

Guida al distacco nel settore edilizio

Italia



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



Guida al distacco nel settore edilizio

Italia



Co-funded by
the European Union

Introduzione

Avviso importante e obiettivi della guida

Questa guida intende fornire istruzioni dettagliate sui termini e le condizioni di lavoro e le procedure previste in caso di distacco nel settore edile.

Realizzata nell'ambito del progetto Post-meet (no. 111140103), è stata pubblicata come parte di un insieme di pubblicazioni riguardanti: Bulgaria, Italia, Polonia, Slovenia e Spagna.

Il Progetto Post-meet mira a migliorare la disponibilità di informazioni sul distacco transnazionale a favore di lavoratori e imprese, in tal modo facilitando il rispetto delle norme. Inoltre il progetto supporta le organizzazioni partner nel miglioramento dei loro canali di comunicazione. E' possibile trovare maggiori informazioni sul sito delle organizzazioni che hanno pubblicato questa guida.

Questa guida non fornisce informazioni legalmente vincolanti, né deve intendersi come una fonte di informazioni esaustiva sul distacco. La sua struttura è stata pensata tenendo conto delle informazioni già disponibili su portali pubblici, principalmente la pagina web sul distacco del sito Your Europe, la guida pratica sul distacco della Commissione europea e il leaflet "Lavoratori distaccati nel settore delle costruzioni", elaborato dall'Autorità Europea del Lavoro, tutti disponibili nella sezione "Contatti utili e fonti" alla fine del documento. L'idea è stata quella di integrare le fonti di informazioni ufficiali sul tema e di focalizzare le informazioni sulle disposizioni nazionali riguardanti il distacco in edilizia.

La guida prende a riferimento la situazione tipo in cui i lavoratori distaccati rimangono affiliati ai fini della sicurezza sociale nel paese di origine e sono soggetti alla legislazione del paese di destinazione limitatamente ad alcuni istituti. Come spiegato nel prosieguo, vi sono eccezioni a questa situazione, per esempio qualora il distacco sia di lunga durata o se il lavoratore è inviato per sostituire un'altra persona. E' importante ricordare, anche, che la legislazione del paese ospite si applica solo nella misura in cui è più favorevole per il lavoratore. In caso contrario il lavoratore rimane soggetto alle disposizioni del paese di origine.

Nel raccomandare di affidarsi ad una consulenza ad-hoc in caso di necessità, si ricorda che le disposizioni indicate in questa guida possono subire variazioni dovute a modifiche normative, così come nella giurisprudenza nazionale ed europea, che possono riguardare in particolar modo i contorni delle disposizioni nazionali applicabili in caso di distacco.

Presentazione dei partner

CNCE

La Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE) è l'ente bilaterale nazionale costituito dalle parti sociali del settore edile con compiti di indirizzo, controllo e coordinamento del sistema delle Casse Edili ed Edilcasse sul territorio nazionale. Inoltre, la CNCE 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.

Il sistema coordinato della CNCE include 112 Casse Edili ed Edilcasse, che gestiscono a livello territoriale diversi elementi salariali per i lavoratori edili, tra cui le ferie, la gratifica natalizia e l'anzianità professionale edile (APE) ed opera in stretta collaborazione con gli altri enti bilaterali dell'edilizia preposti alla formazione e alla sicurezza sul lavoro (Formedil), alla sanità integrativa (Sanedil) e alla previdenza complementare (Prevedi, Previdenza Cooperativa e Fondapi).

FORMEDIL

Il FORMEDIL è l'ente paritetico nazionale per la formazione, la sicurezza e i servizi per il lavoro, che coordina una rete di Enti territoriali diffusi su tutto il territorio italiano. Il sistema FORMEDIL garantisce un'offerta formativa qualificata, mirata a favorire l'aggiornamento continuo e la crescita professionale di tutte le figure del settore edile. Inoltre, agevola l'incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso sportelli territoriali e offre consulenza alle imprese e ai lavoratori per migliorare la sicurezza nei cantieri.

Il FORMEDIL si occupa anche di consulenza tecnica tramite l'Osservatorio delle visite, fornendo assistenza qualificata per supportare l'attuazione del Testo Unico sulla sicurezza (D.Lgs. 81/08) e promuovendo il trasferimento di tecnologie e buone prassi nei processi organizzativi. Un'attenzione particolare è riservata all'informazione e alla formazione di dirigenti e preposti sui temi della sicurezza.

Offerta Formativa

La formazione proposta dagli Enti territoriali della rete del Formedil è ampia e diversificata, includendo corsi di base, come le 16 Ore obbligatorie prima dell'ingresso in cantiere, corsi di aggiornamento per operai e tecnici, e percorsi specialistici in settori come il restauro, la gestione ambientale e la qualità aziendale.

Consulenza in Cantiere

Grazie alla rete degli Enti territoriali, le imprese e i lavoratori iscritti alle Casse Edili ed Edilcasse possono usufruire di sopralluoghi e consulenze gratuite per verificare e migliorare la sicurezza nei cantieri. Questo servizio mira a offrire supporto continuo, individuando i rischi specifici e proponendo soluzioni efficaci per prevenirli.

Collaborazioni Internazionali

Il FORMEDIL è anche parte della rete europea REFORME, fondata nel 1986, che promuove lo scambio di buone pratiche tra giovani, professionisti e formatori del settore edile. Grazie a questa collaborazione, si rafforzano le competenze dei lavoratori e si incentivano innovazione e crescita professionale a livello internazionale.

Che cos'è il distacco transnazionale di lavoratori?

Ai sensi della Direttiva 96/71/CE (come modificata dalla Direttiva UE 2018/957) e del Regolamento (CE) 883/2004, il "distacco di lavoratori" identifica le norme applicabili in caso di mobilità temporanea dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi nell'Unione Europea.

I requisiti per il distacco sono 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. Le due imprese possono essere legate da un rapporto di tipo commerciale (ad esempio un appalto), dall'appartenenza allo stesso gruppo, oppure da 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).

Secondo la Direttiva 96/71/CE, come modificata dalla Direttiva UE 2018/957, i lavoratori distaccati hanno diritto all'applicazione della normativa del paese ospite in diverse materie, se più favorevole, incluse:

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

Con riferimento ai regimi pensionistici integrativi di categoria, secondo l'articolo 6 della Direttiva 98/49/CE i lavoratori possono comunque essere soggetti alle disposizioni del paese ospite se non sono assicurati nel paese di provenienza.

Secondo la Direttiva UE 2018/957 il requisito della durata limitata del distacco va valutato sulla base delle circostanze effettive, per esempio alla luce della natura delle attività effettuate o dell'assunzione che il lavoratore riprenderà le attività nel paese di invio alla conclusione del servizio all'estero.

In ogni caso la Direttiva UE 2018/957 ha introdotto un limite specifico all'applicazione della normativa del paese ospite unicamente per delle materie limitate.

Se il distacco supera i 12 mesi (cosiddetto "distacco di lunga durata"), i lavoratori distaccati hanno diritto all'applicazione integrale della normativa giuslavoristica del paese ospite, ad eccezione delle procedure, formalità e condizioni per la stipula e cessazione del contratto di lavoro (incluse le clausole di non concorrenza), e sui regimi pensionistici integrativi di categoria. Per mezzo di una notifica motivata alle autorità del paese ospite l'impresa distaccante può posticipare l'applicazione delle regole previste per il distacco di lunga durata fino a un massimo di 18 mesi dall'inizio del distacco.

In caso di distacco, 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.

Alla pagina di Your Europe sul distacco, disponibile nella sezione "Contatti e fonti di informazioni utili", è possibile trovare i portali nazionali sul distacco, in genere disponibili almeno in inglese, che includono informazioni su condizioni di lavoro, contatti utili e il modello di dichiarazione.

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 in presenza di convenzioni bilaterali con il paese europeo in cui avviene il distacco.

Negli altri 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 o se i lavoratori distaccati sono inviati in sostituzione di altre persone, i lavoratori devono essere iscritti di norma alle autorità di sicurezza sociale del paese di destinazione. Su richiesta, le autorità competenti del paese di invio e di quello di destinazione possono concordare eccezioni come il mantenimento dell'iscrizione nel paese di invio per periodi superiori a 24 mesi nell'interesse delle persone coinvolte (articolo 16).

Ai fini della tassazione della retribuzione dei lavoratori distaccati, occorre cercare informazioni nelle 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

Termini e condizioni del rapporto di lavoro

Qual è il salario minimo applicabile in Italia?

In Italia non esiste un salario minimo definito dalla legge. La definizione dei minimi retributivi è demandata alla contrattazione collettiva nazionale. Al fine di identificare il minimo applicabile va prima individuata la categoria del lavoratore tra quelle elencate all'articolo 2095 del Codice Civile, ovvero: Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai.

Occorre quindi stabilire la qualifica o categoria contrattuale, intesa come l'insieme di mansioni accomunate dal medesimo livello di specializzazione, responsabilità e complessità del ruolo. Queste qualifiche sono dette "contrattuali" poiché individuate dai singoli contratti collettivi, che associano a ciascuna qualifica dei minimi salariali (cosiddetti "minimi tabellari").

Nel settore edile, in particolare, si distinguono tre contratti collettivi nazionali: Industria e Cooperazione, Artigianato e Piccola Industria, che definiscono le condizioni applicabili per operai, impiegati e quadri. Rimangono esclusi i dirigenti, coperti da Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro trasversali a più settori e non trattati dalla presente guida.

Di seguito, i minimi tabellari previsti al 21/05/2025 per i diversi livelli contrattuali dell'edilizia.

