

# Guida al distacco nel settore edilizio

Polonia



**POST-MEET**  
PROJECT



Co-funded by  
The European Union





# Guida al distacco nel settore edilizio

Polonia



Co-funded by  
the European Union



# Introduzione

## Avviso importante e obiettivi della guida

La presente guida fornisce informazioni dettagliate sui termini e le condizioni di impiego e sulle procedure applicabili nel settore edilizio, comprese quelle relative al distacco dei lavoratori.

Realizzata nell'ambito del progetto Post-meet (n. 101140103) finanziato dall'UE, è stata pubblicata come parte di una serie di pubblicazioni dedicate a Bulgaria, Italia, Polonia, Slovenia e Spagna.

Il progetto Post-meet mira a migliorare la disponibilità di informazioni sul distacco dei lavoratori, rivolte sia ai lavoratori che ai datori di lavoro, favorendo così il rispetto della normativa vigente. Inoltre, sostiene le organizzazioni partner nel miglioramento dei loro canali di comunicazione. Ulteriori informazioni sul progetto sono disponibili sui siti web delle organizzazioni che ospitano la presente guida.

La presente guida non fornisce informazioni giuridicamente vincolanti, né intende essere una fonte esaustiva di informazioni sul distacco dei lavoratori. La sua struttura è stata elaborata tenendo conto delle informazioni già disponibili nei portali pubblici, in particolare la pagina web Your Europe sul distacco, la guida pratica sul distacco della Commissione europea e l'opuscolo "Lavoratori distaccati nel settore edile" elaborato dall'Autorità europea del lavoro, tutti disponibili nella sezione "Contatti e fonti utili" (Posted workers in the construction sector) alla fine del presente documento. L'idea era quella di integrare le fonti di informazione ufficiali esistenti su questo argomento e di concentrarsi sulle disposizioni nazionali relative al distacco nel settore dell'edilizia.

La guida è concepita per riferirsi alla situazione standard in cui i lavoratori distaccati rimangono affiliati, ai fini della sicurezza sociale, nel paese di origine e sono soggetti alla legislazione del paese ospitante per determinate questioni. Come spiegato di seguito, esistono eccezioni a tale regola, ad esempio quando il distacco ha una durata prolungata o quando il lavoratore è inviato in sostituzione di un'altra persona. È inoltre importante sottolineare che la legislazione del paese ospitante si applica solo nella misura in cui è più favorevole al lavoratore. In caso contrario, il lavoratore continua ad essere soggetto alle disposizioni del proprio paese di origine.

Pur raccomandando di richiedere una consulenza personalizzata in caso di necessità, ricordiamo che le disposizioni indicate nella presente guida possono subire modifiche in seguito a cambiamenti delle fonti giuridiche pertinenti, nonché della giurisprudenza nazionale ed europea, che possono incidere in modo particolare sull'ambito di applicazione delle norme nazionali nei casi di distacco.



# Presentazione dell'autore della guida

Il **sindacato BUDOWLANI** è la più grande organizzazione sindacale dei lavoratori del settore edile, nonché dei lavoratori dell'industria dei materiali da costruzione, del legno, del mobile e della silvicoltura in Polonia. Rappresenta inoltre gli interessi dei lavoratori distaccati in Polonia e, attraverso la cooperazione con altri sindacati affiliati all'EFBWW, sostiene i lavoratori polacchi distaccati negli altri paesi dell'UE. Da molti anni realizza progetti europei nel campo della migrazione economica dei lavoratori e della formazione professionale. È stato partner del CNCE e della Fondazione Brodolini in diversi progetti dedicati alle questioni relative ai lavoratori distaccati.



## Qual è il salario minimo applicabile in Polonia?

In Polonia, il salario minimo può essere concordato dai sindacati, dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dal governo nell'ambito del consiglio di dialogo sociale. Se non si raggiunge un accordo, secondo la legge del 10 ottobre 2022 del Consiglio dei ministri (Gazzetta ufficiale del 2020, voce 2207), l'importo deve essere stabilito dal Consiglio dei ministri. Il salario minimo e la retribuzione oraria minima fissati dal Consiglio dei ministri non possono essere inferiori all'importo proposto al Consiglio del dialogo sociale per la negoziazione. Il salario minimo è fissato per il prossimo anno civile, ma può essere adeguato annualmente in caso di variazioni significative del tasso di inflazione.

Per quanto riguarda il settore edile in Polonia, non esiste un contratto collettivo di lavoro di settore. Pertanto, esso è vincolato dal salario minimo stabilito per l'intera economia (come descritto sopra). I salari minimi per mansioni specifiche possono risultare più elevati nelle tariffe rispetto a quelli fissati negli accordi aziendali. Tuttavia, tali accordi vengono stipulati solo in poche imprese edili.

Il salario minimo è un importo lordo e si applica alla retribuzione mensile per le ore di lavoro corrispondenti a un impiego a tempo pieno (8 ore al giorno, 40 ore alla settimana), oppure a un importo minimo lordo per ora di lavoro nell'ambito di determinati contratti di diritto civile (contratti d'opera o d'incarico). Il salario minimo per entrambe le tipologie contrattuali è fissato dal regolamento annuale sul salario minimo sopra menzionato. La natura del contratto di lavoro è definita dal Codice del lavoro, mentre i contratti di diritto civile sono disciplinati dal Codice civile. I contratti di diritto civile sono soggetti al Codice civile.

Nel 2024, il salario minimo è stato aumentato in due fasi. A partire dal 1° gennaio, il salario lordo minimo era di 4242 PLN, mentre dal 1° luglio era di 4300 PLN. Nel 2024 è aumentata anche la retribuzione oraria minima per i contratti di diritto civile. Dal 1° gennaio era pari a 27,70 PLN e dal 1° luglio era pari a 28,10 PLN. Nel 2025, il salario minimo lordo sarà pari a 4666 PLN e la retribuzione oraria minima sarà pari a 30,50 PLN lordi. L'aumento della retribuzione oraria nei contratti civili è direttamente collegato e deriva dall'aumento del salario minimo in un contratto di lavoro. Base giuridica: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240001362>

I lavoratori distaccati hanno diritto al concetto più ampio di "remunerazione", come ulteriormente specificato nelle domande seguenti.

