



Centurion

PAYROLL

# EXPATRIATES

- LA GESTIONE DEI LAVORATORI DA E PER  
L'ESTERO

# TRASFERITA

- Si tratta di invio di breve durata. In questo caso, il mutamento del luogo di lavoro della prestazione, è temporaneo. Permane il legame funzionale del dipendente con il normale luogo di lavoro da cui egli proviene rispetto al diverso luogo della sua contingente prestazione: in questo caso, **si ha il mantenimento del ccnl e della normativa italiana.**

# IL TRASFERIMENTO

- Si tratta di invio di lunga durata. Il rapporto non si interrompe o sospende a fronte dell'invio all'estero. Il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo, nonché titolare di tutti i poteri direttivi e gerarchici. Il dipendente continua a prestare la propria attività ad esclusivo beneficio dell'azienda a cui appartiene. In questo caso avviene la stipula di un contratto «estero». Non è previsto l'addebito dei costi alla società estera di assegnazione.

# IL DISTACCO

- In questo caso, l'invio può essere di breve o di lunga durata. L'azienda italiana datrice di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, «presta» un proprio dipendente ad un soggetto terzo che si avvantaggia delle prestazioni del lavoratore. Non comporta novazione del rapporto di lavoro ma solo modifica nell'esecuzione del rapporto. A differenza di trasferta e trasferimento, l'obbligazione del lavoratore viene adempiuta in favore del datore di lavoro distaccatario e non del datore di lavoro distaccante. I poteri direttivi vengono attribuiti al datore di lavoro distaccatario.

# ASSUNZIONE LOCALE

- L'instaurazione di un rapporto di lavoro con la società estera (di solito appartenente al medesimo gruppo di quella italiana). Il rapporto di lavoro con la società italiana può:
  - a) essere sospeso con attivazione periodo di aspettativa;
  - b) interrotto con dimissioni del lavoratore.

# Ultime novità per le assunzioni in Italia di lavoratori stranieri altamente qualificati

- D.LGS 253/2016 e CHIARIMENTI DEL MINISTERO: è stato pubblicato in G.U. il giorno 11 gennaio 2017, il D. Lgs. 253/2016. Il suddetto decreto ha recepito la Direttiva 2014/66/UE che disciplina l'ingresso e il soggiorno in Italia, per un periodo superiore a tre mesi, dei lavoratori stranieri altamente qualificati, per svolgere prestazioni di lavoro subordinato nell'ambito dei trasferimenti intra-societari al di fuori delle quote previste dal TU immigrazione.
- Questo Dlgs introduce due nuovi articoli al TU sull'immigrazione:
- L'art. 27-quinques, che disciplina l'ingresso e il soggiorno dei lavoratori stranieri per trasferimenti intra-societari;
- L'art. 27-sexies, che riguarda la mobilità interna all'UE dei lavoratori già ammessi in uno Stato membro e poi trasferiti in Italia.
- Il Ministero del Lavoro ha pubblicato nella circ. 517/2017 le indicazioni operative per l'attuazione delle disposizioni della normativa in esame:
- **Lavoratori interessati: Dirigenti:** definiti come quei lavoratori che svolgono funzioni connotate da elevata professionalità, autonomia decisionale, responsabilità nei confronti dell'imprenditore, nonché poteri di coordinamento e controllo dell'intera attività aziendale o di un ramo autonomo di impresa;
- **Lavoratore specializzato:** definito come lavoratore in possesso di conoscenze specialistiche indispensabili per il settore di attività, valutate anche in base al possesso di una qualifica elevata, nonché un'adeguata esperienza professionale compresa l'eventuale appartenenza ad un albo professionale;
- **Dipendente in tirocinio:** lavoratori in formazione, titolari di un diploma universitario, trasferiti presso un'azienda ospitante ai fini dell'acquisizione di tecniche o metodi di impresa, in conformità a quanto indicato nel piano formativo individuale.