Formalmente il minimo tabellare consta di tre elementi specifici, la paga base, soggetta a periodici aumenti da parte della contrattazione collettiva nazionale, l'indennità di contingenza (per il recupero automatico dell'inflazione, eliminata nel 1992 e ferma ai valori maturati a tale anno), e l'Elemento Distinto della Retribuzione, quale aumento forfettario definito nel 1992.

La tabella che segue riporta il valore complessivo di tali minimi salariali, con la somma dei diversi elementi per esigenze di semplificazione.

Il lavoratore distaccato ha comunque diritto all'applicazione dell'intera "retribuzione", nozione più ampia del salario minimo, come descritto nelle domande che seguono e considerevolmente integrata dagli accordi territoriali, in primis con l'Indennità Territoriale di Settore, detta anche, per gli impiegati, Premio di produzione.

Livelli Contrattuali nei CCNL dell'edilizia	Minimo tabellare – CCNL Industria e Cooperazione	Minimo tabellare – CCNL Artigianato	Minimo tabellare – CCNL Piccola Industria
Livello di lavoro 1	1590,56	1585,21	1611,78
Impiegati di primo impiego (meno di due anni di esperienza) con mansioni di centralinisti telefonici, inserimento dati o trascrizioni. Operai comuni, capaci di compiere lavori semplici e per i quali occorranno conoscenze conseguibili in pochi giorni, ad esempio montaggio di attrezzature, scavi e manovalanza generale, o compiti di assistenza agli operai qualificati e specializzati.			
Livello di lavoro 2	1775,57	1765,50	1800,43
Impiegati, sia tecnici che amministrativi, addetti a mansioni esecutive che non comportino l'inquadramento nelle categorie superiori (centralinisti, addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti all'inserimento dati, addetti al controllo dei documenti contabili relativi al movimento di materiale) Operai qualificati Operai capaci di eseguire lavori che necessitano di specifica capacità, ad esempio carpentieri e muratori non specializzati, addetti alle impalcature, imbiancatori e saldatori.			
Livello di lavoro 3	1917,05	1909,40	1944,71
Impiegati, sia tecnici che amministrativi, addetti a mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale (addetti ai calcoli e computi, addetti alle paghe, ...) Operai specializzati Operai capaci di eseguire lavori particolari che necessitano di speciale competenza pratica, conseguente da tirocinio o da preparazione tecnico-pratica, ad esempio: carpentiere in grado di eseguire capriate o centine per armature speciali e muratore che realizza pilastri, colonne, archi, rivestimenti e in grado di leggere disegni e predisporre il lavoro.			
Livello di lavoro 4	2025,89	2015,68	2055,65
Impiegati Assistente tecnico in lavori che richiedono generica esperienza professionale o di supporto alla direzione dei superiori; Programmatore; Addetto alla grafica tecnica; Operatore per il recupero architettonico, Operatore per il restauro di beni culturali; Impiegati amministrativi e Progettisti cad che operano con relativa autonomia. Operai che svolgono lavorazioni di elevata specializzazione tra le professioni indicate ai livelli inferiori o altre (conduttori di macchine complesse o di macchine per la perforazione di gallerie, TBM) esclusivamente come definite nel CCNL.			
Livello di lavoro 5	2134,70	2126,78	2166,62
Impiegati, sia tecnici che amministrativi, con limitate funzioni direttive (assistente tecnico, analista, capocantiere di edilizia storica, operatore archeologico, restauratore, impiegato che cura gli acquisti o l'interpretazione delle norme ai fini delle paghe, contabile).			
Livello di lavoro 6	2461,19	2415,52	2499,48
Impiegati tecnici o amministrativi con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, nei limiti delle direttive generali impartite dai superiori.			
Livello di lavoro 7	2678,86	2691,82	2721,41
Impiegati con funzioni direttive che, oltre a possedere le caratteristiche del livello 6, nonché una specifica esperienza professionale, siano investiti di particolari responsabilità e deleghe.			
Livello di lavoro 7Q (Quadri intermedi)	2678,86	2691,82	2721,41
Lavoratori, tra quelli inquadrati nel livello 7, che svolgono con carattere continuativo, ruoli o funzioni altamente qualificate, che comportino responsabilità per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione e/o ricerca e progettazione, contribuendo alla determinazione degli obiettivi dell'impresa stessa.			

Quali altri elementi della retribuzione si applicano ai lavoratori distaccati?

I CCNL dell'edilizia prevedono ulteriori elementi della retribuzione, sia specifici per operai e impiegati (ivi inclusi i quadri) che comuni ad entrambe le categorie, come descritto di seguito.

Tali elementi si calcolano, ove non diversamente specificato, sulla "retribuzione", intesa:

- per gli operai, quale somma di: a) paga base, b) indennità di contingenza, c) Indennità Territoriale di Settore; d) eventuali superminimi individuali (che potrebbero venire assorbiti dagli altri elementi in caso di distacco);
- per gli impiegati, quale somma di: a) paga base, b) indennità di contingenza, c) Premio di produzione (Indennità Territoriale di Settore), d) eventuali indennità sostitutive di mensa, di cassa e maneggio denaro, per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa o in galleria, per il personale non soggetto a limitazioni di orario; e) superminimi collettivi o individuali (che potrebbero venire assorbiti dagli altri elementi in caso di distacco); f) provvigioni, partecipazioni agli utili o ogni altro eventuale compenso continuativo.

Il lavoratore **operaio** ha diritto a: (i) tredicesima mensilità e (ii) ferie. Tale trattamento è corrisposto dall'impresa tramite una percentuale complessiva, calcolata sulla retribuzione (più sull'eventuale maggiorazione per i capisquadra), del **18,5%**, così suddivisa: **8,5%** per il trattamento economico delle ferie e **10%** per la tredicesima (anche detta gratifica natalizia). Gli importi devono essere accantonati presso la Cassa Edile o Edilcassa.

Tra gli elementi della retribuzione collegati all'anzianità di servizio, l'operaio riceve l'**anzianità professionale edile** (APE) al raggiungimento di un minimo di 2.100 ore lavorate nel settore nel biennio precedente. Previa verifica del requisito, l'APE è versata ai lavoratori dalle Casse sulla base di un contributo aggiuntivo sulla retribuzione versato dalle imprese, all'ente nazionale FNAPE, secondo aliquote stabilite per ciascun territorio a livello nazionale.

Il lavoratore **impiegato** ha diritto ai seguenti elementi:

- **Tredicesima mensilità**, pagata direttamente dal datore di lavoro, solitamente a dicembre, pari a una mensilità l'anno, da proporzionare in base ai mesi di servizio svolti presso l'impresa. Le frazioni di mese non superiori a quindici giorni non sono considerate, mentre le frazioni superiori sono computate come mese intero.
- **Ferie retribuite**: quattro settimane per ogni anno di servizio.
- **Premio annuo (quattordicesima mensilità)**: per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio al 30 giugno, un premio annuo pari a una mensilità da ricevere a giugno e da proporzionare in base ai mesi di servizio. Le frazioni di mese non superiori a quindici giorni non sono considerate, mentre le frazioni superiori sono computate come mese intero.
- **Accesso alle mense aziendali** con possibilità di indennità sostitutiva, regolata dai contratti collettivi territoriali.
- **Aumenti periodici di anzianità** di importo fisso per ciascun biennio di servizio.

Sia per operai che per impiegati, sono inoltre previsti:

- **Permessi retribuiti**, 88 ore annue di permessi individuali retribuiti (anche detti ROL), maturando un'ora ogni 20 ore di lavoro effettivo. Spetta un compenso sostitutivo calcolato sulla retribuzione (inclusi ratei di tredicesima e di premio annuo) per i permessi maturati al 31 dicembre di ciascun anno e non usufruiti entro il 30 giugno successivo.
- Il **Trattamento di Fine Rapporto**, in applicazione delle disposizioni del Codice Civile che prevedono la corresponsione, al termine del rapporto di lavoro (eventualmente riferibile al

termine del distacco in Italia nel caso specifico), di un importo pari alla retribuzione dovuta per ciascun anno di servizio diviso 13,5 (considerando le sole frazioni di mese superiori a 15 giorni)

- **l'Indennità territoriale di settore**, definita dalle parti sociali territoriali (ad es. da 188 € a 371 € negli importi mensili in vigore per i diversi livelli contrattuali a Roma e provincia);
- **l'Elemento variabile della retribuzione**, definito dalle parti sociali territoriali fino alla misura massima del 6% della sola paga minima e secondo precisi indicatori di risultato territoriali e aziendali verificati annualmente. L'EVR non incide sugli altri istituti della retribuzione (indennità, trattamento di fine rapporto...).

Infine, per i **quadri**, i contratti prevedono anche a carico del datore di lavoro: assicurazione per il rischio di responsabilità civile verso terzi ed indennità di funzione pari a € 140 mensili (di cui solo il 50% assorbibile da eventuale superminimo). I CCNL prevedono inoltre una indennità speciale per il personale con funzioni direttive non soggetto a limitazioni di orario, pari al 25% della paga base, dell'indennità di contingenza e del premio di produzione, assorbibile da un eventuale superminimo individuale assegnato in ragione della particolarità delle mansioni.

Come da Direttiva 96/71/EC, il trattamento delle spese di viaggio, vitto e alloggio dal paese di provenienza in Italia rimane soggetto alla disciplina del paese di origine.

Sono incluse nella retribuzione anche indennità dovute a circostanze specifiche?