## Quali altri elementi della retribuzione si applicano ai lavoratori distaccati?

Il principio di base in Polonia è che tutte le norme del paese ospitante (Polonia) applicabili ai lavoratori locali si applicano, sin dal primo giorno di lavoro, anche ai lavoratori distaccati, secondo il principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro svolto nello stesso luogo.

Un lavoratore distaccato ha diritto a tutti gli elementi della retribuzione previsti dalla legge e dai contratti collettivi di applicazione generale. Tuttavia, va sottolineato che in Polonia non esistono contratti collettivi di questo tipo nel settore edile. Tra gli elementi retributivi possono rientrare, ad esempio, la tredicesima mensilità.

## Lo stipendio include altre indennità dovute in circostanze particolari?

Il lavoratore distaccato ha diritto al rimborso delle spese di viaggio connesse al distacco, comprese quelle di alloggio e di soggiorno. Tali spese devono essere corrisposte o rimborsate al lavoratore distaccato indipendentemente dallo stipendio dovuto.

In caso di trasferte di lavoro all'interno della Polonia, il lavoratore distaccato deve ricevere gli stessi benefici spettanti ai dipendenti locali, conformemente alla normativa polacca e alle regole applicate in materia dal datore di lavoro utilizzatore (indennità di vitto e alloggio, spese di viaggio, spese di pernottamento).

Un lavoratore distaccato in Polonia ha inoltre diritto a una retribuzione aggiuntiva per il lavoro straordinario, il lavoro notturno, il lavoro festivo e per le prestazioni rese in condizioni particolari. Le indennità per lavori pericolosi non costituiscono un elemento obbligatorio della retribuzione (fatta eccezione per alcune categorie, come gli insegnanti); tuttavia, se riconosciute all'intero gruppo di dipendenti che operano nelle stesse condizioni, devono comprendere anche i lavoratori distaccati. A partire dal 1° gennaio 2024, tali indennità non saranno più incluse nel calcolo del salario minimo.

Giorni festivi in Polonia nel 2025:

- 1 gennaio (mercoledì): Capodanno
- 6 gennaio (lunedì): Epifania
- 20 aprile (domenica): Pasqua
- 21 aprile (lunedì): Lunedì di Pasqua
- 1 maggio (giovedì): Festa del lavoro
- 3 maggio (sabato): Festa della Costituzione polacca
- 8 giugno (domenica): Pentecoste
- 19 giugno (giovedì): Corpus Domini
- 15 agosto (venerdì): Assunzione della Beata Vergine Maria
- 1 novembre (sabato): Ognissanti
- 11 novembre (martedì): Festa dell'Indipendenza
- 25 dicembre (giovedì): Natale
- 26 dicembre (venerdì): Santo Stefano

Un lavoratore impiegato in Polonia ha diritto a un'integrazione salariale del 100% per il lavoro notturno, il lavoro domenicale e festivo (che non sono giorni lavorativi per il dipendente, secondo il suo orario di lavoro). I lavoratori hanno diritto a un giorno di riposo compensativo per il lavoro svolto di domenica o durante un giorno festivo, come specificato nel loro orario di lavoro. Possono inoltre ricevere un giorno di riposo aggiuntivo se lo straordinario viene svolto di notte. In tal caso, il lavoratore ha diritto a un supplemento del 20% sul salario minimo per ogni ora di lavoro.

Un dipendente ha diritto a una maggiorazione del 50% della retribuzione per il lavoro straordinario effettuato in qualsiasi giorno diverso da quelli sopra indicati.

Un dipendente non può rifiutarsi di svolgere le ore di straordinario stabilite dal datore di lavoro, come previsto dalla legge. Il numero di ore di straordinario che un dipendente può effettuare in un anno solare non può superare le 150.

## **Esistono fondi settoriali che gestiscono la retribuzione delle ferie o altri elementi della retribuzione?**

In Polonia non esistono fondi settoriali destinati alla retribuzione delle ferie; tale onere ricade interamente sul datore di lavoro. Non esistono nemmeno altri fondi settoriali né basi giuridiche per la loro istituzione.

## **Dove posso trovare le informazioni più aggiornate e ufficiali sulla retribuzione applicabile?**

Le informazioni sul salario minimo attuale (2024) sono disponibili sul sito del governo polacco: <https://www.gov.pl/web/premier/min-stawka-godzinowa-2024> (Regolamento sul salario minimo e sull'importo della retribuzione oraria minima nel 2024) Per il 2025 sono disponibili al seguente link: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240001362>

In Polonia non esiste un contratto collettivo generale di settore edile. I salari sono stabiliti dal datore di lavoro e concordati con il dipendente nel contratto individuale di lavoro. Essi possono anche essere definiti in un contratto collettivo aziendale o nel regolamento tariffario o salariale. Se l'azienda occupa più di 50 dipendenti, il datore di lavoro è tenuto a predisporre un regolamento sulla retribuzione. Se i dipendenti sono tra 20 e 50, il datore di lavoro è obbligato a predisporlo su richiesta dell'organizzazione sindacale presente in azienda. Le tabelle retributive contenute nei contratti collettivi e i regolamenti salariali sono soggetti a negoziazione periodica con i sindacati, generalmente una volta l'anno. La contrattazione collettiva può prevedere, ad esempio, una maggiorazione più alta per gli straordinari o pause aggiuntive/retribuite più lunghe. Per verificare se tali accordi si applicano anche ai lavoratori distaccati, è necessario rivolgersi al sindacato operante presso l'azienda.

