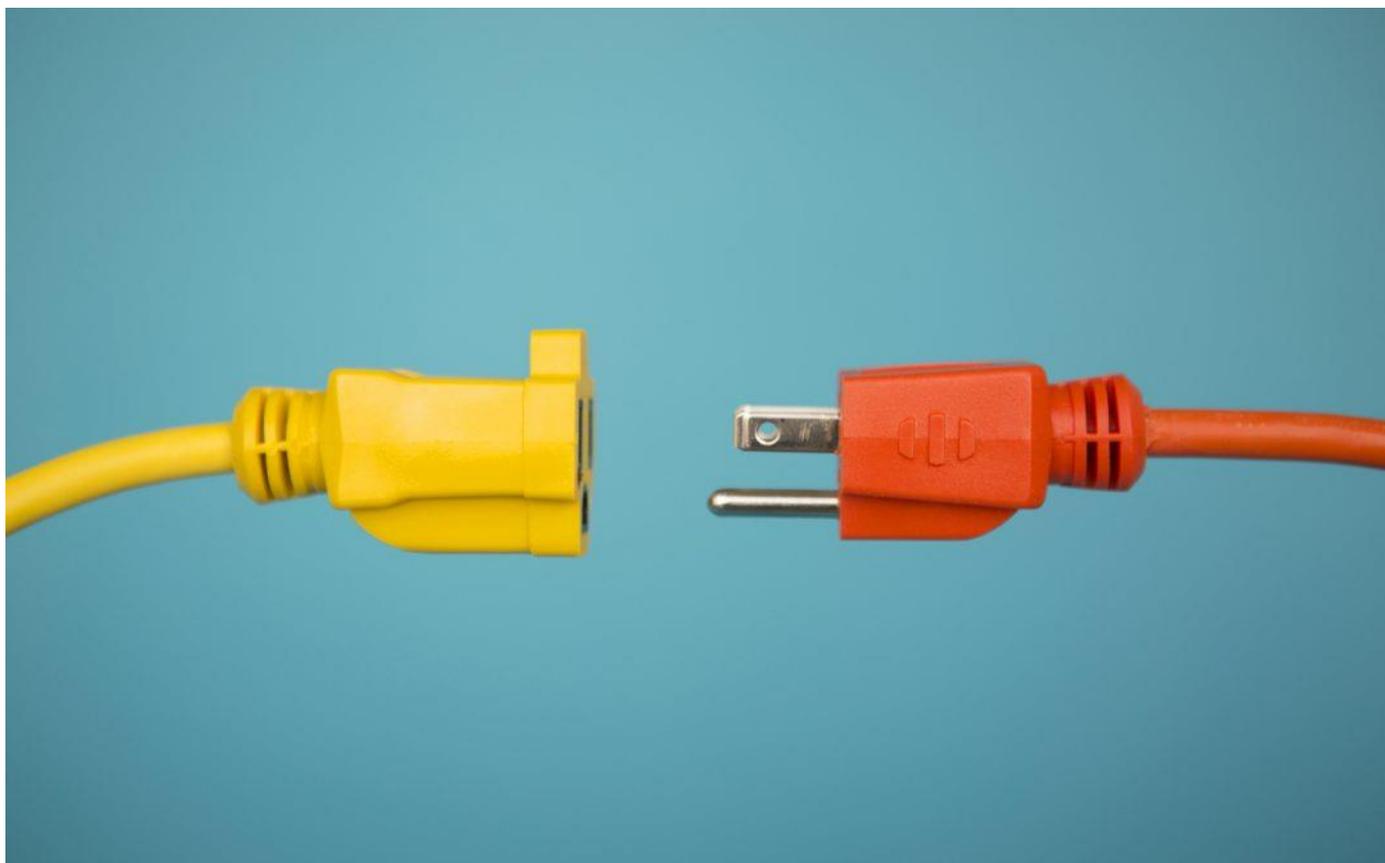


Modello A1: dal 01.09.2019 Esclusivamente Telematico.