La contrattazione collettiva dell'edilizia prevede, per gli operai, le seguenti maggiorazioni della retribuzione:

- **Lavoro straordinario diurno**: 35%
- **Lavoro festivo⁽¹⁾**: 45%
- **Lavoro festivo straordinario**: 55%
- **Lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati**: 28%
- **Lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati**: 9% per i CCNL industria e Cooperative e Piccola Industria– 12% per CCNL artigianato
- **Lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati**: 12% per i CCNL industria e Piccola Industria - 14% per il per CCNL artigianato
- **Lavoro notturno del guardiano**: 8%
- **Lavoro notturno continuativo per operai che svolgono lavori di costruzione o riparazione esclusivamente notturni**: 16%
- **Lavoro notturno straordinario**: 40%
- **Lavoro festivo notturno**: 50%
- **Lavoro festivo notturno straordinario**: 70%
- **Lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti**: 8%

(1) Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni di festività nazionale, durante le domeniche (se non coperte da riposo compensativo) o nei giorni di riposo compensativo domenicale.

Per quanto riguarda gli impiegati, i CCNL prevedono le seguenti maggiorazioni percentuali, da applicarsi sulla retribuzione, al netto delle eventuali indennità dovute (per maneggio denaro, lavori disagiati...) e di eventuali provvigioni e partecipazioni agli utili.

- **Lavoro straordinario diurno:** 35%
- **Lavoro festivo:** 45%
- **Lavoro festivo straordinario:** 55%
- **Lavoro notturno⁽²⁾ non compreso in turni periodici:** 34%
- **Lavoro notturno compreso in turni periodici:** 10%
- **Lavoro straordinario notturno:** 47%
- **Lavoro festivo notturno, escluso quello compreso in turni periodici:** 50%
- **Lavoro notturno festivo straordinario:** 70%

In condizioni di particolare disagio spetta agli operai, oltre alla normale retribuzione, un'indennità percentuale calcolata sulla retribuzione. Le principali condizioni di disagio e le relative percentuali di indennità sono elencate di seguito:

Operai Gruppo A) – Lavori vari

Tipologia di lavori	Importi standard nazionali	Clausola straordinaria ⁽³⁾
Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve	4%	5%
Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli)	5%	5%
Lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai sottoposti a getti d'acqua o fango	5%	12%
Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario	8%	15%
Lavori su ponti mobili a sospensione	12%	20%
Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore ai m. 3,50 e in condizioni di effettivo disagio	13%	20%
Costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre	13%	22% (23% nel CCNL Piccola Industria)
Lavori di demolizione di strutture pericolanti	16%	23% (22% nel CCNL Piccola Industria)
Lavori in acqua (qualora l'operaio sia costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm. 12)	16%	28%
Lavori su scale aeree tipo Porta	17%	35%
Lavori per fognature nuove in galleria	19%	35%

(2) Per periodo notturno si considera quello intercorrente dalle ore 22 alle 6 del mattino.

(3) In situazione extra si trovano le seguenti province: Bologna, Ferrara, Genova, La Spezia, Lecce, Modena, Parma, Piacenza, Ravenna e Savona.

I contratti collettivi nazionali e/o territoriali prevedono ulteriori indennità, come quelle per i lavori in galleria, in cassoni in pressione o in alta montagna, ciascuna con importi variabili in funzione del tipo specifico di lavoro o della gravosità delle condizioni.

I contratti collettivi nazionali prevedono inoltre una indennità specifica per i capisquadra, pari al 10% della retribuzione (14% se la mansione di caposquadra si esercita su più gruppi). Nel CCNL Confapi, tale indennità è pari al 10% della sola differenza tra la paga base del 4° livello e quella del 3° livello, a seguito di un avanzamento della figura del caposquadra al 4° livello stesso (il caposquadra è di norma inquadrato al 3° livello negli altri due CCNL).

I contratti collettivi territoriali possono prevedere ulteriori indennità, inclusa l'indennità per i lavori in alta montagna, e rivedere gli importi delle altre indennità.

- **Trasferta:** L'operaio inviato temporaneamente in una località diversa da quella di servizio abituale ha diritto al rimborso delle spese di trasporto aggiuntive. Se il lavoratore è inviato a operare in un cantiere oltre i limiti territoriali definiti dall'accordo locale ha diritto a una diaria del 10% sulla retribuzione o dell'eventuale maggiore importo definito dai contratti collettivi territoriali. La diaria non è dovuta se la trasferta comporta un avvicinamento al luogo di dimora abituale. Se è previsto il pernottamento in loco, l'azienda provvederà al rimborso delle spese al posto della diaria.
- In caso di **soste per forza maggiore** (ad esempio condizioni meteo), l'operaio non avrà diritto a compensi per sosta se inferiore a **30 minuti**. Se la sosta dura oltre i 30 minuti, il lavoratore ha diritto alla retribuzione completa per la durata della pausa. In caso di sosta per cause meteorologiche, l'operaio è obbligato a restare in cantiere, a meno che il datore di lavoro non decida diversamente.

Principali indennità per impiegati e quadri

- **Indennità di cassa e maneggio denaro:** agli impiegati che maneggiano denaro con responsabilità per errori spetta una maggiorazione dell'8% da calcolarsi su paga minima e indennità di contingenza.
- **Indennità per uso di mezzi di trasporto personali:** se l'impiegato usa continuativamente un mezzo di sua proprietà per l'attività aziendale, l'azienda deve concordare un compenso per le spese di manutenzione e usura.
- **Indennità per lavori in galleria:** per lavori in galleria è prevista un'indennità mensile di € 25,82 nei CCNL Industria e Piccola Industria e di € 7,75 mensili per il CCNL Artigianato.
- **Trasferta:** all'impiegato occasionalmente e temporaneamente mandato in missione vanno rimborsate le spese effettive di trasporto, vitto e alloggio, più un'indennità pari al 15% delle spese di vitto e alloggio o un compenso forfettario da concordare preventivamente.
- **Copertura spese legali:** oltre alle indennità previste per gli impiegati, i soli quadri hanno diritto alla copertura da parte del datore di lavoro delle spese e dell'assistenza legale in caso di procedimenti non dovuti a colpa grave e dolo e relativi all'esercizio delle proprie funzioni.

Esistono degli enti bilaterali per la gestione della paga per ferie o di altri elementi della retribuzione?

Sì, in Italia esiste un sistema di enti bilaterali dell'edilizia diffuso a livello territoriale tramite le Casse Edili o Edilcasse. Le Casse hanno il compito di gestire, per la figura degli operai, gli importi relativi alle ferie e alla gratifica natalizia accantonati dalle aziende, l'anzianità professionale edile

ed ulteriori prestazioni definite a livello territoriale. Si veda a tal proposito la sezione **"Quali altri elementi della retribuzione si applicano ai lavoratori distaccati?"**.

Come da istruzioni di dettaglio fornite dalle singole Casse, il contributo include, inoltre, quote per prestazioni aggiuntive e per i costi di funzionamento del sistema. In particolare, il contributo (circa l'1%) a favore delle Scuole Edili (Formedil) consente l'accesso a condizioni agevolate a corsi per la sicurezza sul lavoro e di formazione professionale e, per le imprese, a consulenze gratuite per la sicurezza, con sopralluoghi in cantiere di tecnici specializzati per identificare le condizioni di rischio e migliorare le misure di prevenzione e protezione.

La bilateralità edile si compone, infine, di altri fondi contrattuali, elencati di seguito.

Sanedil (per operai e impiegati)

Il *SANEDIL* rappresenta il Fondo sanitario integrativo del settore dell'edilizia, a cui hanno accesso i lavoratori, operai, impiegati e quadri, ai quali si applica uno dei tre CCNL dell'edilizia o comunque assunti da imprese iscritte alle Casse Edili/Edilcasse. Il Fondo copre anche i familiari fiscalmente a carico.

Il Fondo ha l'obiettivo di offrire ai lavoratori assistenza sanitaria e sociosanitaria integrativa rispetto a quella garantita dal sistema sanitario nazionale. In particolare, il Fondo prevede per i lavoratori tre diversi piani sanitari relativi al ramo malattia, ramo infortuni e a prestazioni in autogestione.

Per quanto riguarda la contribuzione, si prevede:

- Per gli operai: un contributo è pari allo 0,60% calcolato su minimo, contingenza, EDR e ITS, da versarsi su un minimo di 120 ore mensili. Tale importo viene versato tramite il sistema Cassa Edile/Edilcasse.
- Per gli impiegati: un contributo è pari allo 0,26% calcolato sulla retribuzione mensile costituita da minimo, contingenza, EDR e premio di produzione. Tale importo viene versato dalle imprese preferibilmente tramite il sistema Cassa Edile/Edilcasse o direttamente al Fondo.

Fondi di previdenza complementare

I fondi di previdenza complementare hanno l'obiettivo di integrare la rendita pensionistica derivante dal welfare pubblico. Nel settore dell'edilizia esistono tre differenti fondi di previdenza complementare, a seconda del CCNL applicato; in particolare il Prevedi (CCNL Industria e Cooperazione e CCNL Artigianato), Previdenza Cooperativa (per le cooperative coperte dal CCNL Industria e Cooperazione) e Fondapi (CCNL Piccola Industria).

I fondi prevedono un contributo obbligatorio di ridotta entità, versato dal datore di lavoro tramite le Casse, che il lavoratore può decidere di integrare, attivando un contributivo integrativo e/o destinando al fondo il TFR maturando.

Si fa presente che per l'accesso alla maggior parte delle prestazioni erogate dalla bilateralità edile i lavoratori dovranno munirsi del "codice fiscale", l'identificativo univoco per persone fisiche e giuridiche previsto dalla normativa italiana e da richiedere all'Agenzia dell'Entrate a questo [link](#).

Dove è possibile trovare informazioni ufficiali e aggiornati sulla retribuzione applicabile?