Un ottimo strumento per ottenere informazioni sulle variazioni attuali (mensili) dei prezzi netti dei servizi nei principali gruppi di lavori di costruzione (su base nazionale e regionale) è il portale: [www.wielkiebudowanie.pl](http://www.wielkiebudowanie.pl): <https://www.wielkiebudowanie.pl/go.live.php/PL-H80/barometr-cen-w-budownictwie.html>. Tuttavia, va precisato che tale portale riporta le variazioni dei prezzi dei servizi (non dei salari), riferite soprattutto ai lavori di finitura.

## **Periodi massimi di lavoro e minimi di riposo dei dipendenti in Polonia**

Riposo giornaliero: in ogni giornata lavorativa (24 ore consecutive calcolate dall'inizio del turno), il dipendente ha diritto ad almeno 11 ore consecutive di riposo.

Riposo settimanale: in ogni settimana, il dipendente ha diritto ad almeno 35 ore consecutive di riposo, che comprendono le 11 ore di riposo giornaliero.

Orario massimo di lavoro: 8 ore al giorno, una media di 40 ore settimanali, nell'ambito di una settimana lavorativa di 5 giorni, calcolata entro un periodo di riferimento non superiore a 4 mesi. Straordinari: ammessi entro certi limiti, ad esempio 8 ore alla settimana e 5 ore al giorno.

Il Codice del lavoro prevede situazioni in cui è possibile ridurre il riposo settimanale (in tal caso, deve essere garantito un riposo non inferiore a 24 ore):

- per i dipendenti che gestiscono il luogo di lavoro,
- quando è necessario effettuare operazioni di soccorso per proteggere la vita o la salute umana, per proteggere la proprietà o l'ambiente, o per rimuovere un incidente,
- in relazione al passaggio di un dipendente a un altro turno, secondo il programma di lavoro stabilito.

Come per le ferie annuali, un dipendente non può rinunciare al diritto al riposo giornaliero e settimanale.

Le informazioni sulle norme relative all'orario di lavoro e ai periodi di riposo obbligatori sono disponibili sul sito web dell'Ispettorato statale del lavoro all'indirizzo <https://www.pip.gov.pl/dla-pracownikow/porady-prawne/czas-pracy>.

## **Qual è la durata minima delle ferie annuali retribuite?**

Secondo le disposizioni del diritto del lavoro in Polonia (Codice del lavoro, Dz. U. 1974 n. 24, voce 141), ogni dipendente ha diritto a ferie retribuite.

L'articolo 154 § 1 del Codice del lavoro stabilisce che:

La durata delle ferie annuali è di:

1. 20 giorni – se il dipendente è stato assunto da meno di 10 anni;
2. 26 giorni – se il dipendente è stato assunto da almeno 10 anni.

Il calcolo si applica all'intero periodo di attività professionale del dipendente, come indicato nei contratti di lavoro, e anche al periodo di istruzione specificato (scuola professionale di base – 3 anni, scuola professionale secondaria – 5 anni, laurea triennale – 8 anni).

Il datore di lavoro ha il diritto di concedere ai dipendenti giorni di ferie retribuite aggiuntivi.

Le ferie retribuite durante l'anno sono calcolate in proporzione al periodo di occupazione durante l'anno.

## **In termini di sicurezza e salute sul lavoro, quali sono gli attori coinvolti e quali sono le relative responsabilità?**

Ai sensi dell'articolo 226 del Codice del lavoro, il datore di lavoro deve valutare e documentare i rischi associati al lavoro svolto, informare i dipendenti dei risultati della valutazione e consultare i sindacati o altri rappresentanti dei dipendenti in merito all'attuazione di tali obblighi. Inoltre, il paragrafo 39 dell'ordinanza sulle norme generali in materia di sicurezza e salute sul lavoro impone ai datori di lavoro di valutare e documentare i rischi professionali associati a lavori specifici e di adottare le misure preventive necessarie per mitigare tali rischi. Questa disposizione impone

inoltre al datore di lavoro l'obbligo di garantire che il lavoro e i luoghi di lavoro siano organizzati in modo tale da proteggere i dipendenti dai rischi di incidenti e dagli effetti di fattori nocivi per la salute e gravosi. Il datore di lavoro è tenuto a effettuare una valutazione sistematica dei rischi professionali, in particolare in caso di cambiamenti tecnici e organizzativi.

La valutazione dei rischi professionali nei luoghi di lavoro è soggetta a un rigoroso controllo da parte dell'Ispettorato del lavoro statale.

La responsabilità delle condizioni di sicurezza e salute sul lavoro in un'azienda spetta al datore di lavoro. Il datore di lavoro (nelle aziende di grandi dimensioni) agisce attraverso i servizi di sicurezza sul lavoro dell'azienda (ispettori della sicurezza e della salute sul lavoro). Nelle aziende con sindacati, possono essere nominati ispettori sociali del lavoro per rappresentare la parte dei lavoratori. Nel caso di progetti di costruzione di grandi dimensioni, i servizi di sicurezza e salute sul lavoro dell'appaltatore generale supervisionano anche il lavoro dei subappaltatori. In tali casi, l'appaltatore generale nomina un coordinatore SSL. Gli obblighi e i requisiti SSL pertinenti per i subappaltatori sono inclusi nei subappalti. I lavoratori distaccati sono supervisionati dai servizi di sicurezza e salute sul lavoro del datore di lavoro utilizzatore e, nei cantieri edili di grandi dimensioni, anche dall'appaltatore generale (se non è il datore di lavoro utilizzatore).

I lavoratori distaccati in Polonia devono ricevere una formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte del datore di lavoro distaccante, ma sono altresì coperti dalla formazione sulla sicurezza e salute sul lavoro erogata dai servizi SSL del datore di lavoro utilizzatore. Tale formazione deve essere condotta nella lingua dei lavoratori distaccati o con la partecipazione di un interprete. I dispositivi di protezione individuale e collettiva sono forniti ai lavoratori distaccati dal datore di lavoro utilizzatore, in conformità con le normative applicabili in Polonia. L'ispezione in materia di sicurezza e salute sul lavoro (compreso l'uso dei dispositivi di protezione) dei lavoratori distaccati in Polonia è effettuata sia dai servizi di sicurezza e salute sul lavoro del datore di lavoro utilizzatore sia dagli ispettori dell'Ispettorato statale del lavoro nella stessa misura prevista per i lavoratori locali.