29 Agosto 2019

Tempo di lettura 18m.

La notizia: dal 01.09.2019 A1 in formato esclusivamente telematico

Il prossimo **1° settembre** i datori di lavoro (o gli intermediari previdenziali) dovranno richiedere il rilascio del documento portatile A1 esclusivamente in via telematica all'INPS.

Con **circolare n. 86 dello scorso 11 giugno, l'INPS** ha fornito le nuove istruzioni.

Di seguito si indicano le nuove modalità di trasmissione:

- Accedendo al sito dell'INPS selezionare *"Tutti i servizi"*;
- Nel campo Testo libero digitare *"Servizi per le aziende e consulenti"*;
- Accedere tramite il *"Portale delle Agevolazioni (ex-DiResCo)"* alla sezione *"Distacchi"* (Procedura per la richiesta della certificazione A1 in applicazione della normativa UE).

Nel dettaglio. Una volta effettuata l'autenticazione, il sistema proporrà l'elenco dei moduli di tutte le **Dichiarazioni di Responsabilità**, a questo punto scegliendo il modulo "Distacchi" il sistema richiederà l'inserimento della matricola INPS del datore di lavoro. Verificata la corrispondenza della stessa con i dati presenti negli archivi informatici dell'Istituto, il programma proporrà la home page del modulo "*Distacchi*", all'interno della quale l'utente potrà visualizzare lo storico delle certificazioni A1 richieste (con indicazione dei lavoratori interessati). In alternativa, selezionando l'opzione "*Inserimento domanda*", sarà possibile procedere all'inserimento di una nuova richiesta, scegliendo tra le tipologie proposte.

Effettuata la richiesta, le domande approvate riporteranno nello "*stato della domanda*" la dicitura "*Accolta*". In corrispondenza di ogni domanda accolta con numero di protocollo in uscita valorizzato, l'istituto produrrà il certificato A1, prelevabile in formato PDF. **Il certificato dovrà a questo punto essere obbligatoriamente consegnato al lavoratore** (sottoscritto mediante firma autografa sostituita a mezzo stampa). Il richiedente, sarà inoltre avvisato dell'avvenuta definizione della domanda ai recapiti riportati nella domanda e ne riceverà una copia via PEC o via e-mail. Laddove fosse necessario acquisire il documento portatile A1 in formato originale (magari su espressa richiesta della società estera), la certificazione sarà disponibile per il ritiro presso la Struttura territoriale INPS di competenza.

In una prima fase introduttiva la procedura riguarderà solo le richieste di rilascio del documento portatile A1 per i seguenti casi:

- lavoratore marittimo (**articolo 11, § 4, Regolamento (CE) 883/2004**);
- lavoratore subordinato distaccato (**articolo 12, § 1, Regolamento (CE) 883/2004**);
- accordo in deroga per distacco lavoratore dipendente (**articolo 16, Regolamento (CE) 883/2004**).

Come ribadito dall'INPS **rimangono invece escluse dall'obbligo di richiesta del modello A1** le situazioni di seguito riportate:

- Lavoratore autonomo distaccato (**art. 12, par. 2, Reg. (CE) n. 883/2004**);
- Lavoratore autonomo che esercita un'attività in più Stati (**art. 13, par. 2, Reg. (CE) n.883/2004**);
- Lavoratore autonomo e subordinato che esercita un'attività in più Stati (**art. 13, par. 3, Reg. (CE) n. 883/2004**);
- Dipendente pubblico (**art. 11, par. 3, lett. b), Reg. (CE) n. 883/2004**);
- Dipendente pubblico che svolge attività di lavoro subordinato e/o autonomo in più Stati (**art. 13, par. 4, Reg. (CE) n. 883/2004**);
- Lavoratore subordinato che esercita un'attività in più Stati (**art. 13, par. 1, Reg. (CE) n.883/2004**);
- Personale di volo e di cabina (**art. 11, par. 5, Reg. (CE) n. 883/2004**);
- Lavoratore subordinato/autonomo che è assoggettato alla legislazione dello Stato in cui lavora (**art. 11, par. 3, lett. a), Reg. (CE) n. 883/2004**).