È possibile trovare i testi ufficiali ed informazioni aggiornate riguardo i contratti collettivi nazionali e i minimi tabellari nazionali ai link nella tabella in basso, oltre che sui siti delle organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie dei seguenti CCNL (disponibili nella sezione “Fonti e contatti utili”), e su quelli delle rispettive federazioni territoriali per gli elementi della retribuzione definiti a livello locale.

CCNL	Associazioni dei datori di lavoro	Sindacati
Edilizia – Industria e Cooperazione (<i>Edilizia, Industria e Cooperazione</i>)	Ance Legacoop produzione e servizi Confcooperative lavoro e servizi Agci produzione e lavoro	
Edilizia – Artigianato (<i>Edilizia Artigianato</i>)	Confartigianato Edilizia/Anaepa CNA costruzioni FIAE Casartigiani CLAAI edilizia	Fillea Cgil ⁽⁴⁾ Filca Cisl ⁽⁵⁾ Feneal Uil ⁽⁶⁾
Edilizia – Piccole Imprese (<i>Edilizia Piccola Industria</i>)	Confapi Aniem	

Quali sono i periodi massimi di lavoro e minimi di riposo che si applicano ai lavoratori?

Il **D.Lgs. 66/2003**, che ha recepito la direttiva europea 2000/34/CE, stabilisce che l'orario normale di lavoro non debba superare le **40 ore settimanali**, con la possibilità di ridurlo tramite contrattazione collettiva. La normativa prevede inoltre che i contratti collettivi possano definire una **durata massima settimanale** dell'orario di lavoro, ma questa non può superare, su base settimanale, le **48 ore**, comprese le ore di straordinario. Il lavoratore ha diritto a **11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore** (art. 7, D.Lgs. 66/2003). Se l'orario giornaliero supera le **sei ore**, è obbligatorio un **intervallo per pausa**, le cui modalità sono stabilite dai contratti collettivi (art. 8, D.Lgs. 66/2003). In particolare, la contrattazione nazionale prevede le seguenti disposizioni:

(4) <https://www.filleacgil.net/ccnl-e-tabelle-salariali-edilizia.html#contratto-tabelle-edilizia-industria>

(5) <https://www.filcacisl.it/sindacato/settori-e-contratti/tabelle-retributive/#edilizia-tab>

(6) <https://www.fenealuil.it/rinnovo-edilizia-2016/>

Operai

I contratti collettivi dell'edilizia stabiliscono un orario normale di lavoro di **40 ore settimanali**, con un massimo di **10 ore giornaliere**. Gli orari locali possono essere fissati dai contratti territoriali, sempre rispettando la media annua. Il lavoro oltre questo limite dà diritto a **maggiorazioni per lavoro straordinario**. Se l'orario di lavoro è distribuito su sei giorni, per le ore lavorate il sabato è prevista una **maggiorazione dell'8%**.

Impiegati (e quadri)

Anche per gli impiegati, i contratti collettivi dell'edilizia prevedono un orario di lavoro normale di **40 ore settimanali**, con un massimo di **10 ore giornaliere**. Il lavoro straordinario è compensato con **maggiorazioni retributive**. Se l'orario di lavoro viene distribuito su sei giorni, è prevista una **maggiorazione dell'8%** per le ore lavorate di sabato. Per gli impiegati addetti ai lavori di cantiere, l'orario di lavoro segue le stesse disposizioni applicate agli operai.

-Il diritto al riposo settimanale del lavoratore è sancito dall'art. 36 della **Costituzione** e dettagliato dal **D.Lgs. 66/2003**, che prevede che ogni lavoratore abbia diritto a un periodo di riposo settimanale di almeno **24 ore consecutive**, generalmente coincidenti con la domenica. Tale riposo può essere cumulato con il **riposo giornaliero** di 11 ore, come previsto dall'art. 7 del medesimo decreto. In caso di lavoro domenicale, i lavoratori hanno diritto a un **riposo compensativo** in un altro giorno della settimana, e, qualora non siano turnisti, le ore lavorate in domenica sono soggette a una **maggiorazione retributiva**.

Inoltre, gli operai hanno diritto per le seguenti **Festività Nazionali** alla retribuzione sostitutiva (calcolata anche sulle eventuali maggiorazioni per caposquadra) e gli impiegati ricevono la retribuzione sostitutiva solo se coincidenti con la domenica (1/25 della retribuzione mensile):

- 1° gennaio – Capodanno
- 6 gennaio – Epifania
- Lunedì dopo Pasqua
- 25 aprile – Anniversario della Liberazione
- 1° maggio – Festa del Lavoro
- 2 giugno – Festa della Repubblica
- 15 agosto – Assunzione
- 1° novembre – Ognissanti
- 8 dicembre – Immacolata Concezione
- 25 dicembre – Natale
- 26 dicembre – Santo Stefano
- La ricorrenza del Santo Patrono del luogo del cantiere o, in alternativa, dell'impresa.

Per gli operai, i contratti collettivi prevedono la corresponsione della retribuzione anche per la festività soppressa del 4 novembre (anniversario dell'unità nazionale e fine della prima guerra mondiale).

Quanto dura il periodo minimo di ferie annuali?

La **Costituzione italiana**, all'art. 36, stabilisce che il lavoratore ha diritto a **ferie annuali retribuite**. Inoltre, il **D.Lgs. 66/2003**, all'art. 10, specifica che ogni lavoratore ha diritto a un **periodo annuale di ferie** non inferiore a **quattro settimane** retribuite. I **CCNL** dell'edilizia confermano la durata di quattro settimane, a cui vanno aggiunte 88 ore annue di "ROL", permessi richiedibili senza particolari condizioni (si veda la domanda "**Quali altri elementi della retribuzione si applicano ai lavoratori distaccati?**").

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, chi deve valutare i rischi e applicare le relative misure?

Gli obblighi di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori distaccati sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi alle mansioni per le quali viene distaccato. Il beneficiario della prestazione è infatti tenuto a garantire la sicurezza dell'ambiente di lavoro nel cui ambito la stessa viene eseguita.

In particolare, risulta necessario attuare quanto segue:

- Definire con il distaccante la contrattualistica di distacco ed in generale le modalità del distacco.
- Effettuare una corretta valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/08;
- Informare i lavoratori qualora le mansioni richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino dei rischi specifici;
- Formare i lavoratori distaccati sui comportamenti da tenere in caso di emergenza;
- Fornire ai lavoratori distaccati i nominativi del medico competente, del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, del personale addetto alle emergenze (primo soccorso e prevenzione incendi);
- Fornire adeguati dispositivi di protezione individuale in relazione all'attività da svolgere;
- Gestire le visite della sorveglianza sanitaria, nel caso in cui sia necessario ripeterle prima di essere adibito alla mansione o nel caso in cui termini la loro validità nel periodo di distacco;
- Garantire la salute e la sicurezza degli ambienti di lavoro, dei presidi e delle attrezzature, impianti e macchinari presenti;
- Programmare addestramento, ove necessario;
- Sorvegliare sul lavoratore affinché rispetti tutte le misure di prevenzione e protezione.

È bene ricordare che il distaccante rimane pienamente datore di lavoro, titolare del rapporto di lavoro, l'unico che ha la disponibilità di modificare il contratto di lavoro e di adottare provvedimenti di natura disciplinare. Il distaccatario può eventualmente segnalare le ragioni e le motivazioni legati all'adozione di un provvedimento disciplinare (ad esempio per mancato rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro) ma non è lui a poterlo adottare.

Le figure della sicurezza previste a livello aziendale sono le seguenti:

- **Datore di lavoro:** È il principale responsabile della salute e sicurezza sul lavoro e deve adottare tutte le misure necessarie per eliminare o ridurre i rischi. Deve essere il primo interlocutore in caso di problemi.

- **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP):** Professionista designato dal datore di lavoro (interno o esterno) per individuare e valutare i rischi e pianificare le misure di prevenzione e protezione.
- **Personale di emergenza:** personale preparato a fornire il primo soccorso e ad intervenire in caso di incendio.
- **Medico competente:** Interviene per valutare i rischi sanitari legati alle mansioni e gestire la sorveglianza sanitaria.
- **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS):** Figura eletta dai lavoratori per rappresentare le loro istanze in materia di SSL. Può ricevere segnalazioni dai colleghi e richiedere interventi.

I contratti collettivi del settore edile, inoltre, prevedono la figura del coordinatore degli RLS, di norma identificato nell'RLS dell'impresa affidataria o appaltatrice. In presenza di cantieri di grandi dimensioni tale figura è denominata RLS di sito produttivo, in conformità con l'art. 49 del D. Lgs. 81/2008. Tra le attribuzioni dell'RLS, si segnala che egli è consultato preventivamente in merito alla valutazione dei rischi e alle attività di prevenzione degli stessi, riceve informazioni e documentazione aziendale sulla valutazione dei rischi, sulle misure di prevenzione e di protezione e copia del registro degli infortuni e può formulare proposte all'azienda o segnalazioni alle autorità competenti qualora ritenga che le misure adottate dall'impresa a tutela della salute e sicurezza sul lavoro non siano adeguate. In assenza di un RLS in azienda, tali attribuzioni sono esercitate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, che può concordare eventuali accessi in cantiere con l'azienda.

All'interno dei cantieri, le imprese esecutrici devono coordinarsi con l'appaltatore principale per garantire la coerenza tra i rispettivi piani operativi di sicurezza (POS) e l'organizzazione complessiva delle attività lavorative. Questo coordinamento è essenziale per prevenire interferenze tra le lavorazioni e assicurare il rispetto delle misure di sicurezza previste dalla normativa vigente, in particolare dal **D.Lgs. 81/2008** (Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro).

