



POST-MEET

La guida italiana sul distacco

ROMA, 20 Dicembre 2026



Cofinanziato
dall'Unione europea

La guida **Post-Meet**

La guida Italiana, realizzata nell'ambito del **progetto europeo Post-Meet**, fornisce **informazioni pratiche e aggiornate** sul distacco transnazionale nel **settore delle costruzioni in Italia**.

Pur **non vincolante giuridicamente**, integra le fonti europee e nazionali con un focus sul contesto italiano.



Quadro normativo di riferimento

Normativa europea

- Direttiva 2014/67/UE
- Direttiva (UE) 2018/957
- Regolamento (CE) 883/2004

Recepimento in Italia:

- D.lgs. n. 136/2016
- D.lgs. n. 122/2020

 **Finalità:** tutela dei lavoratori e contrasto al dumping sociale



Cos'è il distacco transnazionale



Il "**distacco transnazionale**" si verifica quando un lavoratore, abitualmente impiegato presso un'impresa in uno Stato membro, viene inviato **temporaneamente** a svolgere la propria attività in un **altro Stato membro** presso un'impresa distaccataria.

Le due imprese possono essere legate da un **rapporto di tipo commerciale**

Il lavoratore rimane formalmente alle **dipendenze** dell'impresa distaccante. Il rapporto di lavoro **non viene interrotto**, sebbene la prestazione lavorativa si svolga temporaneamente all'estero.



Obblighi del datore di lavoro (impresa distaccante)

L'impresa **distaccante** resta responsabile della:

- gestione del rapporto di lavoro
- retribuzione
- contributi previdenziali
- potere disciplinare
- risoluzione del rapporto di lavoro



Evoluzione normativa (Direttiva UE 2018/957 e d.lgs. n. 122/2020)

La Direttiva (UE) 2018/957 e il d.lgs. n. 122/2020 hanno rafforzato in modo significativo **le tutele dei lavoratori distaccati** (modificando il precedente d.lgs. n. 136/2016), potenziando le disposizioni in materia di **condizioni di lavoro, salute e sicurezza**.



Evoluzione normativa (Direttiva UE 2018/957 e d.lgs. n. 122/2020)



Ai lavoratori distaccati si applicano, se più favorevoli, le medesime **condizioni di lavoro** e di **occupazione** previste in Italia dalla legge e dai CCNL.

Livelli minimi garantiti:

- Periodi massimi di lavoro e minimi di riposo
- Durata minima dei congedi retributivi
- Retribuzione, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario
- Sicurezza, salute e igiene sul lavoro
- Disposizioni in materia di non discriminazione
- Indennità e rimborsi spese (viaggio, vitto, alloggio), etc



Evoluzione normativa (Direttiva UE 2018/957 e d.lgs. n. 122/2020)



Durata del distacco:

Fino a 12 mesi → distacco breve

Dopo i 12 mesi → distacco di lunga durata

Eccezione: Notifica e autorizzazione del Ministero del lavoro per distacchi superiori a 12 mesi fino ad un massimo di 18 mesi

→ **applicazione integrale** della normativa giuslavoristica italiana



Trattamento retributivo e CCNL (segue)

L'ordinamento italiano non prevede un salario minimo legale. I livelli retributivi sono definiti dai **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)** del settore edile.

I lavoratori distaccati, grazie al **principio di parità retributiva (d.lgs. n. 122/2020)**, hanno diritto non solo ai minimi tabellari, ma all'intera «retribuzione».

- minimi tabellari dei CCNL
- tredicesima
- ferie retribuite
- indennità
- maggiorazioni per lavoro straordinario e festivo
- premi di settore, superminimi, etc



Trattamento retributivo e CCNL (segue)



Le **Casse Edili/Edilcasse** gestiscono inoltre ferie, gratifica natalizia, anzianità professionale edile (APE), nonché i contributi per:

- formazione professionale (**Formedil**);
- assistenza sanitaria integrativa (**Sanedil**);
- previdenza complementare (**Prevedi, Previdenza Cooperativa, Fondapi**).



Orario di lavoro e riposi (d.lgs. n. 66/2003)



- **Orario normale di lavoro: 40 ore settimanali**
- **Limite 48 ore settimanali** (straordinari inclusi)
- **Pause giornaliera**
- **24 ore consecutive** di riposo settimanale
- **Riposo minimo giornaliero: 14 ore consecutive**

Ferie e maggiorazioni

- **4 settimane** di ferie annuali retribuite + **88 ore** di **permessi retribuiti (ROL)**
- **Maggiorazioni** per lavoro **straordinario, notturno e festivo, etc**



Previdenza sociale (Reg. CE 833/2004 e Reg. CE 987/2009)



Regola generale -> i lavoratori distaccati sono assoggettati al sistema previdenziale del Paese di provenienza

Condizione -> certificato A1

Eccezione -> distacchi superiore a 24 mesi



Regime Fiscale



Retribuzione **tassata** nel **Paese di residenza** se:

- permanenza nel Paese ospitante **< 183 giorni**
- assenza di **stabile organizzazione** del datore di lavoro nel Paese di destinazione
- applicazione convenzioni contro doppia imposizione



Aspetti amministrativi e sanzioni (segue)



Le imprese che **distaccano lavoratori in Italia** devono presentare:

- **dichiarazione preventiva** tramite il portale MPLS - **ClicLavoro**,
- comunicare eventuali **variazioni**
- richiedere il **certificato A1**
- Conservazione della documentazione di lavoro in **lingua italiana**
- Designare un **referente** domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti
- Nomina di un referente in Italia per **le autorità** e le **parti sociali**



Aspetti amministrativi e sanzioni

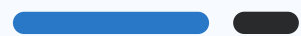


- In caso di **omissioni o dichiarazioni mendaci**, sono previste **sanzioni amministrative rilevanti**.
- In caso di **distacco non autentico**, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione.
- **Prevista la responsabilità solidale** del committente e dei subappaltatori per il mancato pagamento di retribuzioni o contributi.
- Per i lavoratori provenienti da **Paesi extra-UE**, il distacco è **consentito** solo previa autorizzazione e rilascio di **idoneo titolo di soggiorno**, generalmente per periodi non superiori a due anni.



GRAZIE

THANK YOU!



Cofinanziato
dall'Unione europea