



Foto: Formedil



Distacco internazionale in edilizia

Informazioni utili per lavoratori e imprese

Distacco internazionale in edilizia

Informazioni utili per lavoratori e imprese

Indice

INFORMAZIONI GENERALI	3
COS'È IL DISTACCO?	3
QUALI COMUNICAZIONI VANNO EFFETTUATE ALLE AUTORITÀ PUBBLICHE?	4
QUANTO PUÒ DURARE IL DISTACCO?	5
QUALI ULTERIORI PROCEDURE SI APPLICANO PER I LAVORATORI DEI PAESI TERZI?	5
CHE TIPO DI ASSISTENZA POSSONO RICEVERE LAVORATORI E IMPRESE NEL PAESE DI DESTINAZIONE?	6
QUALI SONO LE PRINCIPALI SANZIONI PREVISTE IN CASO DI INOSSERVANZA DELLE NORME SUL DISTACCO?	6
DISTACCO E RAPPORTI CON LE "CASSE" PRESENTI NEL SETTORE EDILE IN EUROPA	8
COSA SONO LE "CASSE" PER I LAVORATORI EDILI?	8
COSA SONO LE CASSE EDILI/EDILCASSE E LA CNCE?	8
QUANDO È NECESSARIA L'ISCRIZIONE IN CASSA DEI LAVORATORI DISTACCATI IN ITALIA?	9
PER SAPERNE DI PIÙ...	10
INFORMAZIONI SUL DISTACCO E SULLA MOBILITÀ IN UNIONE EUROPEA	10
PARTI SOCIALI EUROPEE	10

Informazioni generali

Cos'è il distacco?

Il distacco transnazionale è l'istituto, disciplinato a livello europeo dalla Direttiva 96/71/CE (come modificata dalla Direttiva UE 2018/957) e dal Regolamento (CE) 883/2004, che regola la mobilità temporanea dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi nell'Unione Europea.

Il distacco transnazionale presuppone l'esistenza e la prosecuzione di un rapporto di lavoro tra un datore di lavoro normalmente stabilito in un paese UE (impresa distaccante) ed un lavoratore ivi abitualmente impiegato, che viene inviato presso una impresa stabilita in un altro paese UE (impresa distaccataria) per prestare un servizio di una durata limitata. Tra le due imprese può sussistere un rapporto di tipo commerciale (ad esempio un appalto), l'appartenenza allo stesso gruppo, oppure un contratto di somministrazione di lavoro, nel caso di distacco da parte di una agenzia di somministrazione.

Di norma i lavoratori distaccati rimangono affiliati alle istituzioni di sicurezza sociale del paese di invio ma hanno diritto a ricevere la retribuzione stabilita da leggi e contratti collettivi nel paese in cui si recano (paese di destinazione o paese ospite), così come a vedersi riconosciute le tutele ivi previste, se più favorevoli, per una serie di materie ed istituti, quali:

- a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- b) durata minima dei congedi annuali retribuiti;
- c) retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario (esclusi i regimi pensionistici integrativi di categoria);
- d) condizioni di fornitura dei lavoratori, in particolare la fornitura di lavoratori da parte di agenzie di somministrazione;
- e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
- f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- g) parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione;
- h) condizioni di alloggio dei lavoratori qualora questo sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori lontani dal loro abituale luogo di lavoro;
- i) indennità o rimborso a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali.

La normativa nazionale applicabile in caso di distacco in Italia è definita dal Decreto legislativo n. 136/2016 e successive modifiche ed integrazioni ([qui](#) la versione aggiornata). Recependo una facoltà prevista dalla Direttiva 96/71/CE, la norma prevede, tra l'altro, una tutela più estesa per

i lavoratori distaccati dalle agenzie di somministrazione, a cui va garantita la parità di trattamento con i lavoratori di pari livello impiegati dall'impresa distaccataria.

Inoltre, ai sensi del Decreto legislativo n. 104/2022, che ha recepito la Direttiva UE 2019/1152, il datore di lavoro è tenuto ad informare i lavoratori distaccati all'estero per iscritto e prima dell'inizio del distacco su: le modifiche agli elementi del rapporto di lavoro; paese/paesi e durata prevista dei lavori; prestazioni aggiuntive, e modifiche della retribuzione conseguenti; la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione; indennità specifiche per il distacco e modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio; le condizioni per il rimpatrio (se previsto), l'indirizzo del portale nazionale sul distacco del paese di destinazione.

Quali comunicazioni vanno effettuate alle autorità pubbliche?