La normativa impone una verifica specifica sull'**idoneità tecnico-professionale** delle imprese subappaltatrici, necessaria per accertare che queste dispongano delle competenze e delle risorse adeguate per svolgere le attività in sicurezza. Tale verifica è a carico dell'appaltatore principale o, nel caso di lavori pubblici, della **stazione appaltante**, ed è solitamente condotta dal **responsabile dei lavori**, una figura nominata dal committente con il compito di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Per garantire un efficace controllo della sicurezza in cantiere, la normativa prevede la presenza di due figure chiave:

- **Il Coordinatore per la Sicurezza in fase di Progettazione (CSP):** incaricato di elaborare il *Piano di Sicurezza e di Coordinamento (PSC)*, che identifica i rischi connessi alle diverse fasi di lavoro e stabilisce le misure di prevenzione e protezione da adottare. Il CSP predispone anche il *Fascicolo dell'Opera*, un documento che raccoglie informazioni utili per la gestione della sicurezza durante l'intero ciclo di vita dell'opera, compresa la manutenzione successiva alla realizzazione.
- **Il Coordinatore per la Sicurezza in fase di Esecuzione (CSE):** ha il compito di verificare che le imprese esecutrici rispettino il PSC e attuino le misure previste. Inoltre, deve garantire la coerenza e l'integrazione dei *Piani Operativi di Sicurezza (POS)* redatti dalle singole imprese subappaltatrici, vigilando sull'adozione di procedure sicure e sulla gestione delle interferenze tra le diverse lavorazioni.

Il **Piano di Sicurezza e di Coordinamento (PSC)** è un documento fondamentale che disciplina l'organizzazione della sicurezza in cantiere, indicando le misure di prevenzione per la gestione dei rischi derivanti dall'interazione tra più imprese. Il PSC deve essere integrato con i POS di ciascuna impresa esecuttrice, affinché tutti i lavoratori operino in un contesto di sicurezza condiviso e conforme alla normativa.

Oltre alla predisposizione dei documenti di sicurezza, la normativa prevede anche l'obbligo di **riunioni di coordinamento periodiche** tra il CSE, il direttore dei lavori, i responsabili delle imprese e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), al fine di monitorare l'andamento delle attività, aggiornare le misure di sicurezza e risolvere eventuali criticità operative.

Queste misure, se applicate correttamente, consentono di ridurre al minimo i rischi per i lavoratori, garantendo un ambiente di lavoro conforme agli standard di sicurezza previsti dalla legge e promuovendo una cultura della prevenzione all'interno del cantiere.

Ci sono requisiti specifici in materia di normativa sulla salute e sicurezza in caso di subappalto?

Come si applicano in caso di subappalto a una impresa straniera?

Sebbene, come chiarito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, la prestazione di servizi che giustifica il distacco possa svolgersi tramite diverse forme contrattuali che presuppongano una temporaneità del servizio (ad esempio contratti di joint venture), la tipologia più comune in edilizia è certamente il contratto di appalto o subappalto.

A norma di legge, requisito per la regolarità dell'appalto (o del subappalto) è il mantenimento in capo all'impresa appaltatrice del rischio di impresa e dell'organizzazione dei mezzi e del personale impiegati nel servizio.

I contratti collettivi di settore, inoltre, prevedono che l'impresa appaltante notifichi l'appalto alla Cassa Edile/Edilcassa, alle organizzazioni datoriali territoriali e alle istituzioni di sicurezza sociale e che informi la rappresentanza sindacale unitaria. L'impresa in appalto deve applicare le tutele previste dal medesimo contratto nazionale e territoriale dell'impresa affidataria ed inviare apposita dichiarazione di adesione alla Cassa Edile/Edilcassa territorialmente competente (articolo 14 CCNL Industria e Coop., articolo 17 CCNL Artigianato e articolo 14 CCNL Piccola Industria).

La normativa italiana a partire dall'autunno 2024 ha previsto il possesso della cosiddetta "patente a crediti" per le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei, ad eccezione di quelle figure che effettuano mere prestazioni intellettuali (ingegneri, architetti...) ...) o in possesso di una qualificazione SOA di classifica pari o superiore alla III (Decreto legge 19/2024, come convertito dalla legge 56/2024).

Il rilascio richiede prova di iscrizione alla Camera di commercio e di regolarità con riferimento ai principali adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la regolarità contributiva e fiscale. Per le imprese straniere è necessario il possesso di documentazione equivalente o, se stabilite al di fuori dell'UE, documentazione riconosciuta secondo la legge italiana. La domanda avviene con autocertificazione, tramite apposito portale messo a disposizione dall'INL, da parte del rappresentante legale dell'impresa o di un suo delegato (incluso commercialisti o consulenti del lavoro).

È possibile operare in Italia immediatamente dopo l'invio della domanda di rilascio della patente. L'acquisizione/decurtazione di crediti avviene in presenza di comportamenti virtuosi o, viceversa, di violazioni, con particolare riferimento alla normativa sulla sicurezza sul lavoro. La sospensione della patente, con conseguente impossibilità a lavorare, avviene in caso di disponibilità di meno di 15 punti o con provvedimento cautelare ad opera degli ispettorati in caso di infortuni che causino la morte o l'invalidità di uno o più lavoratori per cui l'impresa è imputabile almeno a titolo di colpa grave. Per informazioni di maggiore dettaglio si rimanda al Decreto del Ministero del Lavoro 18 settembre 2024, n. 132 e alla Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro 23 settembre 2024, n. 4.

I lavoratori impiegati negli appalti devono inoltre essere dotati di un tesserino personale, da esporre in maniera visibile. Il tesserino, su formato libero, deve recare: foto, generalità e data di assunzione del lavoratore, ragione sociale del datore di lavoro e del committente e autorizzazione dell'appalto (se richiesta in caso di appalto pubblico).

Quali sono i requisiti applicabili secondo la normativa su salute e sicurezza in Italia in materia di formazione e sorveglianza sanitaria?

In Italia, la legislazione sulla salute e sicurezza sul lavoro è disciplinata principalmente dal **D.Lgs. 81/2008**, che stabilisce requisiti chiave in termini di **formazione** e **sorveglianza medica**. Di seguito una panoramica dei requisiti principali:

Formazione sulla sicurezza sul lavoro

La formazione è obbligatoria per tutti i lavoratori e deve essere specifica e adeguata ai rischi presenti sul luogo di lavoro.

Soggetti obbligati alla formazione

- **Lavoratori:** Inclusi apprendisti e tirocinanti.
- **Dirigenti e preposti:** Con programmi di formazione specifici per il loro ruolo.
- **Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS):** Formazione specifica sul ruolo e i compiti.
- **Addetti alle emergenze:** Antincendio e primo soccorso.
- **Datori di lavoro:** Se il datore di lavoro assume direttamente il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

Durata e contenuti (definiti dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e successivi aggiornamenti).

- **Lavoratori:** Formazione generale (4 ore) + formazione specifica (4, 8 o 12 ore a seconda del livello di rischio: basso, medio, alto).
- **Dirigenti:** Formazione di almeno 18 ore, basata sui compiti organizzativi e gestionali.
- **Preposti:** Oltre alla formazione per i lavoratori, devono frequentare un modulo aggiuntivo di 8 ore.
- **RLS:** Formazione di base di almeno 32 ore, con aggiornamenti annuali (4 o 8 ore in base al numero di dipendenti).
- **Addetti alle emergenze:** Formazione variabile in base al rischio aziendale (ad esempio, antincendio rischio basso: 4 ore; rischio elevato: 16 ore).

Obbligo di aggiornamento

- I lavoratori devono aggiornare la formazione ogni 5 anni.
- Preposti, dirigenti, RLS e addetti alle emergenze hanno obblighi di aggiornamento più specifici e variabili.

Per il settore edile il Formedil ha sviluppato, con il supporto delle parti sociali, il progetto 16OreMics. Il progetto 16OreMics è stato approvato nel quadro dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 ed è riconosciuto come pienamente conforme ai requisiti di formazione

obbligatoria per i lavoratori edili. L'evoluzione del progetto ha previsto moduli dedicati all'uso di attrezzature specifiche. La certificazione rilasciata al termine del corso presso le Scuole Edili del sistema Formedil ha validità su tutto il territorio nazionale.

Sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria è obbligatoria nei casi previsti dal D.Lgs. 81/2008 e viene svolta dal **medico competente**, con l'obiettivo di prevenire e monitorare i rischi per la salute.

La sorveglianza sanitaria è obbligatoria quando i lavoratori sono esposti a:

1. **Rischi specifici:**

- Agenti chimici, fisici e biologici (es. esposizione a sostanze pericolose, rumore, vibrazioni).
- Radiazioni ionizzanti e non ionizzanti.

2. **Lavori che richiedono idoneità psicofisica:**

- Movimentazione manuale dei carichi.
- Utilizzo di attrezzature che richiedono particolari requisiti (es. carrelli elevatori, PLE).
- Lavori in quota o in spazi confinati.

3. **Lavoro notturno e su turni particolarmente gravosi.**

4. **Videoterminali:** Se l'attività comporta un uso prolungato del videoterminale (almeno 20 ore settimanali).

Visite mediche obbligatorie

- **Visita preventiva:** Valutazione iniziale prima dell'assunzione o dell'assegnazione a una mansione a rischio.
- **Visita periodica:** Frequenza definita dal medico competente (di norma annuale, salvo diversa indicazione).
- **Visita su richiesta:** Se il lavoratore lamenta disturbi collegabili all'attività lavorativa.
- **Visita per cambio mansione:** In caso di assegnazione a una nuova mansione con rischi diversi.
- **Visita al termine del rapporto di lavoro:** In presenza di esposizione a rischi a lungo termine (es. esposizione ad amianto).