In merito all'ultimo caso, l'INPS ha precisato che la fattispecie è stata introdotta dalla Commissione Amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, che ha ritenuto opportuno modificare il documento portatile A1 al fine di consentire il rilascio delle certificazioni anche per tali situazioni. In merito riceveremo nuove indicazioni procedurali da parte dell'istituto.

Rimangono invariati i presupposti per la richiesta del modello A1.

Quando serve l'A1?

La richiesta del certificato A1 rimane obbligatoria esclusivamente nelle ipotesi di **distacco** ove il paese di destinazione corrisponda ad uno stato aderente alla **comunità europea**¹.

Attualmente il modello A1 viene utilizzato per le seguenti casistiche:

- *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).*

In aggiunta, ai fini di un concreto e valido distacco, è essenziale la presenza dei **consueti requisiti di validità del distacco**, richiamati anche da disposizioni nazionali (**art. 30 D.Lgs. 276/2003 nonché da ultimo ribaditi dal D.Lgg. 136/2016**), precisamente:

- l'esistenza di un **"legame organico"**, ovvero un effettivo e concreto rapporto di lavoro tra datore di lavoro distaccante e lavoratore distaccato;
- l'**interesse** del datore di lavoro distaccante ai fini dello svolgimento di una specifica attività all'interno della società distaccataria (a titolo esemplificativo potrebbe concretizzarsi nell'interesse di un datore di lavoro all'apprendimento di una fase di un processo produttivo ordinariamente svolto presso la società distaccataria individuata);
- l'individuazione di un **termine**, uno specifico periodo interessato dal distacco.

A livello comunitario gli effetti del distacco si riflettono sulla legislazione applicata al rapporto di lavoro (si parla infatti di "distacco previdenziale").

Ai sensi dei Regolamenti europei (tra gli altri il **n. 883/2004** e smi) per la durata del distacco, delimitata **entro un massimo di 24 mesi** (eventualmente prorogabili fino a un massimo di 5 anni su autorizzazione delle Autorità amministrative competenti dei Paesi interessati), la legislazione dello stato di origine continua ad essere applicata ed applicabile al rapporto di lavoro.

Durante tale periodo pertanto un lavoratore italiano operante in uno stato europeo, continuerà ad essere trattato (dal punto di vista fiscale e contributivo) come un dipendente italiano, **salvo in ogni caso il rispetto delle disposizioni locali** - quali ad esempio i minimi contrattuali previsti dal luogo di svolgimento dell'attività - **al fine di evitare fenomeni così detti di "dumping sociale"**.

¹ gli Stati membri UE: Italia, Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia (comprese le isole Aland), Francia e Dipartimenti d'oltremare (isole di Reunion, Mayotte, Guyana francese, isole ricomprese nell'arcipelago delle Piccole Antille: Martinica, Guadalupa e l'isola di Saint Martin), Germania, Regno Unito (Gran Bretagna e Irlanda del Nord compresa Gibilterra), Grecia, Irlanda, Spagna, Lussemburgo, Olanda, Portogallo (comprese le isole Azzorre e di Madera), Spagna (comprese le isole Canarie, Ceuta e Melilla), Svezia, Repubblica Ceca, Repubblica di Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Ungheria, Romania, Bulgaria e Croazia; gli Stati See (Islanda, Liechtenstein e Norvegia), in applicazione dell'accordo See; la Svizzera, in applicazione dell'accordo CH-UE.