# DLGS 253/2016 (continua)

- **Trasferimento intra-societario e durata dello stesso:** si intende il distacco presso un'impresa stabilita in un Paese extra-europeo, presso un'entità ospitante intesa quale: 1) sede/filiale/rappresentanza in Italia dell'impresa dalla quale dipende il lavoratore trasferito; 2) impresa appartenente allo stesso gruppo di imprese.
- **La durata massima del trasferimento intra-societario, comprensiva di proroghe può essere di: 1) 3 anni, trasferimento di dirigenti e lavoratori specializzati; 2) 1 anno, per i lavoratori in formazione.**
- **Diritti e condizioni di lavoro:** I trasferimenti intra-societari sono soggetti alle medesime condizioni di lavoro e di occupazione previsti da normativa e CCNL propri del luogo in cui si svolge il distacco. Il Ministero, inoltre, specifica che qualora la prestazione sia svolta in Italia devono essere rispettati «livelli minimi di condizioni di lavoro e occupazione», per esempio: periodi massimi di lavoro e minimi di riposo, durata minima delle ferie, tariffe minime salariali, ecc.....



# Dlgs 253/2016 (continua)

- **Adempimenti amministrativi:** è necessario, innanzitutto, presentare una richiesta nominativa di nulla osta allo Sportello Unico per l'immigrazione competente per territorio. Nella domanda di nulla osta bisogna indicare:
- L'esistenza del legale societario tra l'entità ospitante e l'impresa del Paese Terzo;
- L'esistenza di un rapporto di lavoro della durata di almeno 3 mesi precedenti al trasferimento;
- La durata del trasferimento;
- La sede presso cui verrà svolta l'attività lavorativa;
- La qualifica che il lavoratore ricoprirà durante il trasferimento;
- La retribuzione;
- Se, al termine del trasferimento, il lavoratore farà ritorno al proprio Paese;
- Gli estremi del passaporto del lavoratore;
- Il piano formativo individuale se si tratta di un lavoratore in tirocinio;
- L'impegno ad adempiere agli obblighi previdenziali ed assistenziali previsti dalla normativa.

Il nulla osta ha validità per un periodo non superiore a 6 mesi dalla data di rilascio. Il permesso di soggiorno rilasciato a seguito della concessione del nulla osta all'ingresso, da parte dello Sportello Unico ha durata pari a quella del trasferimento intra-societario e può essere rinnovato entro il limite massimo stabilito per ciascuna categoria di lavoratori.

**MOBILITA' INFRA-UNIONE:** Tali misure riguardano gli stranieri in possesso di permesso di soggiorno per trasferimento intra-societario rilasciato da altro Stato Membro. Il lavoratore che si trovi in queste condizioni è autorizzato a soggiornare nel territorio nazionale e a svolgere attività lavorativa presso la sede in Italia dell'impresa da cui dipende. Qualora il periodo di soggiorno in Italia non superi i 90 giorni (calcolati in un arco temporale di 180 giorni), l'entità ospitante non dovrà richiedere il nulla osta e il lavoratore straniero potrà fare ingresso in Italia senza necessità del visto di ingresso. Al contrario, qualora il periodo di distacco superi i 90 giorni, l'entità ospitante deve presentare la richiesta di nulla osta secondo quanto indicato in precedenza.

- INVIO ALL'ESTERO: PAESI UE E NON UE
- La normativa previdenziale e fiscale differisce a seconda che l'invio di personale dipendente all'estero avvenga in: 1) Stati membri dell'UE e stati ad essi assimilati (es. Spazio SEE; Svizzera); 2) Stati extra Ue: tutti gli altri stati che non fanno parte dell'Unione Europea.
- **Dal punto di vista previdenziale:** Le regole per l'assicurazione sociale dei lavoratori sono dettate: da regolamenti comunitari, se lo spostamento avviene nell'ambito di Paesi membri dell'UE o aderenti all'area SEE e alla Svizzera; da convenzioni bilaterali stipulate tra gli enti previdenziali dei paesi interessati; dalla Legge 398/1987, per i Paesi con i quali non sono state stipulate convenzioni bilaterali o sono in vigore convenzioni parziali; **dal punto di vista fiscale,** invece, occorre riferirsi, qualora esistenti, alle **convenzioni contro le doppie imposizioni** stipulate tra Paesi.

