtù del contratto di lavoro, nel quale espressamente si stabilisce il vincolo di subordinazione del lavoratore/la 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 disciplina, nonché il 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 distaccata è assunta in Italia con contratto di lavoro:

a tempo indeterminato  Parasubordinato, assimilato a lavoratore dipendente

a tempo determinato  in apprendistato

Spese 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 fa alle proprie dipendenze n. lavoratori di cui occupati in Italia e distaccati all'estero

Indicare il numero di dipendenti:

Numero di lavoratori:

di cui occupati in Italia:  e distaccati all'estero:

che il datore di lavoro dichiarante:

è un'agenzia di intermediazione  non è un'agenzia di intermediazione

che la maggior parte dei contratti con i propri clienti:

sono conclusi in Italia  non sono conclusi in Italia

che il fatturato:

Dal:  Al:

pari a euro:  di cui in Italia:

che l'impresa è stata costituita in Italia in:

---

Le dichiarazioni mendaci, le falsità negli atti e l'uso di atti falsi, reati previsti dalla legge, sono puniti dal codice penale e dalle leggi speciali in materia. L'INPS effettuerà controlli e sanzioni sulle veridicità delle dichiarazioni sostitutive (art. 71, 72, 75 e 76 del D.Lgs. n. 445/2002 Testo Unico sulla documentazione amministrativa).

Conseguenze per art.43 D.P.R. n. 445/2002 (Testo Unico sulla documentazione amministrativa): il richiedente può evadere della presente dichiarazione sostitutiva oppure indicare l'amministrazione competente e gli elementi indispensabili per il ripristino della informazione o dei dati omessi, in quest'ultima sede. (INPS) rende nota alla funzione del procedimento decorrenza della data di ricezione delle informazioni stesse.

Informative sul trattamento dei dati personali:  
(Art.13 del d.lgs. 30 giugno 2002, n.196 - recante il Codice in materia di protezione dei dati personali)

L'INPS con sede in Roma, via Ciro il Grande, 11, in qualità di Titolare del trattamento, Le informa che tutti i dati personali che la riguardano, compresi quelli sensibili e giudiziari, raccolti attraverso la compilazione del presente modulo, saranno trattati in base alla legge e ai suoi decreti e alle leggi dello Stato in materia di protezione dei dati personali, ai fini di definire la domanda e svolgere le attività funzionali strutturali ad essa connesse. Il trattamento dei dati personali, anche con l'ausilio di strumenti elettronici, ad opera di dipendenti dell'INPS opportunamente incaricati ad idroli, essendo oggetto esclusivamente di finalità per le quali sono raccolti, e tutti dati personali potranno essere comunicati ad altre amministrazioni pubbliche e a privati soltanto alle condizioni previste dal Codice e solo se strettamente necessario. Sono consultati da altri soggetti, che forniscono servizi per conto dell'INPS e operano in qualità di Responsabili per il trattamento dei dati personali, delegati dall'INPS.

Il conferimento dei dati non contrapposti con un silenzio è obbligatorio e la mancata fornitura potrà comportare impossibilità o ritardi nella definizione dei procedimenti che la riguardano.

L'INPS è un'entità, che può esercitare i poteri previsti dall'art. 1 del Codice, rivolgendosi direttamente al direttore della struttura territorialmente competente per l'istruzione 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.

**Chiudi** **Salva**

Copyright © 2016 - Istituto Nazionale Previdenza Sociale

29

## Elenco dispense pubblicate

- “Collocamento mirato: L. 68/99” N° 01/2020
- “Il contratto di apprendistato” N° 02/2020
- “Il controllo a distanza” N° 03/2020
- “Il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali” N° 04/2020
- “Licenziamenti collettivi” N° 05/2020
- “I numeri per le risorse umane” N° 06/2020
- “Sistema di Gestione Integrato: valore aggiunto per l’ecosistema aziendale” N° 07/2020
- “Il reddito di lavoro dipendente” N° 08/2020
- “Fiscalità delle auto aziendali” N° 01/2021
- “Prescrizione e decadenza nel diritto del lavoro” N° 02/2021
- “Il licenziamento per scarso rendimento” N° 03/2021
- “Le clausole sociali della contrattazione collettiva” N° 04/2021
- “I Comitati Aziendali Europei” N° 05/2021

[www.assolombarda.it](http://www.assolombarda.it)  
[www.genioeimpresa.it](http://www.genioeimpresa.it)