Si tratta quindi di una eccezione al principio di territorialità temporalmente delimitata. Concluso il periodo di distacco eventualmente prorogato (fino a 60 mesi), l'esigenza di protrarre la presenza del lavoratore nel Paese estero deve ritenersi "strutturale" e pertanto necessita di essere regolata in tutti i suoi aspetti (contrattuali, costitutivi, assicurativi, di sicurezza, etc.) con applicazione delle norme in vigore nel Paese ospitante.

Termini di presentazione del modello

Le disposizioni europee, in particolare l'**art 11 del Regolamento 883/2004** e l'**art. 15 del Regolamento 987/2009**, prevedono che *"qualora una persona eserciti un'attività in uno stato membro diverso dallo stato membro competente a norma del titolo II del regolamento 883/2004, il datore di lavoro ... ne informa se possibile preventivamente l'istituzione competente dello stato membro la cui legislazione è applicabile"* e che *"detta istituzione **senza indugio** rende disponibili le informazioni relative alla legislazione applicabile...."*.

L'interpretazione prudenziale della disposizione è quella di richiedere il certificato A1 entro le ore 24 del giorno antecedente la partenza del lavoratore. In questo modo il certificato realizza in effetti la sua funzione, giustificando e circostanziando anche la presenza del dipendente straniero all'interno dello stato estero nonché di comunicando alle autorità la legislazione a lui applicabile.

Al riguardo la **Corte di Giustizia Europea con sentenza del 6 settembre 2018 (causa n. C-527/16)** ha proteso per una interpretazione letterale della disposizione regolamentare sopra riportata, ammettendo la possibilità di un rilascio del certificato A1 **durante, o anche dopo** la fine del periodo di distacco - non esistendo nello specifico norma che ne vieti un rilascio posticipato.

Ad ogni modo l'assenza del certificato crea non pochi problemi, spaziando dal rischio di sospetto lavoro nero per la società distaccataria (con applicazione delle sanzioni localmente previste) al rischio di duplice versamento contributivo per il dipendente distaccato.

Casi particolari

In ambito comunitario **è consigliabile sempre trasmettere il modello A1** al fine di circostanziare la presenza del lavoratore nello stato estero (tutelandosi così anche in caso di visite ispettive).

Le informazioni necessarie per la compilazione sono:

- Indicazione della posizione del soggetto inoltrante (datore di lavoro, legare rappresentante del datore di lavoro, soggetto delegato del datore di lavoro);
- Dati del richiedente (codice fiscale, dati anagrafici, residenza, recapiti per le comunicazioni inerenti alla richiesta);
- Dati personali del lavoratore (comprensivi di indirizzo nel paese di residenza e nel paese di soggiorno);
- Indicazione del periodo di distacco (non superiore a 24 mesi);
- Indicazioni dello stato membro di destinazione;
- Indicazione della mansione che sarà svolta all'estero;
- Dati della società distaccataria comprensivi di indirizzo;
- Dichiarazione aziendale concernente il rapporto di lavoro del soggetto distaccato e la composizione della società distaccante in Italia (come ad esempio l'indicazione del numero di dipendenti, del fatturato stimato per il periodo di distacco e della data di costituzione della società in Italia);
- Infine il modello richiede di allegare un documento di riconoscimento del lavoratore distaccato unitamente, in caso di apprendistato, al piano formativo.

Per quanto queste informazioni siano per lo più facilmente reperibili, talvolta la compilazione potrebbe risultare complicata.

Si pensi **ad esempio** al caso del distacco dell'impiegato commerciale per il quale l'individuazione della sede di distacco potrebbe non essere semplice, magari perché assegnato ad una zona territoriale più che ad una società specifica. In tali fattispecie l'INPS (**messaggio 12 aprile 2017, n. 1605**) seppur con riferimento ai dipendenti delle imprese di autotrasporto, ha precisato che nei casi in cui, per il tipo di attività svolta, non sia possibile individuare il nome e l'indirizzo del datore lavoro presso il quale viene eseguita la prestazione lavorativa, dovrà essere indicato nel campo "*Nome o ragione sociale*" il nome del datore di lavoro distaccante mentre nel campo "*Indirizzo*" dovrà essere inserita la seguente dicitura: "*senza indirizzo fisso*".