# Accordo e lettera di distacco

- **ACCORDO E LETTERA DI DISTACCO**
- Siamo nell'hp di assegnazione del lavoratore presso società estera. In questo caso, è consigliabile redigere preliminarmente un accordo tra società distaccante e società distaccataria (secondment agreement) che indichi: i motivi del distacco, l'interesse al distacco, la temporaneità del distacco. Al lavoratore deve essere consegnata una **lettera individuale di distacco o contratto di distacco (letter of understanding)** ad integrazione del contratto di lavoro in cui indicare: la sede e la durata del distacco, la possibilità di proroga, revoca o cessazione anticipata, il pacchetto retributivo previsto durante il distacco, il regime previdenziale e fiscale applicabile, il foro competente, le clausole di riservatezza.

- In caso di assunzione locale, valuteremo di sospendere il rapporto di lavoro italiano e modalità di ricostituzione dello stesso rapporto, una volta che cesserà il distacco all'estero. Valuteremo poi con i corrispondenti locali, la redazione del contratto con la società estera.

# ACCORDI INTERCOMPANY

- In allegato alle slides, forniamo un paio di esempi dei c.d. «accordi intercompany».
- In questi casi si va a predisporre un accordo di servizi (intercompany agreement) al fine di regolamentare le modalità di sostenimento e di riaddebito dei costi al fine di costituire un corretto supporto documentale e giustificativo della deducibilità del costo in capo alla società ricevente il riaddebito. Gli elementi essenziali di questi accordi, sono: 1) i termini e le condizioni del distacco; 2) la descrizione delle competenze specifiche del lavoratore distaccato, le richieste dalla distaccataria volte a soddisfare particolari esigenze organizzative ed operative della stessa; il costo da riaddebitare (retribuzioni, contributi ed eventuale mark-up); 3) modalità di fatturazione ed eventuale cost-sharing agreement. La società distaccataria registrerà il tutto tra i costi del personale

# **DISTACCO IN PAESI UE COMUNITARI- CONVENZIONATI(si applicano i regolamenti CEE)**

- **Membri dell'Unione Europea:**  
1)Austria;2)Belgio;3)Danimarca;4)Finlandia;
- 5)Francia;6)Germania;7)Gran Bretagna;  
8)Grecia;9)Irlanda;10)Italia;11)Lussemburgo;
- 12)Olanda;13)Portogallo;14)Spagna;15)Svezia;16)Cipro;17)Estonia  
;18)Lettonia;19)Lituania;20)Malta;21)Polonia;22)Repubblica  
Ceca;23)Slovacchia;24)Slovenia;25)Ungheria;26)Bulgaria;27)Roma  
nia;28)Crozia.
- **I regolamenti CEE trovano applicazione nei confronti dei Paesi che  
hanno ratificato l'Accordo sullo Spazio Economico Europeo (SEE):  
Islanda, Liechtenstein, Norvegia**
- **E, nei confronti della Confederazione Svizzera, in seguito  
all'entrata in vigore (1° giugno 2002) dell'Accordo stipulato con gli  
Stati membri.**

# DISTACCO IN PAESI UE EXTRAUE

- Il datore di lavoro deve effettuare la comunicazione preventiva di instaurazione rapporto tramite modello Unilav, da trasmettere entro i consueti 5 giorni e da effettuarsi anche qualora l'assunzione avvenga direttamente nei Paesi extra Ue. Ricordiamo che anche nel caso di lavoratori trasferiti o assunti per paesi Extra Ue deve avvenire l'iscrizione nel libro unico. L'iscrizione all'AIRE è obbligatoria per coloro che trasferiscono la loro residenza all'estero per più di 12 mesi, e facoltativa negli altri casi.

# TUTELA DEL LAVORATORE DISTACCATO

- Il lavoratore distaccato all'estero rimane tutelato dalla normativa italiana per quanto riguarda: i licenziamenti, il trattamento di fine rapporto, le sanzioni disciplinari, la retribuzione minima, la tutela sanitaria, la tutela previdenziale minima, l'assicurazione infortuni; interviene la normativa estera per quanto riguarda la regolamentazione dell'orario di lavoro, le ferie, le festività ed i permessi, l'igiene e la sicurezza del lavoro, le tipologie dei congedi.