Sebbene la responsabilità della sicurezza sul lavoro ricada sul datore di lavoro, in cantiere il responsabile della sicurezza è il direttore dei lavori. I lavoratori distaccati sono inoltre tenuti a seguire le istruzioni in materia di salute e sicurezza fornite dai loro superiori diretti sul luogo di lavoro (direttori di cantiere, caposquadra) e dal servizio di salute e sicurezza designato dal datore di lavoro (ispettori della salute e della sicurezza, coordinatori della salute e della sicurezza).

I lavoratori distaccati possono chiedere assistenza, informazioni e intervento agli ispettori del lavoro e ai rappresentanti sindacali sul luogo di lavoro.

## **Esistono requisiti specifici nella legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro per quanto riguarda il subappalto? In che modo influiscono sul subappalto a un'impresa straniera?**

Il subappalto è il tipo di prestazione di servizi più comune, che consente il distacco tra imprese non appartenenti allo stesso gruppo. Per gli appalti pubblici, le norme che regolano il subappalto sono definite dalla legge sugli appalti pubblici. Nel caso di lavori di costruzione che richiedono supervisione (la maggior parte dei lavori di costruzione), è richiesto un contratto di lavoro ai sensi del Codice del lavoro (art. 95 della legge sugli appalti). Per gli appalti privati, è comunque possibile assumere personale, compreso quello distaccato con altri contratti (di natura civile). Questi dipendenti sono soggetti alle stesse norme in materia di salute e sicurezza e agli stessi

requisiti di formazione previsti per i rispettivi lavori, esattamente come i dipendenti con contratto di lavoro.

Attualmente, in Polonia non esiste un sistema obbligatorio o volontario di certificazione o registrazione per le imprese di costruzione. Non esiste ancora nemmeno un sistema di tessere individuali per i dipendenti del settore edile.

## **Quali sono i requisiti applicabili secondo la legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro in [nome del paese] per quanto riguarda la formazione e la sorveglianza medica?**

La formazione in materia di salute e sicurezza è obbligatoria per tutti i nuovi dipendenti, compresi gli apprendisti, i tirocinanti e i giovani lavoratori. Secondo il Codice del lavoro, un dipendente non può svolgere le proprie mansioni se non ha seguito una formazione iniziale (istruzione generale), che può essere ampliata per includere l'istruzione sul posto di lavoro. La formazione iniziale in materia di salute e sicurezza sul lavoro (istruzione generale) ha una durata minima di 3 ore in aula. L'istruzione sul posto di lavoro ha una durata di 8 ore.

La formazione iniziale deve essere seguita da ogni nuovo dipendente prima di poter iniziare a lavorare.

I dipendenti sono inoltre tenuti a seguire una formazione periodica in materia di SSL. Il Regolamento del Ministro dell'Economia e del Lavoro sulla formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro del 27 luglio 2004 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240001327>) specifica chi è tenuto a seguire la formazione e la sua frequenza. Pertanto, i dipendenti che svolgono lavori manuali devono seguirla almeno una volta ogni tre anni e, se lavorano in condizioni pericolose e nocive, il periodo è ridotto a un anno. La prima formazione periodica deve essere svolta entro sei mesi dall'inizio del lavoro.

Altre procedure si applicano ai datori di lavoro, ai dirigenti, ai capisquadra, ai dipendenti tecnici e ingegneristici, ai dipendenti addetti alla salute e alla sicurezza o agli impiegati amministrativi e d'ufficio, per i quali il periodo di validità della formazione periodica in materia di salute e sicurezza è di 5 anni e il periodo entro il quale devono seguirla dal momento dell'assunzione è di 12 mesi.

Secondo il Codice del lavoro, tutta la formazione deve svolgersi durante l'orario di lavoro. In caso contrario, è considerata straordinario.

La formazione in materia di salute e sicurezza è obbligatoria anche per i dipendenti distaccati in Polonia (formazione iniziale, formazione specifica per il lavoro e, in casi giustificati, formazione periodica). Un dipendente distaccato in Polonia può ricevere la formazione iniziale all'estero. Tuttavia, in tal caso, il datore di lavoro che distacca un dipendente in Polonia deve dimostrare che il programma di formazione iniziale che il dipendente ha ricevuto in un altro paese è conforme ai requisiti della legge polacca.

La formazione iniziale (istruzione generale) è condotta da un dipendente del servizio di sicurezza e salute sul lavoro, da una persona che svolge i compiti di tale servizio per il datore di lavoro, dal datore di lavoro stesso o da una società esterna. L'istruzione in loco in materia di sicurezza e salute sul lavoro è condotta da una persona designata dal datore di lavoro per la gestione dei dipendenti o da un datore di lavoro che possiede le qualifiche professionali e la formazione adeguate nei metodi di conduzione dell'istruzione in loco.

La formazione periodica in materia di sicurezza e salute sul lavoro può essere svolta da persone con conoscenze ed esperienze adeguate. Si raccomanda che tale formazione sia effettuata da

una persona in possesso di un diploma post-laurea documentato o di una laurea in tecnico della sicurezza e della salute sul lavoro o di un master in giurisprudenza, di un corso di primo soccorso qualificato, di un corso di ispettore antincendio e di una formazione periodica aggiornata in materia di sicurezza e salute sul lavoro per i dipendenti del servizio di sicurezza e salute sul lavoro.