Documentazione

- Il medico competente redige il **giudizio di idoneità**, che può essere:
- Idoneo.
- Idoneo con limitazioni/prescrizioni.
- Non idoneo (temporaneamente o permanentemente).
- Il giudizio deve essere comunicato al datore di lavoro e al lavoratore.

Responsabilità e sanzioni

Datore di lavoro e dirigenti:

- Devono garantire la formazione e la sorveglianza sanitaria per i lavoratori.
- Sanzioni per inadempienza: da ammende pecuniarie a reclusione (articoli 55 e 58 del D.Lgs. 81/2008).

Lavoratori:

- Sono obbligati a partecipare ai programmi di formazione e a sottoporsi alle visite mediche periodiche.

Quali sono le principali persone da contattare in caso di problemi in termini di salute e sicurezza sul lavoro?

In caso di problemi legati alla sicurezza e salute sul lavoro (SSL), i responsabili da contattare e le procedure da seguire variano a seconda che la segnalazione provenga dall'azienda o dal lavoratore e che i rischi siano interni o rilevati da enti ispettivi. Di seguito un quadro completo delle responsabilità e delle azioni da intraprendere.

A chi rivolgersi in azienda

In caso di rischi individuati:

1. **Segnalazione interna:** Il lavoratore deve segnalare il rischio al preposto (se presente) o al datore di lavoro/RSPP.
2. **Azione correttiva:** Il datore di lavoro, in collaborazione con l'RSPP e il medico competente, deve valutare il rischio e adottare le misure necessarie per eliminarlo o gestirlo.

Autorità pubbliche responsabili di ispezioni e sanzioni

Le principali autorità pubbliche che vigilano sulla sicurezza e salute sul lavoro in Italia sono:

- **Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e Ispettorati Territoriali del Lavoro (ITL):** Eseguono ispezioni in azienda per verificare la conformità alle norme su salute e sicurezza sul lavoro e applicano sanzioni in caso di violazioni. Possono essere contattati per segnalare situazioni di pericolo.
- **ASL (Dipartimenti di Prevenzione):** Si occupano di verifiche tecniche e sanitarie, incluse le condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Vigili del Fuoco:** Competenti per la prevenzione incendi e le verifiche correlate.
- **Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (INAIL):** Verifica il rispetto della normativa sulla sicurezza del lavoro, inclusa l'adozione di misure adeguate a tutela dai rischi presenti sul luogo di lavoro.

Come coinvolgere le autorità:

- **Lavoratore o azienda:** Possono contattare l'ITL o l'ASL per segnalare situazioni di rischio non risolte.
- **Anonimato:** Le segnalazioni possono essere anonime se fatte da lavoratori.

Supporto degli organismi paritetici

Gli **organismi paritetici** nel settore edile (e in altri settori) sono una risorsa importante per le aziende e i lavoratori. Forniscono:

- **Consulenza tecnica:** Supportano aziende e lavoratori nella gestione dei rischi e nell'attuazione delle norme.
- **Formazione:** Offrono corsi obbligatori per lavoratori, preposti e RLS.
- **Mediazione:** Aiutano a risolvere eventuali conflitti tra azienda e lavoratori in materia di sicurezza.

È possibile individuare gli organismi paritetici dell'edilizia tramite la *pagina dedicata* sul sito del Formedil.

Cosa fare in caso di infortunio sul lavoro

Procedura per l'azienda:

1. **Primo soccorso:** Intervenire immediatamente per garantire le cure necessarie.
2. **Comunicazione all'INAIL:** Comunicare l'infortunio all'INAIL utilizzando i *moduli e la piattaforma messa a disposizione dall'Istituto*. Si specifica che tale comunicazione prescinde dall'iscrizione all'ente stesso e vale, quindi, anche per i lavoratori distaccati, normalmente assicurati per il rischio di infortuni e malattie professionali nel paese di origine.
3. **Registrazione nel registro infortuni:** Obbligatorio per tutti gli infortuni che comportano assenze superiori a 3 giorni.

Procedura per il lavoratore:

1. **Comunicare l'infortunio al datore di lavoro.**
2. **Certificato medico:** Fornire la documentazione medica rilasciata dal pronto soccorso o dal medico di base.
3. **Gestione tramite assicurazione:** In caso di distacco transnazionale, l'assicurazione contro gli infortuni rimane di norma quella del **Paese d'origine**, in linea con le norme europee (Regolamento CE n. 883/2004).

A seconda della situazione, i passi chiave includono:

1. Rivolgersi ai responsabili interni (RSPP, RLS, medico competente).
2. Contattare le autorità pubbliche quando necessario.
3. Richiedere il supporto degli organismi paritetici per formazione e consulenza.
4. In caso di infortunio, attivare l'assicurazione e seguire le procedure previste.

Quali disposizioni si applicano in merito ai termini e alle condizioni di lavoro di gestanti, puerpere, e lavoratori minorenni?

Il decreto legislativo n. 151/2001 tutela la salute della donna e del bambino sul lavoro. In particolare, il decreto prevede l'astensione obbligatoria dal lavoro durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 3 mesi successivi, salva la possibilità per la lavoratrice di usufruire del congedo in maniera flessibile previa presentazione di idoneo certificato medico. Per il congedo di maternità, di norma la lavoratrice rimane coperta dalle disposizioni previste nel paese di invio.

In caso di lavori gravosi e insalubri il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto, fermo restando possibili prescrizioni di interdizione dal lavoro disposte dall'ASL o dall'ispettorato in caso di complicanze, condizioni di lavoro pregiudizievoli e impossibilità ad adibire la lavoratrice ad altre mansioni (art. 17).

Il lavoro minorile in Italia è vietato per i "bambini", ad eccezione di alcune attività nell'ambito dei servizi (pubblicità, spettacoli, attività sportive...), e regolamentato per gli "adolescenti", ovvero i minorenni che abbiano compiuto 16 anni ed abbiano assolto l'obbligo scolastico (legge n. 296/2006, art. 1, comma 622, e legge n. 977/1967, art.3). Nel caso di apprendistato per il conseguimento del diploma, previsto come modalità di formazione duale, il limite per l'accesso al lavoro è ridotto a 15 anni di età.

Il lavoro dei minorenni "adolescenti" è permesso previa certificazione medica di idoneità lavorativa ed adeguata valutazione dei rischi. I lavoratori adolescenti hanno diritto alla parità di retribuzione rispetto ai lavoratori adulti e a disposizioni particolari in materia di orario di lavoro che vietano, tra l'altro, prestazioni di straordinari e, di norma, il lavoro notturno.

La legge n. 977/1967 (Allegato I) non consente, comunque, l'impiego di adolescenti in attività considerate pericolose, ad esempio lavori che comportano il rischio di crolli e di allestimento e smontaggio dei ponteggi, lavori di scavo e in gallerie e lavori caratterizzati da rumorosità elevata o da esposizione a particolari prodotti tossici e nocivi.

Cosa si intende con non-discriminazione in Italia e dove posso trovare maggiori informazioni?

La Costituzione italiana riconosce l'uguaglianza e la pari dignità sociale dei cittadini, senza distinzione di sesso, religione, razza (art. 3) e pari diritti in termini di lavoro e di retribuzione ai lavoratori (art. 37).

Questi principi sono presenti nello Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1970), che censura come nullo qualsiasi patto o atto diretto a discriminare un lavoratore nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari o a recargli pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale, della sua partecipazione a uno sciopero o a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali (art. 15) e il divieto di concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio (art. 16).

In coerenza con l'ordinamento comunitario, la normativa nazionale prevede disposizioni specifiche volte a sanzionare le discriminazioni sul lavoro basate su motivi religiosi, convinzioni personali, handicap, età, sesso, nazionalità, razza, origine etnica e orientamento sessuale (decreto legislativo n. 198/2006, Decreto legislativo n. 215/2003, Decreto legislativo n. 216/2003).

In particolare, il Codice delle pari opportunità (decreto legislativo n. 198/2006) sanziona le discriminazioni dirette, intese come il trattamento meno favorevole riservato per una delle ragioni citate ad una persona rispetto ad un'altra persona in una situazione analoga, e le discriminazioni indirette, quali comportamenti apparentemente neutri che possono causare particolare svantaggio, ad esempio, pensando al distacco, con riferimento a condizioni di lavoro e retribuzione (decreto legislativo n. 198/2006, art. 25 e 26).

Sono fatte salve le differenze di trattamento dovute a caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività o differenze di trattamento giustificate da finalità legittime e proporzionate allo scopo.

La normativa sanziona, inoltre, le molestie, quali comportamenti indesiderati che violano la dignità di un lavoratore, e creano un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo, con o senza connotazione sessuale. Gli atti, i patti o i provvedimenti nei confronti di lavoratrici e lavoratori vittime dei comportamenti sopra specificati sono nulli, se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati discriminatori anche quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione a un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne (art. 26).

Per quanto riguarda la discriminazione basata sulla razza o origine etnica, oltre ai decreti legislativi n. 215/2003 e n. 216/2003, precedentemente menzionati, il Testo unico in materia di immigrazione (decreto legislativo n. 289/1998, art. 43) delinea il comportamento discriminatorio come ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica. Con specifico riferimento al lavoro, in questa forma di discriminazione è compreso qualsiasi atto o comportamento del datore di lavoro o dei suoi preposti che discrimini, anche indirettamente, i lavoratori per la loro appartenenza a una razza, a un gruppo etnico o linguistico, a una confessione religiosa, alla cittadinanza. È prevista anche una definizione specifica di discriminazione indiretta: ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori appartenenti ad una determinata razza, ad un determinato gruppo etnico o linguistico, ad una determinata confessione religiosa o ad una cittadinanza e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Per le controversie in materia di discriminazione, i lavoratori possono agire in sede di conciliazione o in giudizio tramite rito semplificato, anche conferendo delega al sindacato, alle "consigliere di parità" territoriali o della consigliera nazionale, o alle organizzazioni per la tutela dell'interesse lesso. Tali soggetti possono agire anche autonomamente in caso di discriminazione collettiva.