# COME SI COMPONE IL PACCHETTO RETRIBUTIVO DEL DIPENDENTE INVIATO ALL'ESTERO

- Gli elementi che compongono il pacchetto retributivo di un dipendente inviato all'estero, normalmente sono i seguenti:
- Paga base italiana;
- Eventuale indennità giornaliera/indennità estero;
- Eventuale bonus a fine distacco;
- Rimborsi spese;

# Composizione pacchetto retributivo (continua)

- Emolumenti aggiuntivi per i rientri periodici da considerarsi come retribuzione se non gestiti a titolo di rimborso spese;
- Fringe benefits;
- Premi, supermini, ad personam.
- **INDENNITA' ESTERO: si intende l'emolumento aggiuntivo che deve risarcire il disagio conseguente al trasferimento. Costituisce a tutti gli effetti retribuzione e rientra ai fini dell'imponibile t.f.r.; trattasi di una somma strettamente legata alla permanenza all'estero.**

# Altre possibili voci del pacchetto retributivo

- Alloggio; autovettura; azioni e stock option; bonus estero; indennità di prima sistemazione; indennità di rischio cambio; indennità forfetaria estera; polizze assicurative per invii in Paesi extracomunitari obbligo polizza assicurativa rischi viaggio; polizze sanitarie integrative; trasloco; viaggi (inizio, fine e ritorni periodici); collocamento del coniuge; spese per corsi di istruzione e di lingua per figli e familiari.

# Due differenti filosofie

- La determinazione del trattamento economico può basarsi su due differenti filosofie:
- 1) trattamento economico costituito esclusivamente da componenti monetarie: il vantaggio è dato dai risparmi gestionali connessi all'elaborazione delle buste paga e della documentazione fornita al dipendente e dall'estrema trasparenza ed intelligibilità;
- 2) diversificazione del pacchetto retributivo, limitando le componenti monetarie esclusivamente al salario base. In questo caso si sfruttano le leve fiscali previste dalle legislazioni dei paesi coinvolti, soprattutto in presenza di politiche di neutralità fiscale (appartamento, auto aziendale, home leave, ecc.....).

# ASPETTO FISCALE

- **ART. 3 TUIR PRINCIPIO WORLD WIDE TAXATION**
- I soggetti qualificati fiscalmente residente in Italia distaccati all'estero, sono assoggettati all'imposizione in Italia, su tutti i redditi ovunque prodotti;
- I soggetti fiscalmente non residenti in Italia distaccati all'estero, sono assoggettati all'imposizione in Italia, unicamente sui redditi prodotti nel territorio dello stato italiano;

# Aspetto fiscale (continua)

- **Prendiamo in esame il caso del lavoratore italiano, distaccato sul territorio di uno Stato estero:** se residente fiscalmente in Italia, dovrà pagare le tasse in Italia anche sul reddito prodotto all'estero, con il rischio di assoggettamento dello stesso reddito a tassazione anche nello Stato estero (doppia imposizione fiscale); se non residente fiscalmente in Italia non sarà tenuto a versare in Italia tassazione sul reddito prodotto all'estero.

# Aspetto fiscale (continua)

- **Sono considerati fiscalmente residenti in Italia, le persone che per la maggior parte del periodo di imposta (183 giorni), sono iscritte nell'anagrafe della popolazione residente, hanno in Italia il domicilio (centro principale di interessi), hanno in Italia la residenza (dimore abituale). Sono criteri alternativi e non concorrenti (è sufficiente a determinare la residenza, il singolo criterio). L'iscrizione all'AIRE, non costituisce di per sé elemento determinante per escludere la residenza o il domicilio in Italia. Si presta attenzione ai legami familiari e al centro degli interessi patrimoniali e sociali. Entro i 6 mesi successivi all'iscrizione all'AIRE, i Comuni confermano all'Agenzia delle Entrate, la cessazione della residenza del richiedente. Per il triennio successivo l'iscrizione all'AIRE è sottoposta a vigilanza da parte dei Comuni. Gli elementi che l'Agenzia delle Entrate, utilizza per verificare se il trasferimento di residenza fiscale all'estero sia fittizio o meno, sono i seguenti: mantenimento famiglia in Italia; accredito in Italia di proventi ovunque conseguiti; possesso di beni mobiliari in Italia; partecipazione a riunioni d'affari o copertura di cariche sociali in Italia; sostenimento di spese alberghiere o di iscrizione a circoli o club; organizzazione dell'attività o degli impegni direttamente in Italia o mezzo di soggetti che operano nel territorio italiano.**