Rischi di non averlo

Esistono diverse ipotesi di rischio, richiamate da ultimo dall'**ispettorato del lavoro** (con **circolare n.1/2017**):

- Il modello A1 potrebbe mancare del tutto. La mancanza del Mod. A1, ovvero della relativa richiesta avente data certa, espone la società alla considerazione che "*la situazione non sia qualificabile come distacco genuino*" (cfr. **considerando 12, Direttiva 2014/67/UE**), costituendo uno degli elementi utili per la valutazione complessiva;
- la presenza del Mod. A1, ovvero della relativa richiesta avente data certa, non esclude la possibilità per gli organi di vigilanza di accertare **eventuali ipotesi di frode**, abuso o elusione, in ragione del riscontro di profili che depongono in tal senso;

Ipotesi di rischio potrebbe esserci anche quando la durata del distacco sia superiore ai 24 mesi (previsti dal Regolamento (CE) n. 883/2004 e dal Regolamento di applicazione n. 987/2009), **o comunque quando si riscontrino ulteriori elementi che depongano per la non temporaneità del distacco stesso** (ad es. nelle ipotesi di reiterati distacchi con il medesimo lavoratore senza soluzione di continuità ovvero con brevi intervalli o nel caso in cui una pluralità di aziende distaccanti che fanno capo ad uno stesso soggetto utilizzano il medesimo lavoratore per un periodo complessivamente superiore a quello ritenuto compatibile con la natura temporanea del distacco stesso).

Anche in queste situazioni è necessario effettuare una valutazione complessiva degli ulteriori elementi essenziali ai fini dell'accertamento di un distacco non autentico o fraudolento, non essendo normativamente fissato un limite temporale massimo superato il quale il distacco non sia da considerarsi autentico.

Caso Francia: nell'ambito della lotta ai fenomeni di dumping sociale, la Francia ha introdotto dall'1 aprile 2018 sanzioni specifiche:

- 3.269 euro (plafond mensuel de la Sécurité sociale) per ciascun lavoratore in capo al "*committente stabilito in Francia*", qualora in caso di controllo non venga esibito il modello A1 da parte, a seconda dei casi, del lavoratore distaccato, dell'azienda distaccante o del rappresentante designato dall'azienda sul territorio francese;
- Tale sanzione raddoppia nel caso in cui, nei due anni successivi alla prima infrazione, venga reiterata la mancata esibizione del documento in parola;
- La presentazione della documentazione richiesta dalle autorità francesi, laddove posseduta regolarmente dal committente, per evitare la sanzione va presentata entro i due mesi successivi al controllo.

Non confondiamo il modello A1 con altre specifiche pratiche (ad esempio “limosa”)

La presentazione del modello A1 non sempre determina l'assolvimento di tutti gli obblighi amministrativi che il datore di lavoro o l'intermediario incaricato sono tenuti ad effettuare.

Almeno **16 Stati membri dell'UE** richiedono obbligatoriamente l'invio di una comunicazione preventiva di distacco. Tra questi: Austria, Belgio, Cipro, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Portogallo, Slovenia, Slovacchia, Spagna e Ungheria. Dall'entrata in vigore del D.Lgs. 136/2016, anche l'Italia prevede l'obbligo per i distacchi comunitari in entrata di effettuare una comunicazione ulteriore (modello Uni_distacco).

In genere l'obbligo deve essere assolto dal datore di lavoro italiano distaccante alla direzione del lavoro del luogo dove si effettua la prestazione. Ma anche in questo possono esserci **eccezioni**: la Repubblica Ceca prevede l'obbligo di comunicazione preventiva a carico dell'impresa distaccataria.