### **Sorveglianza medica**

Il datore di lavoro non può consentire a un dipendente di lavorare senza un certificato medico aggiornato che attesti l'assenza di controindicazioni allo svolgimento di una determinata mansione. Il certificato viene rilasciato da un medico del lavoro. Il datore di lavoro copre i costi della visita medica del dipendente. Le visite mediche periodiche vengono effettuate ogni 2-4 anni (a seconda della mansione e delle condizioni di lavoro nocive o gravose presenti sul luogo di lavoro). Sono richieste visite mediche controllate per tutti i dipendenti che tornano al lavoro dopo una malattia della durata di almeno 30 giorni. Consentire a un dipendente di lavorare senza una visita medica aggiornata è punibile per legge.

Per fornire ai lavoratori distaccati in Polonia le visite mediche per l'ammissione al lavoro, in conformità con la legge polacca, i suddetti dipendenti possono essere in possesso di documenti che attestano che tali visite sono state effettuate nel paese di origine.

## **Chi sono i responsabili da contattare in caso di problemi in materia di sicurezza e salute sul lavoro?**

Se viene rilevata una minaccia alla sicurezza sul lavoro, è necessario segnalarla al proprio superiore diretto verbalmente o per iscritto. Gli infortuni sul lavoro devono essere segnalati al proprio superiore diretto e ai servizi di salute e sicurezza dell'azienda. In caso di emergenza, il lavoratore può chiamare il numero di emergenza 112 (per polizia, vigili del fuoco o ambulanza). In assenza di risposta da parte dei superiori, un dipendente, compreso un lavoratore distaccato, può segnalare i problemi di sicurezza e salute sul lavoro direttamente all'Ispettorato statale del lavoro (all'Ispettorato distrettuale del lavoro territorialmente competente). La procedura per presentare un reclamo è descritta sul sito web dell'Ispettorato: <https://www.pip.gov.pl/en/for-employees/how-to-file-a-complaint> (anche in ucraino).

L'Ispettorato del lavoro statale è responsabile delle ispezioni e delle sanzioni <https://www.pip.gov.pl/>

Anche i funzionari delle autorità dell'Ispettorato sanitario statale (soprattutto in caso di rischi sanitari) sono autorizzati a farlo <https://www.gov.pl/web/gis/glowny-inspektorat-sanitarny>. Il dipendente può anche segnalare i pericoli all'ispettore sociale del lavoro dell'impresa in cui svolge il proprio lavoro e chiedere un intervento.

Un lavoratore distaccato, di norma, è coperto dall'assicurazione sociale nel paese di origine. Un lavoratore distaccato da un paese dell'UE/SEE può utilizzare la tessera europea di assicurazione malattia per usufruire dei servizi sanitari.

## **Quali disposizioni devono essere osservate in materia di condizioni di lavoro delle donne in gravidanza, delle donne che hanno partorito da poco, dei bambini o dei giovani?**

L'articolo 176 del Codice del lavoro indica i lavori vietati alle donne in gravidanza o alle donne che allattano un bambino.

Le donne in gravidanza e le donne che allattano un bambino non possono svolgere lavori faticosi, pericolosi o nocivi che possano nuocere alla loro salute, al decorso della gravidanza o all'allattamento del bambino. Il decreto governativo specifica un elenco dei lavori di cui sopra, che comprende i lavori:

- che comportano uno sforzo fisico eccessivo, compresa la movimentazione manuale di carichi,
- che possono avere un effetto negativo a causa delle modalità e delle condizioni di esecuzione, tenendo conto dei tipi di fattori presenti nell'ambiente di lavoro e del loro livello di occorrenza,
- individuati in base alle attuali conoscenze sull'impatto delle condizioni di lavoro e dei fattori dell'ambiente di lavoro sulla salute delle donne, sul decorso della gravidanza o sull'allattamento al seno.

Il regolamento del Consiglio dei Ministri del 3 aprile 2017 disciplina i carichi fisici sul lavoro, l'esposizione a sostanze nocive, le condizioni climatiche, i campi elettromagnetici, la pressione, il rumore, le vibrazioni e persino il rischio di danni psicologici. Il regolamento è disponibile a questo link <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/wykaz-prac-uciazliwych-niebezpiecznych-lub-szkodliwych-dla-zdrowia-18593281>.

In Polonia, l'impiego di minori di età inferiore ai 15 anni (con alcune eccezioni per attività artistiche, culturali e pubblicitarie) è vietato e punibile.

In Polonia è possibile assumere lavoratori minorenni che, ai sensi dell'articolo 190 § 1 del Codice del lavoro, abbiano compiuto 15 anni e non abbiano ancora compiuto 18 anni. I giovani di età inferiore ai 16 anni possono lavorare per un massimo di 6 ore al giorno, mentre quelli di età superiore ai 16 anni non possono lavorare più di 8 ore al giorno. Queste norme sono inderogabili, il che significa che l'orario di lavoro non può essere prolungato oltre tali limiti, ad esempio nell'ambito del sistema di orario di lavoro equivalente, in cui la giornata può arrivare fino a 12 ore. Un lavoratore minorenne ha diritto a una pausa di 30 minuti se il suo orario di lavoro giornaliero, comprensivo del tempo dedicato allo studio, è pari o superiore a 4,5 ore. Ai giovani lavoratori è vietato il lavoro straordinario e notturno. Ai lavoratori minorenni devono essere garantite 14 ore consecutive di riposo giornaliero e 45 ore di riposo settimanale ininterrotto.