I lavoratori possono ricevere informazioni ed assistenza, oltre che tramite i sindacati, rivolgendosi all'*Ufficio Nazionale Anti Discriminazioni Razziali*.

A questa pagina, invece, è disponibile la lista delle organizzazioni autorizzate ad agire a tutela delle persone con disabilità.

Si applicano condizioni diverse ai lavoratori somministrati distaccati rispetto agli altri lavoratori distaccati?

Sì, I lavoratori distaccati in somministrazione hanno diritto alla piena parità di trattamento con i dipendenti di pari livello in forza presso l'impresa utilizzatrice e non alla sola applicazione selettiva degli istituti previsti per la generalità dei lavoratori distaccati (retribuzione, durata massima dell'orario di lavoro e minima dei periodi di riposo,...). L'impresa utilizzatrice è tenuta a dare informazione scritta al somministratore delle condizioni di lavoro applicabili e di tenere copia in italiano di tale informativa.

Altri aspetti legali e amministrativi

Quali sono le dichiarazioni dovute in caso di distacco?

Come da decreto legislativo n. 136/2016 le imprese che distaccano lavoratori in Italia sono tenute ad effettuare una comunicazione preventiva tramite il portale Clic Lavoro. Eventuali variazioni andranno comunicate entro 5 giorni.

Tramite il medesimo portale è possibile notificare altresì l'estensione da 12 a 18 mesi del periodo di distacco per il quale è possibile limitare l'applicazione della normativa italiana ai soli istituti trattati in questa guida (oltre i quali il distacco è da considerare di "lunga durata").

Si ricorda che al fine di certificare la corretta iscrizione del lavoratore nel paese di invio e l'autenticità del distacco ai fini della sicurezza sociale, i datori di lavoro dovranno chiedere alle autorità del paese di provenienza il certificato A1, da esibire su richiesta alle autorità ispettive del paese ospite.

In caso di appalto, inoltre, l'azienda dovrà munire i lavoratori di una tessera di riconoscimento che mostri identità del lavoratore e del datore di lavoro, foto del lavoratore, data di assunzione e, in caso di subappalto, autorizzazione relativa (se richiesta in caso di appalti pubblici).

Infine, dal 1 ottobre 2024, le imprese attive nei cantieri mobili, anche straniere, devono possedere la "patente a crediti", come da informazioni fornite alla domanda **"Ci sono requisiti specifici in materia di normativa sulla salute e sicurezza in caso di subappalto? Come si applicano in caso di subappalto a una impresa straniera?"**. La domanda va presentata online sul portale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Quali sanzioni si applicano in caso di mancato invio delle dichiarazioni dovute o mancato rispetto della normativa sul distacco?

Il Decreto legislativo 136/2016 prevede una sanzione dai 180 € ai 600 € per ogni lavoratore interessato in caso di mancata notifica preliminare del distacco (articolo 12).

La legittimità del distacco è disciplinata in conformità con la Direttiva 2014/67/UE dall'articolo 3 del decreto legislativo 136/2016, che prevede la verifica di una serie di elementi volti a individuare l'effettivo stabilimento dell'impresa distaccante nel paese di invio, e non l'esecuzione di attività di

mera gestione o amministrazione, e che il paese abituale di occupazione del lavoratore distaccato sia quello di invio, a partire dall'esecuzione di lavori in tale paese prima dell'avvio del distacco e dal possesso del certificato A1.

In caso di distacco non autentico, 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, il distaccante e l'utilizzatore sono puniti inoltre con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda di 100 € per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di distacco (cosiddetta somministrazione fraudolenta – articolo 18, comma 5 ter del Decreto legislativo 276/2003). La sanzione è aumentata del 20% in caso di recidiva, ed è in ogni caso compresa tra i 5.000 € e i 60.000 €.

Infine, la mancata fornitura al lavoratore della tessera di riconoscimento è punita per le imprese con una sanzione di importo fino a 500 € per lavoratore, mentre i lavoratori che pur in possesso della tessera non provvedono ad esporla sono sanzionabili fino a 300 €.

Quali sono gli obblighi di comunicazione nei confronti delle Casse Edili ed Edilcasse?

Le aziende straniere che effettuano lavorazioni edili in Italia tramite distacco di lavoratori sono tenute all'iscrizione presso la Cassa Edile/Edilcassa territorialmente competente in base al luogo di svolgimento dei lavori.

Per l'iscrizione in Cassa è possibile utilizzare il modulo unico multilingua disponibile a [questo link](#) nelle seguenti lingue: italiano, inglese, albanese, polacco, romeno, sloveno e spagnolo.

Successivamente i lavoratori dovranno comunicare le loro generalità e gli estremi del loro conto bancario per le prestazioni previste. Anche per loro è possibile utilizzare un modulo unico nazionale multilingua, disponibile nella medesima pagina.

Per il tramite di un consulente del lavoro, le imprese dovranno effettuare denuncia mensile, tramite applicativo da comunicarsi dalla Cassa di iscrizione, in cui riportare l'elenco dei lavoratori occupati per cantiere e le informazioni su retribuzione, ore lavorate e di assenza utili per il calcolo dei versamenti dovuti in Cassa.

Sulla base di accordi di esenzione reciproca, le imprese estere iscritte presso la BUAK (Austria), la CI-BTP (Francia), la SOKA-BAU (Germania), e la Cassa Edile Sammarinese (San Marino) non sono tenute a registrarsi presso le Casse italiane ma possono richiedere l'esonero contattando direttamente la Cassa di affiliazione nel paese di invio.

Quali sono le regole e le procedure specifiche riguardanti il distacco di cittadini di paesi terzi?

Il distacco di un cittadino di un paese terzo (extra UE) verso l'Italia è consentito ai sensi del Testo Unico sull'Immigrazione (D. lgs. n. 286/1998) previa domanda di nulla osta allo Sportello Unico per l'immigrazione della *Prefettura territorialmente competente* e rilascio di apposito permesso di soggiorno dopo l'ingresso in Italia.

In particolare, il distacco è ammesso in presenza di contratto di appalto tra la ditta extra UE e la ditta italiana (art. 27, comma 1, lettera i), ed è consentito per il tempo necessario all'esecuzione della prestazione (fino a un massimo di 2 anni prorogabili di ulteriori 2 anni). Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad inviare comunicazione del distacco alle organizzazioni sindacali provinciali maggiormente rappresentative nel settore di riferimento (art. 40 DPR n. 394/1999).

La richiesta di nulla osta è sostituita da comunicazione allo Sportello Unico per l'Immigrazione del modulo M2 se il lavoratore di paese terzo ha già un permesso di lavoro valido in un altro Paese UE (art. 27, comma 1-bis).

Il Testo Unico sull'Immigrazione prevede anche la possibilità di inviare personale dirigente o altamente specializzato presso la sede italiana di una ditta avente sede principale nell'Unione Europea o in un paese appartenente all'Organizzazione Mondiale del Commercio o di un dirigente di sede principali in Italia di società italiane o di altro paese dell'Unione Europea (art. 27, comma 1, lettera a). Il personale deve essere occupato da almeno 6 mesi nel settore di specializzazione. Tale distacco è consentito per la durata massima di 5 anni e consente l'assunzione a tempo determinato o indeterminato da parte dell'azienda distaccataria alla sua scadenza (art. 40 DPR n. 394/1999).

Infine, è consentito il trasferimento intra-societario di personale dirigente, specializzato o in formazione da impresa con la quale il distaccato abbia un rapporto di lavoro da almeno 3 mesi, per un periodo massimo di 3 anni (1 anno nel caso di lavoratori in formazione) (art. 27 quinquies). In tali ultimi due casi, ferma restando l'obbligatorietà del nulla osta, non è dovuta la comunicazione preventiva di distacco prevista dal d. lgs. 136/2016.

Ai lavoratori distaccati dei paesi terzi si applicano le medesime condizioni di lavoro previste per i lavoratori distaccati dai paesi UE.

Esistono delle clausole di responsabilità solidale nei confronti degli appaltanti in caso di mancato pagamento dei lavoratori distaccati?

Sì, la normativa italiana sul distacco estende le norme previste sulla responsabilità solidale previste in caso di appalto e somministrazione anche ai casi di distacco transnazionale (decreto legislativo n. 136/2016, art. 4 comma 4).

Il committente imprenditore, l'impresa distaccataria e gli eventuali altri soggetti intermedi della catena di subappalto sono soggetti entro un termine di due anni dalla cessazione dell'appalto al regime della "responsabilità solidale", rispondendo per eventuali crediti retributivi, contributivi ed assicurativi dei lavoratori distaccati dovuti in relazione all'appalto, inclusi i crediti vantati dalla Cassa Edile/Edilcassa.

Il lavoratore in distacco può proporre azione diretta nei confronti dell'impresa distaccataria o del committente imprenditore.

L'impresa distaccataria o il committente imprenditore possono procedere nei confronti dell'impresa distaccante inadempiente per il recupero delle somme versate ai lavoratori.

Quali sono le informazioni che il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori distaccati prima del distacco?

Come da Direttiva UE 2019/1152, le imprese devono informare i lavoratori distaccati su paese di destinazione, durata prevista, retribuzione a cui il lavoratore è diritto e valuta della stessa (anche tramite riferimento alle norme relative), eventuali prestazioni in natura o in denaro previste per gli incarichi, condizioni per l'eventuale rimpatrio, link al sito web nazionale ufficiale sul distacco. Le disposizioni di attuazione della norma a livello nazionale possono prevedere requisiti ulteriori o limitare l'applicazione di tali disposizioni ai soli distacchi della durata superiore a 4 settimane consecutive.