La dichiarazione in genere deve contenere una serie di elementi relativi a:

- impresa distaccante (ragione sociale, forma giuridica, ecc.);
- prestazione di servizi;
- impresa distaccataria (luogo in cui si svolgerà la prestazione lavorativa, datore di lavoro distaccatario, data di inizio della prestazione e durata prevedibile, natura della prestazione);
- lavoratori distaccati (identità degli stessi, durata dei contratti individuali di lavoro, qualifiche professionali, retribuzione lorda durante il distacco);
- orario di lavoro previsto (orario di lavoro giornaliero, riposo giornaliero e settimanale).

Di norma la comunicazione va inviata preventivamente all'invio dei lavoratori, tuttavia in alcuni casi (è il caso della Spagna) l'obbligo di trasmissione della comunicazione si verifica solo qualora il periodo di permanenza superi una determinata durata.

Belgio

Per distaccare personale in Belgio è necessario completare telematicamente il modello denominato **Limosa**.

La dichiarazione si compila accedendo e registrandosi all'interfaccia <https://www.limosa.be/>. Gli elementi richiesti da inserire sono, nel caso di distacco di un lavoratore subordinato o autonomo, i seguenti:

- I dati identificativi del lavoratore dipendente o indipendente;
- Le date di inizio e conclusione del distacco in Belgio;
- La natura dei servizi che saranno effettuati sul territorio belga o il settore economico;
- Il luogo in Belgio dove le attività saranno effettivamente effettuate;
- I dati identificativi del cliente o dell'appaltante belga;
- I dati identificativi del datore di lavoro;
- I dati identificativi del cd “soggetto di collegamento” (referente del lavoratore inviato in Belgio);
- La durata del lavoro settimanale del lavoratore;
- L'orario del lavoratore.

In caso di reiterate missioni, anche brevi in Belgio, sarà necessario effettuare una dichiarazione per ogni missione. Ogni singola dichiarazione può comprendere al massimo n. 10 dipendenti.

Al termine della compilazione il sistema permette di prelevare in PDF il **modello Limosa-1** che dovrà essere consegnato al dipendente distaccato e portato con sé durante il distacco unitamente al modello A1.

Non confondiamo inoltre il modello A1 con altri modelli simili ma che si usano ExtraEU

Oltre i confini comunitari dobbiamo fare riferimento agli **accordi di sicurezza sociale sottoscritti tra gli Stati per individuare anche la durata massima del distacco** e il formulario da utilizzare.

L'Italia attualmente ha sottoscritto accordi di sicurezza sociale con i seguenti Stati: Argentina, Australia, Brasile, Canada, Capoverde, Corea, Giappone, Israele, Jersey E Isole Del Canale, Jugoslavia (in vigore soltanto nei rapporti con la Bosnia - Erzegovina; Montenegro; Macedonia; Serbia), Principato di Monaco, Quebec, San Marino, Santa Sede, Tunisia, Turchia, Uruguay, Stati Uniti d'America, Venezuela, Giappone.

Di seguito si riportano alcuni dei formulari attualmente esistenti (si trovano tutti riepilogati all'interno del sito dell'INPS):

- Argentina: IT/ARG.1, e per la proroga del distacco IT/ARG.2;
- Brasile: I/B 1;
- Israele: IT/IL-A1 formulario provvisorio;
- Principato di Monaco: M/I C/1 e per la proroga del distacco M/I C3;
- Repubblica di San Marino: I/SMAR 1 e per la proroga del distacco I/SMAR2;
- Stati Uniti d'America: IT/USA4;
- Tunisia: I/TN 4 e per la proroga del distacco I/TN5.

Al contrario, quando i lavoratori sono inviati dal proprio datore in un Paese extracomunitario non legato all'Italia da Accordi o Convenzioni di sicurezza sociale non è previsto il rilascio di alcuna certificazione di copertura assicurativa.

In questi casi il lavoratore deve essere assicurato in Italia in base alla **legge 398/87**.