# GESTIONE RAPPORTO ALL'ESTERO- IMPATTO DELLE PROBLEMATICHE

## FISCALI SUL PAYROLL

- I soggetti fiscalmente residenti in Italia distaccati all'estero dovranno pagare le tasse anche sul reddito prodotto all'estero con il rischio di assoggettamento a tassazione di tale reddito anche nello stato estero (doppia imposizione fiscale). Il reddito prodotto all'estero **da soggetto fiscalmente residente in Italia**, a seguito di prestazione svolta in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro, sempre che i soggetti abbiano soggiornato nello stato estero per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di 12 mesi, da intendersi non come periodo di imposta, ma facendo riferimento alla permanenza all'estero stabilita nel contratto, è soggetto ad un regime di quantificazione forfettaria, **sulla base di retribuzioni convenzionali definite annualmente dal Ministero del Lavoro (circolare 207°/2000 Agenzia Entrate)**. Per il computo dei giorni, si comprendono, anche se trascorsi in Italia, i giorni di ferie, le festività ed i riposi settimanali.



# LE CONVENZIONI CONTRO LE DOPPIE IMPOSIZIONI FISCALI

- **ART. 15 CO. 2 MODELLO DI CONVENZIONE OCSE:** prevede il caso di un soggetto residente in uno stato ma che lavora in un altro stato; **il reddito può essere tassato solamente nello stato di residenza, se vengono rispettate tutte le condizioni che seguono:**
- **Il lavoratore soggiorna nello stato estero per meno di 183 giorni nel corso dell'anno fiscale;**
- **La retribuzione è pagata da un datore di lavoro non residente nello stato in cui è svolta la prestazione lavorativa;**
- **L'onere della retribuzione non è sostenuto da una stabile organizzazione del datore di lavoro nell'altro stato.**
- **Esempio:** un lavoratore residente in Italia che presta la propria attività lavorativa in Cina per meno di 183 giorni, per conto di un datore di lavoro italiano che non ha una stabile organizzazione in Cina, è tassato solo in Italia.

# LE CONVENZIONI CONTRO LE DOPPIE IMPOSIZIONI FISCALI

- La doppia imposizione fiscale sul medesimo reddito da lavoro dipendente si verifica quindi se: a) il lavoratore sia residente fiscalmente in Italia e tra l'Italia e lo Stato estero di esecuzione della prestazione lavorativa **non sia in vigore alcuna Convenzione contro le doppie imposizioni**, ovvero
- b) **il lavoratore, fiscalmente residente in Italia e distaccato in uno Stato legato all'Italia da una Convenzione contro le doppie imposizioni:**
  - - soggiorna per più di 183 giorni sul territorio dello stato, ovvero;
  - Viene pagato da un datore di lavoro residente nello Stato in cui è svolta la prestazione lavorativa, ovvero;
  - **Viene pagato da un datore di lavoro che ha una stabile organizzazione nello stato estero (sede direzionale, succursale, officina, ufficio, laboratorio, miniera, cantiere di durata superiore a 12 mesi, ecc.....)**

# CONCETTO DI ECONOMIC EMPLOYER (ART. 15 PAR. 2 MODELLO OCSE)

- Le operazioni di prestito temporaneo di personale in ambito transnazionale comportano tipicamente il riaddebito del costo del lavoratore da parte della società distaccante alla distaccataria. La circostanza che il costo del lavoratore gravi sulla società distaccataria porta a qualificare quest'ultima, in alcuni Paesi, come «datore di lavoro economico» (economic employer). Per determinare l'applicabilità dell'eccezione (tassazione solo nello stato di residenza del lavoratore) deve essere preso in considerazione quale rilevanza viene attribuita al datore di lavoro economico dal singolo Paese.