Le condizioni di impiego dei giovani sono disponibili a questo link: <https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-czas-pracy-pracownikow-mlodocianych-najwazniejsze-informacje>

## **Cosa si intende per non discriminazione in [nome del paese] e dove posso trovare ulteriori informazioni?**

Nella legislazione polacca, per discriminazione si intende il trattamento di persone che, a causa del sesso, della razza, dell'origine etnica, della nazionalità, della religione, delle convinzioni, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale, si trovano in una posizione meno favorevole

rispetto ad altre persone in una situazione comparabile. Ai sensi dell'articolo 18.3a del Codice del lavoro, è inammissibile qualsiasi discriminazione sul lavoro, diretta o indiretta, in particolare basata su sesso, età, disabilità, razza, religione, nazionalità, convinzioni politiche, appartenenza sindacale, origine etnica, orientamento sessuale, tipo di contratto (a tempo determinato o indeterminato), lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In caso di discriminazione, il dipendente ha diritto a un risarcimento di importo non inferiore al salario minimo. L'Ispettorato statale del lavoro può infliggere al datore di lavoro una sanzione pecuniaria fino a 5.000 PLN. Inoltre, la violazione dolosa o persistente dei diritti dei lavoratori è punibile con una sanzione pecuniaria, la restrizione della libertà o la reclusione fino a 2 anni, secondo le disposizioni del Codice penale. Informazioni sulla parità di trattamento nel lavoro: <https://www.gov.pl/web/family/discrimination-in-employment>.

## **I lavoratori temporanei distaccati sono soggetti a condizioni diverse rispetto agli altri lavoratori distaccati?**

Ai lavoratori temporanei distaccati in Polonia devono essere garantite, oltre alle condizioni di lavoro derivanti dalle disposizioni polacche generalmente applicabili in materia di lavoro temporaneo, anche le condizioni di lavoro previste, tra l'altro, dai contratti collettivi e da altri accordi collettivi basati sulla legge (nonché dai regolamenti e dagli statuti che stabiliscono i diritti e gli obblighi delle parti del rapporto di lavoro), che non sono generalmente applicabili alle stesse condizioni garantite ai lavoratori temporanei nazionali. Ciò riguarda anche l'alloggio, qualora venga fornito a lavoratori che si trovano lontano dal loro abituale luogo di lavoro. Fonte: Legge del 9 luglio 2003 sull'occupazione dei lavoratori temporanei, Dz.U. del 2003 n. 166, voce 1608.

Lo stesso principio si applica a un'agenzia di lavoro temporaneo che assegna un lavoratore temporaneo a un datore di lavoro utilizzatore nel territorio dello stesso Stato membro o di un altro Stato membro, il quale poi distacca temporaneamente il lavoratore a svolgere attività in Polonia. Il datore di lavoro utilizzatore che ricorre al lavoro temporaneo è tenuto a fornire all'agenzia di lavoro temporaneo straniera (cioè al datore di lavoro distaccante) le seguenti informazioni scritte disponibili sul sito web: i principi e le condizioni di svolgimento del lavoro temporaneo in Polonia, nonché le condizioni di lavoro derivanti dai contratti collettivi, dagli accordi collettivi, dai regolamenti e dagli statuti che stabiliscono i diritti e gli obblighi delle parti del rapporto di lavoro e che vincolano il datore di lavoro utilizzatore, comprese le condizioni di alloggio. I principi del distacco dei lavoratori temporanei sono descritti sul sito web: <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00195>.

## **Altri aspetti amministrativi e giuridici**

### **Quali sono gli obblighi di dichiarazione in caso di distacco?**

Il certificato A1 viene rilasciato su richiesta dell'interessato (lavoratore dipendente o autonomo) oppure del datore di lavoro.

Il certificato A1 conferma l'inquadramento previdenziale dei lavoratori distaccati in Polonia.

Il certificato A1 rilasciato dall'istituzione di uno Stato membro è vincolante per le istituzioni e i servizi per l'impiego in Polonia, fintantoché non venga ritirato o dichiarato non valido.

Una persona in possesso di un certificato A1 rilasciato da un altro Stato membro non può essere assoggettata alla legislazione polacca, a meno che tale certificato non venga ritirato o annullato.

Un'impresa che distacca un dipendente in Polonia deve disporre di un certificato A1 valido, rilasciato per quel lavoratore che presta la propria attività in Polonia sulla base del distacco ai sensi del regolamento UE 883/2004. Tale documento deve essere esibito in caso di ispezione da parte dell'Istituzione di previdenza sociale polacca (ZUS), svolta in Polonia presso il luogo in cui il dipendente distaccato svolge il lavoro.

In applicazione delle disposizioni del regolamento n. 883/2004 sul distacco, una persona è soggetta esclusivamente alla legislazione in materia di sicurezza sociale del paese dal quale è distaccata. Tale persona è quindi completamente esclusa dall'applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza sociale del paese ospitante.

#### **La conseguenza giuridica di quanto sopra è che:**

- Lo Stato membro dell'UE alla cui legislazione il dipendente resta soggetto durante il distacco in un altro Stato membro è tenuto a fornire prestazioni di sicurezza sociale a breve termine, in particolare in relazione a malattia, maternità, infortunio sul lavoro o prestazioni familiari (incluse le prestazioni derivate, ad esempio un'indennità una tantum per infortunio sul lavoro, anche in caso di decesso di un lavoratore distaccato a seguito di un infortunio avvenuto durante il distacco);
- L'elenco delle prestazioni di malattia a breve termine a disposizione di un lavoratore distaccato dal paese di origine comprende principalmente le prestazioni di malattia. In caso di malattia insorta durante il periodo di distacco e la permanenza effettiva nel paese ospitante, ai sensi del regolamento n. 883/2004, il lavoratore può presentare un certificato medico rilasciato da un medico autorizzato del paese ospitante. Il lavoratore deve quindi trasmettere tale certificato al datore di lavoro o all'istituzione di sicurezza sociale competente del paese di provenienza, responsabile della concessione delle prestazioni di malattia. Qualora i medici di base nel paese ospitante non rilascino tali certificati, il lavoratore malato può rivolgersi all'istituzione di sicurezza sociale competente per il rischio di malattia nel paese ospitante, la quale è tenuta a indicargli una struttura medica e a finanziare il rilascio del certificato necessario per ottenere le prestazioni di malattia.
- durante il periodo di distacco, il lavoratore versa i contributi previdenziali al sistema del paese alla cui legislazione è soggetto, anche per rischi quali l'inabilità al lavoro di lunga durata (invalidità), la pensione di anzianità e il decesso del capofamiglia – di conseguenza, tali contributi daranno diritto a prestazioni come la pensione futura, la pensione di invalidità o la pensione di reversibilità in caso di decesso del lavoratore distaccato;
- sulla base del certificato A1, su richiesta del lavoratore distaccato, l'amministrazione competente per le prestazioni sanitarie in natura in tale paese rilascia al lavoratore distaccato un certificato S1 che conferma il diritto alle cure (regolamento n. 883/2004) nel paese ospitante (se necessario), a spese del paese da cui la persona è distaccata.