Le imprese sono tenute ad inviare una dichiarazione di distacco alle autorità del paese ospite prima di iniziare i lavori all'estero. In linea con la Direttiva 2014/67/UE, la dichiarazione include le generalità dell'impresa e dei lavoratori oltre al luogo del distacco e ad altre informazioni complementari. In virtù del principio di libera prestazione di servizi in UE, la dichiarazione non è comunque sottoposta ad alcuna procedura di autorizzazione.

A [questa pagina](#) è possibile individuare i portali nazionali sul distacco, generalmente disponibili almeno in lingua inglese, ed in cui, oltre al modello di dichiarazione, sono disponibili informazioni su condizioni di lavoro e contatti utili.

Inoltre, al fine di attestare la presenza dei requisiti minimi necessari per giustificare l'affiliazione nel paese di invio durante il lavoro all'estero come da articolo 12 del Regolamento (CE) 883/2004, le imprese devono chiedere alle istituzioni di sicurezza sociale del paese di origine il rilascio del certificato "A1", possibilmente prima del distacco.

In [questo documento](#) è possibile trovare l'autorità di riferimento per ciascun paese UE-27, nonché per gli altri paesi coperti dal regolamento (Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Regno Unito e Svizzera).

È possibile rimanere affiliati ai fini della sicurezza sociale nel paese di invio anche in ulteriori paesi extra europei sulla base delle convenzioni esistenti a livello bilaterale, consultabili per l'Italia a [questa pagina](#).

Nei casi residuali, ad esempio in caso di distacco da altro paese extraeuropeo o in casi di distacchi dalla durata superiore ai 24 mesi previsti dall'articolo 12 del Regolamento (CE) 883/2004, di norma occorre iscrivere i lavoratori presso le istituzioni di sicurezza sociale del paese ospite, ovvero, per l'Italia, INPS ed INAIL.

Quanto può durare il distacco?

Secondo la Direttiva 2014/67/UE il requisito di “durata limitata” del distacco va valutato sulla base delle circostanze effettive, ad esempio alla luce della natura delle attività svolte e della previsione che il lavoratore riprenda la sua attività nel paese di invio a conclusione del servizio all'estero. Ad ogni modo, la Direttiva UE 2018/957 ha introdotto un limite preciso all'applicazione selettiva delle norme sul lavoro del paese di destinazione in caso di distacco. Secondo le nuove norme, se il distacco supera i 12 mesi (cosiddetto “distacco di lunga durata”), i lavoratori distaccati hanno diritto all'applicazione dell'intera normativa sul lavoro del paese di destinazione, ad eccezione di procedure, formalità e condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro (comprese le clausole di non concorrenza), e dei regimi pensionistici integrativi di categoria. Previo invio di una notifica motivata alle autorità del paese di destinazione, l'impresa distaccante può posticipare l'applicazione del distacco di lunga durata fino ad un massimo di 18 mesi dall'inizio del distacco.

Per quanto riguarda la sicurezza sociale, invece, ai sensi dell'articolo 12 del Regolamento (CE) 883/2004, è possibile mantenere i lavoratori iscritti alle istituzioni di sicurezza sociale del paese di invio in caso di distacchi di durata prevista non superiore a 24 mesi purché i lavoratori non siano inviati in sostituzione di altro personale. Se richiesto, le autorità competenti del paese di invio e del paese di destinazione possono concordare periodi più lunghi a tutela degli interessati (ex articolo 16).

Infine, in merito al trattamento fiscale delle retribuzioni dei lavoratori in distacco si rimanda alle convenzioni bilaterali per evitare la doppia imposizione. In genere tali convenzioni adottano la cosiddetta regola dei 183 giorni, che prevede l'imposizione nel paese di origine a patto che il periodo all'estero non superi 183 giorni nell'anno fiscale di riferimento. È possibile consultare le convenzioni bilaterali siglate dall'Italia a [questa pagina](#).

Quali ulteriori procedure si applicano per i lavoratori dei paesi terzi?

Il distacco di un cittadino di un paese terzo (extra UE) verso l'Italia è consentito previa domanda di nulla osta allo Sportello Unico per l'immigrazione della [Prefettura territorialmente competente](#). In caso di ingresso da uno Stato Membro UE dove il cittadino di un paese terzo ha già un permesso di lavoro valido, l'impresa può avvalersi di una procedura semplificata tramite invio del modulo M2.

Che tipo di assistenza possono ricevere lavoratori e imprese nel paese di destinazione?

La Direttiva 2014/67/UE ha predisposto una serie di misure per facilitare l'accesso alle informazioni sul distacco e l'applicazione delle relative tutele.