Glossario

ASL

Le Aziende Sanitarie Locali (ASL) sono gli enti pubblici preposti al livello territoriale all'erogazione dei servizi sanitari. Gestiscono l'iscrizione al Sistema Sanitario Nazionale e la scelta del medico di base, in caso di distacco dall'UE possibile presentando il certificato S1 che attesta l'assicurazione sanitaria nel paese di invio. Le ASL possono assumere denominazioni leggermente diverse a livello regionale. Tramite i loro Dipartimenti di Prevenzione le ASL hanno inoltre compiti ispettivi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Casse Edili o Edilcasce

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 112 Casse attive a livello locale e gestite dalle parti sociali su base paritetica. Tali enti bilaterali sono chiamati "Casse Edili" o "Edilcasce", secondo la composizione della governance. Le Casse Edili/Edilcasce gestiscono diversi elementi salariali per i lavoratori edili, tra cui le ferie, la gratifica natalizia e l'anzianità professionale edile (APE), operando con il coordinamento della CNCE. Intermediano inoltre i contributi per le Scuole Edili, per i fondi pensione complementari stabiliti dalle parti sociali (Prevedi, Previdenza Cooperativa e Fondapi) e per il fondo di assistenza sanitaria integrativa Sanedil.

CCNL

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) sono la principale fonte di regolamentazione dei rapporti di lavoro, nonché dei rapporti tra le parti sociali, in Italia. Definiti a livello di settore, coprono pressoché la totalità dei lavoratori dipendenti, in virtù di una legislazione di sostegno rivolta ai contratti siglati dalle parti sociali maggiormente rappresentative. Nella guida sono anche citati come contratti collettivi nazionali e contratti collettivi di settore.

Contratto collettivo territoriale

Di norma la legge e i CCNL delegano alcune funzioni a contratti collettivi “di secondo livello”, che integrano o modificano la disciplina dei CCNL per alcune materie. Il settore edile può vantare una diffusione capillare di tali contratti collettivi, prevendendone la stipula a livello territoriale in luogo del livello aziendale, in considerazione delle caratteristiche di frammentazione del lavoro nel settore.

Enti Bilaterali

Gli enti bilaterali sono organizzazioni costituite e amministrate congiuntamente su base paritetica dai sindacati dei lavoratori e dalle organizzazioni datoriali. Diverse sono le attività e le funzioni che gli enti bilaterali possono assumere, in funzione degli scopi e delle regole di funzionamento stabilite dalla legge e/o dai contratti collettivi. L’edilizia vanta una presenza storica della bilateralità in Italia come in alcuni altri paesi europei. Alcuni enti possono costituirsi come “fondi”, in quanto deputati a gestire risorse su base mutualistica, ad esempio in materia di previdenza complementare.

Organismi paritetici

Organismi paritetici è il termine con cui si identificano nel Testo Unico sulla Sicurezza (decreto legislativo 81/2008) quegli enti bilaterali dotati di funzioni specifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tra cui la risoluzione delle controversie in materia di diritti di rappresentanza, informazione e formazione dei lavoratori, la promozione delle attività di formazione e la consulenza alle imprese per l’individuazione di misure per garantire la sicurezza sul lavoro. In edilizia, gli organismi paritetici attivi a livello territoriale, comunemente denominati come Comitati Paritetici Territoriali per la Sicurezza (CPT), sono in genere costituiti all’interno delle Scuole Edili.

Scuole Edili

Le Scuole Edili sono enti bilaterali previsti dai contratti collettivi nazionali dell’edilizia per promuovere la formazione professionale dei lavoratori del settore e la sicurezza sul lavoro. Presenti con una offerta formativa e sedi operative in tutte le ripartizioni territoriali sono coordinate a livello nazionale dal Formedil.

Fonti

Your Europe web-page sul distacco:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_it.htm

Guida pratica sul distacco della Commissione Europea:

<https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>

Volantino “Lavoratori distaccati nel settore delle costruzioni” della Autorità Europea del Lavoro:

<https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/b484c5e6-05af-11ee-b12e-01aa75ed71a1>

Sito web nazionale sul distacco:

<https://distaccoue.lavoro.gov.it/it-it/>

Sito ufficiale con informazioni generali per i cittadini stranieri che lavorano e vivono in Italia:

<https://www.integrazionemigranti.gov.it/it-it/>

Il portale “integrazione migranti”, curato dal governo italiano, ospita news e informazioni di tipo generale e specialistico in italiano e in inglese rivolte ai cittadini stranieri che vivono in Italia.

Contatti Utili

Nome dell'organizzazione/sito web: Agenzia delle Entrate

Breve descrizione dell'organizzazione/sito web: l'Agenzia delle Entrate è responsabile, tra l'altro, del rilascio del codice fiscale.

Link: <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/home>

Altri contatti: 800.90.96.96 (da rete fissa) +39 06 97617689 (da cellulare); +39 0645470468 (solo dall'estero)

Nome dell'organizzazione/sito web: INAIL

Breve descrizione dell'organizzazione/sito web: l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro è l'ente nazionale che gestisce l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Tramite i propri ispettori, l'INAIL garantisce inoltre un'adeguata protezione contro i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Link: <https://www.inail.it/portale/>

Altri contatti: +39066001

Nome dell'organizzazione/sito web: INL

Breve descrizione dell'organizzazione/sito web: l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è l'autorità nazionale che coordina e pianifica il monitoraggio della legislazione del lavoro e sociale, anche sugli aspetti relativi al pagamento dei contributi previdenziali obbligatori e dei premi assicurativi. A livello territoriale, gli ispettori sono iscritti agli Ispettorati Territoriali del Lavoro (ITL) e agli Ispettorati di Area Metropolitana (IAM).

Link: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Pagine/default.aspx>

Altri contatti: -

Nome dell'organizzazione/sito web: INPS

Breve descrizione dell'organizzazione/sito web: l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale (INPS) è l'organizzazione nazionale che gestisce i contributi previdenziali per i dipendenti e per diverse categorie di lavoratori autonomi.

Link: <https://www.inps.it/>

Altri contatti: 8203164 (da rete fissa); +3906164164 (da cellulare)

Nome dell'organizzazione/sito web: CNCE

Breve descrizione dell'organizzazione/sito web: la Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili è l'organizzazione paritetica che coordina le attività di Casse Edili ed Edilcasse a livello nazionale, sia per quanto riguarda le prestazioni dovute ai lavoratori, sia per i compiti relativi alla promozione di una concorrenza leale sul mercato del lavoro.

Link: www.cnce.it

Altri contatti: +3906852614; info@cnce.it

Nome dell'organizzazione/sito web: Parti sociali del settore edile

Breve descrizione dell'organizzazione/sito web: il settore edile è rappresentato in Italia dalle federazioni di settore delle tre maggiori organizzazioni sindacali (FILLEA CGIL, FILCA CISL e FENEAL UIL) e dalle seguenti organizzazioni dei datori di lavoro: ANCE (Industria); ANAEPA Confartigianato, CNA Costruzioni, CLAAI, Casartigiani (Artigianato), Confapi Aniem (Piccola Industria); Legacoop Produzione e Lavoro, Federlavoro e Servizi Confcooperative e AGCI Produzione e Lavoro (Cooperative).

Nella pagina indicata di seguito, è possibile trovare i contatti per ciascuna organizzazione.

Link: <https://www.cnce.it/parti-sociali/>

Altri contatti: -

Nome dell'organizzazione/sito web: Formedil

Breve descrizione dell'organizzazione/sito web: Formedil è l'organizzazione paritaria che coordina le attività di Scuole Edili attive in tutto il paese, con compiti nel campo della formazione professionale dei lavoratori e della consulenza in materia di SSL per le imprese edili.

Link: <https://www.formedil.it/>

Altri contatti: +39 06 89414102; formedil@formedil.it

Nome dell'organizzazione/sito web: Sanedil

Breve descrizione dell'organizzazione/sito web: Sanedil è l'organizzazione paritaria incaricata delle prestazioni sanitarie complementari in edilizia per tutti i colletti bianchi e operai iscritti tramite il sistema di Casse Edili ed Edilcasse

Link: <https://www.fondosanedil.it/>

Altri contatti: -

Nome dell'organizzazione/sito web: Prevedi

Breve descrizione dell'organizzazione/sito web: Prevedi è un fondo pensione complementare istituito su base paritaria per garantire pensioni complementari ai colletti bianchi e blu delle aziende industriali e artigianali del settore edile.

Link: <https://www.prevedi.it/>

Altri contatti: +39 0688803520; info@prevedi.it

Nome dell'organizzazione/sito web: Previdenza Cooperativa

Breve descrizione dell'organizzazione/sito web: Previdenza Cooperativa è un fondo pensione complementare istituito su base paritaria per garantire la pensione complementare ai colletti bianchi e ai colletti blu delle imprese cooperative, comprese quelle del settore edile.

Link: <https://www.previdenzacooperativa.it/>

Altri contatti: +39 0644292994; info@previdenzacooperativa.it

Nome dell'organizzazione/sito web: Fondapi

Breve descrizione dell'organizzazione/sito web: Fondapi è un fondo pensione complementare istituito su base paritaria per garantire pensioni complementari ai colletti bianchi e blu delle piccole imprese industriali, anche nel settore edile.

Link: <https://www.fondapi.it/>

Altri contatti: +39 0422 1745981; fondapi@pec.fondapi.it