Per quanto riguarda le prestazioni di sicurezza sociale derivanti da una malattia professionale, esse sono determinate, ai sensi del regolamento n. 883/2004, dall'istituzione di sicurezza sociale dell'ultimo paese in cui è stato svolto il lavoro che ha esposto al rischio di una malattia professionale.

Se le condizioni sostanziali non sono soddisfatte ai sensi della legislazione di tale Stato membro dell'UE, in particolare perché la malattia non è stata riconosciuta come malattia professionale, la determinazione del diritto alle prestazioni relative a una malattia professionale è effettuata

dall'istituzione dello Stato precedente in cui tale esposizione al rischio era soggetta alla legislazione di quello Stato.

La diagnosi medica della malattia nel paese ospitante (se la malattia è stata diagnosticata in tale paese) deve essere presa in considerazione, insieme alla documentazione medica ivi rilasciata, al momento della valutazione della malattia professionale e dell'adozione delle decisioni (ad esempio, mediante un'ispezione sanitaria) nello Stato membro dell'UE competente a determinare il diritto alle prestazioni.

Le ispezioni ZUS effettuate nelle imprese polacche riguardano, tra l'altro: la corretta esecuzione dei compiti in materia di previdenza sociale, comprese circostanze quali: la registrazione di un dipendente che lavora in Polonia presso la previdenza sociale polacca, il pagamento dei contributi previdenziali per tale dipendente (pensione, invalidità, malattia e infortunio) e altri contributi quali l'assicurazione sanitaria o i contributi al fondo del lavoro.

Se il dipendente è inviato a lavorare in Polonia da un'impresa straniera, al fine di escludere tali obblighi, l'ente è tenuto a presentare un certificato A1 su richiesta dello ZUS. Lo ZUS valuta la validità del certificato A1 straniero. In caso di dubbio, può inviare una richiesta di chiarimenti all'ente previdenziale straniero competente che ha rilasciato tale certificato. Se lo ZUS stabilisce che in un determinato caso non sono soddisfatte le condizioni per il distacco di un dipendente in Polonia, lo ZUS può deferire la questione per chiarimenti nell'ambito delle cosiddette procedure di dialogo con un ente straniero, come indicato nella decisione n. A1 della Commissione amministrativa (DECISIONE n. A1 del 12 giugno 2009 relativa all'istituzione di una procedura di dialogo e conciliazione concernente la validità dei documenti, la determinazione della legislazione applicabile e la concessione delle prestazioni ai sensi del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, Dz.U. 24.4.2010 n. C 106/1).

L'esito del procedimento esplicativo previsto da tale procedura comporta il mantenimento del certificato A1 straniero, se si accerta che è stato rilasciato in modo sostanziale e in conformità ai regolamenti n. 883/2004 e n. 987/2009, oppure la revoca di tale certificato da parte dell'istituzione di sicurezza sociale straniera (che lo ha precedentemente rilasciato). In quest'ultimo caso, la revoca del certificato A1 comporta la necessità di reinscrivere il dipendente dal sistema previdenziale straniero a quello polacco e l'obbligo di versare i contributi previdenziali previsti dalla legislazione polacca al sistema previdenziale polacco (ZUS).

## **1. Certificato A1 per i dipendenti distaccati per svolgere un lavoro in un altro Stato membro**

Un lavoratore distaccato può ottenere un certificato A1 se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

1. Il lavoro all'estero deve essere svolto per conto dell'impresa "distaccante", il che significa che:
  - esiste un rapporto diretto tra il lavoratore e il datore di lavoro (il lavoratore è ancora sotto l'autorità dell'impresa "distaccante") – ciò che conta è chi assume il lavoratore; chi paga lo stipendio (indipendentemente da eventuali accordi tra il datore di lavoro nel paese di invio e l'impresa nel paese di impiego in merito alla retribuzione dei lavoratori); chi è responsabile dell'assunzione;
  - L'impresa "distaccante" deve conservare il diritto di determinare la "natura" del lavoro svolto dal lavoratore distaccato,
  - il lavoro deve essere svolto per l'impresa "distaccante",
  - il dipendente non può essere messo a disposizione di un'altra impresa nello Stato membro in cui si trova dall'impresa alla quale è distaccato.
2. L'impresa "distaccante" deve operare "normalmente" nello Stato membro di origine; a questo proposito, vengono esaminati i seguenti criteri:

- il numero di dipendenti che svolgono attività lavorativa nello Stato membro di origine e all'estero (se l'impresa distaccante impiega solo personale amministrativo, non è possibile applicare la normativa sul distacco);
  - il numero di contratti eseguiti dall'impresa distaccante nello Stato membro di origine e all'estero;
  - il valore del fatturato realizzato dall'impresa distaccante (un fatturato pari a circa il 25% del fatturato totale nel paese di distacco può essere un indicatore sufficiente, ma i casi in cui il fatturato è inferiore al 25% richiedono un'analisi più approfondita),
  - il luogo in cui sono reclutati i lavoratori distaccati; il luogo in cui è conclusa la maggior parte dei contratti con i clienti; il luogo in cui l'impresa ha la sua sede legale.
- 1) Il periodo di distacco non può superare i 24 mesi,
  - 2) un dipendente non può essere inviato in sostituzione di un altro lavoratore distaccato.
  - 3) Nel caso di persone assunte per il distacco, il dipendente deve essere soggetto alla legislazione dello Stato membro di invio per almeno un mese prima dell'inizio del distacco.