In particolare, l'Unione Europea ha chiesto ai paesi membri di predisporre portali nazionali multilingua sul distacco e di indicare una persona di contatto nei rispettivi uffici di collegamento per gestire le richieste di informazioni.

La Direttiva garantisce altresì ai lavoratori distaccati la possibilità di rivolgersi alle sedi amministrative competenti e ai tribunali del paese di destinazione, anche dopo la fine del distacco. In caso di vertenza, inoltre, le parti possono farsi rappresentare da un sindacato o da una organizzazione datoriale attiva nel paese di destinazione.

È possibile trovare riferimenti a fonti e contatti utili nella successiva sezione “[Per saperne di più...](#)”.

Si segnalano, in particolare, il sito web www.constructionworkers.eu, con informazioni su tutele e sindacati del settore edile dei diversi paesi UE, e i siti delle parti sociali europee del settore edile, tramite cui individuare le principali parti sociali attive a livello nazionale.

Inoltre è consigliabile contattare i sindacati/le organizzazioni datoriali di riferimento nel paese di origine per informarsi su eventuali servizi di assistenza e consulenza dedicati.

Quali sono le principali sanzioni previste in caso di inosservanza delle norme sul distacco?

La normativa europea (Direttiva 2014/67/UE) dispone che le autorità del paese ospite sanzionino il mancato invio della dichiarazione di distacco. Per le imprese che distaccano verso l'Italia, il Decreto legislativo 136/2016 prevede una sanzione dai 150 € ai 500 € per ogni lavoratore interessato (articolo 12).

Oltre alle sanzioni specifiche previste nei confronti dell'azienda distaccante, in caso di violazione delle condizioni di lavoro applicabili in Italia, il committente, l'impresa distaccataria e gli eventuali altri soggetti intermedi della catena di subappalto sono soggetti al regime della “responsabilità solidale”, rispondendo per eventuali crediti retributivi, contributivi ed assicurativi dei lavoratori distaccati, inclusi quindi i crediti vantati dalla Cassa Edile/Edilcassa (articolo 4, comma 4).

In caso di distacco non autentico (articolo 3), ad esempio realizzato tramite società di comodo, la normativa italiana prevede l'assunzione del lavoratore distaccato da parte dell'impresa distaccataria, nonché una sanzione rivolta sia alla distaccante che alla distaccataria pari a 50 € per ciascun lavoratore per ogni giornata di occupazione, e comunque per un importo compreso tra 5.000 € e 50.000 €. Nel caso il distacco sia realizzato con il fine di eludere le tutele previste della legge e dai contratti collettivi, tale sanzione è incrementata di ulteriori 20 € per ogni lavoratore per ciascuna giornata di occupazione (cosiddetta somministrazione fraudolenta - articolo 38 bis del Decreto legislativo 81/2015).

Distacco e rapporti con le “Casse” presenti nel settore edile in Europa

Cosa sono le “Casse” per i lavoratori edili?

In Italia, così come in Austria, Germania, Francia ed altri paesi europei, esiste un sistema di intermediazione del salario dei lavoratori edili per mezzo di “Casse”, pensato per garantire una stabilità di reddito nonostante la temporaneità degli impieghi nel settore, o l’interruzione improvvisa dei lavori in caso di maltempo.

Al netto di alcune differenze inerenti l’organizzazione sul territorio, il modello di governance e le prestazioni offerte, queste Casse gestiscono per mezzo di “versamenti” pagati dai datori di lavoro alcuni elementi della retribuzione, come ferie e tredicesima mensilità, nonché prestazioni e servizi per i lavoratori coperti, come opportunità di formazione continua e prestazioni assistenziali.

Cosa sono le Casse Edili/Edilcasse e la CNCE?

In Italia, a partire dal 1946, si è strutturato nel settore edile un sistema di Casse, prendendo a modello l’esperienza territoriale della Cassa per gli operai edili di Milano, la cui fondazione risale al 1919.

Ad oggi il sistema è presente in tutto il paese, con 113 Casse attive a livello locale e gestite dalle parti sociali su base paritetica. Tali enti bilaterali sono chiamati “Casse Edili” o “Edilcasse”, secondo la composizione della governance.

La CNCE è l’ente bilaterale nazionale preposto a compiti di indirizzo, controllo e coordinamento del sistema delle Casse sul territorio nazionale, coopera con le Casse di altri paesi e, in base alla normativa italiana, gestisce strumenti a tutela del lavoro regolare in collaborazione con diverse istituzioni pubbliche.