# Policy di neutralità fiscale

- **TAX PROTECTION:** si parte dal principio che il dipendente non deve subire alcun danno a seguito del distacco all'estero e beneficia dell'eventuale differenza tra le imposte effettivamente pagate all'estero e l'imposta che avrebbe pagato in Italia, in assenza di distacco. Si traduce nel rimborso o sostenimento diretto da parte del datore di lavoro delle maggiori imposte pagate all'estero. Operativamente si procede al raffronto tra le imposte pagate in via definitiva (dichiarazione redditi) all'estero e quanto il dipendente avrebbe pagato in Italia. Se le imposte pagate all'estero sono superiori, la società sopporta l'onere; se le differenze sono a vantaggio del dipendente invece, rimangono a suo favore. **In questo modo, la società non effettua alcuna trattenuta ipotetica sulla retribuzione mensile del dipendente.**

# Policy di neutralità fiscale

- **TAX EQUALIZATION:** Il dipendente non deve trarre vantaggio o detrimento dal distacco all'estero. La retribuzione viene mensilmente figurativamente ridotta di un ammontare pari alle imposte che si sarebbero dovute versare in Italia in assenza di distacco (hypothetical tax) anche nell'eventualità in cui le imposte dovute nel Paese del distacco siano inferiori a quelle italiane. Gli importi così trattenuti saranno utilizzati al momento della liquidazione delle imposte effettivamente dovute dal lavoratore distaccato nel paese estero. Eventuali differenze, in attivo, o in passivo, restano a carico del datore di lavoro. Il pagamento delle imposte e dei contributi effettivi, nel Paese di origine e nel Paese di destinazione, avviene a carico della società.

# Esempio gestione payroll con policy di neutralità fiscale

- ESEMPIO: Distacco in paese non convenzionato previdenzialmente, di soggetto fiscalmente residente in Italia, quando si verificano tutte le condizioni di cui al comma 8 bis dell'art. 51 Tuir (reddito imponibile convenzionalmente determinato)
- La retribuzione effettiva è pari ad 13.000, di cui: retribuzione base euro 10.000, indennità caro vita euro 1.000, benefits vari accordati euro 2.000. La retribuzione convenzionale è pari ad euro 11.000.
- Si applica retribuzione convenzionale ai fini previdenziali
- Si applica retribuzione convenzionale ai fini fiscali

# Esempio di payroll di un distaccato con policy di neutralità fiscale (tax equalization)

- A) Retribuzione base euro 10.000,00
- B) Indennità caro vita euro 1.000,00
- C) Benefits «esteri» euro 2.000,00
- D) A+B+C euro 13.000,00
- E) Imponibile previd euro 11.000,00
- F) Contributi Inps euro - 1.100,00
- G) Imponibile fiscale euro 9.900,00
- F) Retr. Conv. Euro 9.900,00
- G) Ritenute Irpef euro - 2.950,00
- H) Hypotax euro - 2.700,00
- I) Anticipo imposte euro + 2.950,00
- L) **Netto** euro **9.200,00**

# BREVE SINTESI ADEMPIMENTI PREVIDENZIALI

- Da non dimenticare e da fare in Italia:
- 1) Richiesta formulario all'Inps se previsto in convenzione;
- 2) assolvimento degli obblighi contributivi sulla posizione aziendale aperta per i lavoratori all'estero (cod. aut. 4C e 4Z);
- 3) retribuzioni effettive per assicurazioni in convenzione;
- 4) Retribuzioni convenzionali per assicurazioni non in convenzione (L. 398/1987);
- 5) Comunicazione all'Inail se cambia il rischio assicurato;
- 6) Comunicazione al lavoratore se l'invio supera i 30 giorni;
- 7) Accordo e lettera di distacco;
- 8) Comunicazione Unilav;
- 9) Assistenza sanitaria (attestato art. 15 DPR n. 618 del 1980 oppure formulario in convenzione nei Paesi extra UE convenzionati);
- 10) Polizze assicurative.



# INAIL – Infortuni sul lavoro all'estero

- Dal 13 luglio 2013, i datori di lavoro dovranno chiedere, in via preventiva, il documento PD DA 1 attraverso la procedura informatizzata disponibile nel PORTALE INAIL. Il documento destinato ad un lavoratore assicurato che si sposta verso, risiede o soggiorna in uno Stato membro dell'UE diverso da quello in cui è assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, attesta il diritto alla copertura sanitaria in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale nello Stato membro diverso da quello competente. E' rilasciato dall'Inail e corrisponde all'ex-formulario E123 e dà diritto alla copertura sanitaria in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

# PD A1

- Cosa diversa dal PD DA 1 (Inail) è il modello A1 (Inps) che è il certificato che il lavoratore comunitario distaccato in uno Stato membro dovrà portare con sé, attestante l'esonero contributivo estero. E' rilasciato dall'Inps e corrisponde all'ex formulario E101.