Le Casse Edili/Edilcasse gestiscono diversi elementi salariali per i lavoratori edili, tra cui le ferie, la gratifica natalizia e l’anzianità professionale edile (APE). Intermediano inoltre i contributi per le Scuole Edili, presso cui è possibile effettuare i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro necessari per operare nel settore, per i fondi pensione complementari stabiliti dalle parti sociali (Prevedi, Previdenza Cooperativa e Fondapi) e per il fondo di assistenza sanitaria integrativa Sanedil.

L'obbligo di iscrizione in Cassa per le imprese del settore edile discende dai contratti collettivi nazionali di settore (CCNL) e dalle fonti normative regolamentari succedutesi nel tempo che ne hanno riconosciuto il carattere retributivo delle principali prestazioni e le funzioni previdenziali e assistenziali. Per quanto riguarda le imprese stabilite all'estero che distaccano lavoratori in Italia, l'obbligo di iscrizione in Cassa discende direttamente dal Decreto Legislativo n. 136/2016 e successive modifiche ed integrazioni, che, all'articolo 4, dispone l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative nelle materie da adeguare alle disposizioni italiane, tra cui la retribuzione.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha confermato questo principio con la risposta ad interpellato 24/2007 del 3 settembre 2007.

Successivamente il Protocollo di Intesa siglato dal Ministero e dalle parti sociali del settore edile in data 9 aprile 2013 ha ribadito l'obbligo per le ditte straniere impegnate in attività edili in Italia di iscrivere i loro dipendenti in Cassa e versare i relativi contributi. Al contempo il protocollo ha riconosciuto la possibilità per la CNCE di siglare accordi di esenzione con gli enti analoghi di altri paesi a patto che: (i) l'esenzione sia reciproca, e (ii) i lavoratori beneficino di livelli di protezione simili nel paese di invio.

Per saperne di più sugli accordi bilaterali siglati dalla CNCE, puoi vedere [questa scheda](#).

Quando è necessaria l'iscrizione in Cassa dei lavoratori distaccati in Italia?

L'iscrizione in Cassa è necessaria per tutti gli operai ricompresi nell'ambito dell'edilizia, come da CCNL, a prescindere dalla durata del distacco.

È possibile individuare a [questo link](#) i contatti della Cassa Edile/Edilcassa territorialmente competente in base al luogo di svolgimento dei lavori, presso la quale le imprese possono richiedere la modulistica utile per l'iscrizione. I lavoratori possono contattare la Cassa per chiarimenti su prestazioni e servizi offerti.

Per le imprese che versano contributi analoghi presso le Casse presenti in Austria (BUAK), Francia (CIBTP), Germania (SOKA-BAU), e San Marino (Cassa Edile Sammarinese), esiste una procedura di esenzione reciproca, attivabile contattando direttamente la propria Cassa prima dell'inizio del distacco e a condizione che non risultino irregolarità nei versamenti dovuti.

Per saperne di più...

Informazioni sul distacco e sulla mobilità in Unione Europea

[Your Europe](#): Pagina informativa dell'Unione Europea sul distacco con informazioni generali e link ai portali nazionali sul distacco sviluppati dalle autorità nazionali dei singoli paesi membri.

[Portale italiano sul distacco](#): Il portale nazionale sviluppato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con informazioni utili per le imprese che distaccano personale verso l'Italia.

[Constructionworkers.eu](#): Portale sviluppato dalla Federazione europea dei lavoratori edili e del legno (EFBWW) contenente informazioni schematiche in più di 30 lingue sulle condizioni di impiego applicabili nel settore in tutti i paesi UE ed in alcuni paesi extracomunitari.

[Soka-Bau - Europa](#): La pagina web di riferimento della Cassa Edile tedesca per le imprese ed i lavoratori edili che cercano informazioni sul distacco in Germania.

[ELA](#): Il sito dell'Autorità Europea del Lavoro, con compiti di supporto alla cooperazione tra paesi membri nell'ambito ispettivo e del coordinamento della sicurezza sociale e di informazione su diritti ed obblighi di lavoratori ed imprese nei casi di lavoro all'estero.

[Direzione Generale Occupazione, Affari Sociali e Inclusione](#): Pagina informativa della Commissione Europea sulle politiche comunitarie in materia di lavoro, protezione sociale e mobilità del lavoro.



Parti sociali europee

[EFBWW](#) - Federazione europea dei lavoratori edili e del legno

[FIEC](#) - Federazione europea dell'industria edile

[EBC](#) - Confederazione dei costruttori europei

[AEIP](#) - Associazione europea degli enti bilaterali