Il datore di lavoro distaccante o il lavoratore distaccato stesso sono autorizzati a richiedere un certificato A1.

### **Quali sanzioni si applicano in caso di mancato rispetto degli obblighi di dichiarazione o di mancata osservanza della legislazione in materia di distacco?**

Ai sensi dell'articolo 27, paragrafo 1, punto 2 della legge sul distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi, la mancata presentazione all'Ispettorato nazionale del lavoro di una dichiarazione relativa al distacco di un lavoratore nel territorio della Polonia, al più tardi il giorno in cui il lavoratore distaccato inizia a lavorare in Polonia, è punibile con una sanzione pecuniaria compresa tra 1.000 e 30.000 PLN.

Ai sensi dell'articolo 120 della legge sulla promozione dell'occupazione, il lavoro svolto da una persona che risiede illegalmente in Polonia (senza un'adeguata carta di soggiorno) è punibile con:

- a) una sanzione pecuniaria compresa tra 1.000 e 30.000 PLN per la persona che agisce per conto di un datore di lavoro,
- b) una sanzione pecuniaria non inferiore a 1.000 PLN per uno straniero che soggiorna illegalmente nel paese.

Ai sensi dell'articolo 14 della legge sul distacco dei lavoratori, per determinare se il distacco di un lavoratore in Polonia non sia fittizio, vengono esaminati i seguenti elementi:

- a) Se il datore di lavoro che distacca il lavoratore nel territorio della Polonia svolge attività sostanziali nel territorio di un altro Stato membro, diverse dalle attività di gestione o amministrative di natura puramente interna. In questo ambito, vengono ottenute le seguenti informazioni:
  - il luogo in cui l'imprenditore ha la sua attività, fornisce servizi amministrativi, utilizza locali adibiti a uffici, è soggetto all'imposta sulle attività produttive e agli obblighi previdenziali e, se necessario, dove, in conformità con la legge dello Stato membro di stabilimento

- dell'imprenditore, è titolare di un documento appropriato che autorizza l'esercizio dell'attività in questione o è iscritto alle camere di commercio o alle organizzazioni professionali;
- il luogo in cui i lavoratori distaccati sono assunti e da cui sono distaccati;
  - la legge applicabile ai contratti conclusi dal datore di lavoro che distacca il lavoratore in Polonia e la legge applicabile ai contratti conclusi con i clienti del datore di lavoro;
  - il luogo in cui l'imprenditore svolge un'attività commerciale sostanziale e dove impiega il personale amministrativo;
  - il numero di contratti eseguiti o il volume di fatturato realizzato nello Stato membro di stabilimento dell'imprenditore, tenendo conto della situazione specifica degli imprenditori, compresi quelli di piccole e medie dimensioni;
- b) se il lavoratore distaccato nel territorio della Polonia svolge un'attività lavorativa in tale territorio solo temporaneamente. In questo ambito, vengono ottenute le seguenti informazioni:
- lo svolgimento di un'attività lavorativa per un periodo limitato nel territorio della Polonia;
  - la data di inizio del distacco;
  - il distacco del lavoratore in uno Stato membro diverso da quello in cui o dal quale il lavoratore svolge abitualmente il proprio lavoro, ai sensi del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) (GUUE L 177 del 4.7.2008, p. 6) o dalla convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980 (GUUE C 169 dell'8.7.2005, p. 10);
  - il ritorno del lavoratore nello Stato membro da cui è stato distaccato, o la previsione che egli riprenderà il lavoro in tale Stato dopo aver completato il lavoro o i servizi per cui è stato distaccato;
  - la natura del lavoro;
  - la fornitura di trasporto, alloggio e pasti al lavoratore o il rimborso delle spese e, se forniti o rimborsati, le modalità di fornitura o il metodo utilizzato per il rimborso;
  - lo svolgimento di attività lavorative in periodi precedenti nella posizione in questione da parte dello stesso dipendente o di un dipendente diverso.

Se l'Ispettorato nazionale del lavoro accerta che un lavoratore non può essere considerato un lavoratore distaccato e, in particolare, che l'apparenza del distacco è stata creata illegalmente:

- a) Il datore di lavoro che distacca un dipendente, o la persona che agisce per suo conto, può essere sanzionato con una multa da 1.000 a 30.000 PLN.
- b) Si applica la legge vigente nel paese in cui il dipendente è impiegato. Tuttavia, ciò non può comportare condizioni di lavoro meno favorevoli rispetto a quelle previste per i lavoratori distaccati nel territorio della Polonia.

## **Quali sono le norme e le procedure specifiche relative al distacco di cittadini di paesi terzi?**

Un'impresa che distacca un dipendente in Polonia deve essere in possesso di un documento A1 valido, rilasciato per tale dipendente ai sensi del regolamento (CE) n. 883/2004. Questo documento deve essere presentato in caso di ispezione da parte dell'istituto di previdenza sociale polacco (ZUS), effettuata in Polonia nel luogo in cui il dipendente svolge le proprie mansioni. I lavoratori cittadini di paesi terzi distaccati in Polonia da un altro Stato membro dell'UE sono

soggetti alle stesse norme applicabili ai cittadini dell'Unione europea. Si presume che non vi siano motivi per mettere in discussione il certificato A1 rilasciato a tali lavoratori, poiché esso ha carattere vincolante. L'istituzione competente ai sensi del regolamento (CE) n. 883/2004 che ha rilasciato il certificato è responsabile di verificare se il lavoratore soddisfa i requisiti per il rilascio del certificato A1 da parte di un altro Stato membro, conformemente ai regolamenti n. 883/2004, 987/2009.

Tale istituzione è inoltre responsabile della corretta valutazione della situazione del lavoratore cittadino di un paese terzo alla luce delle condizioni derivanti dal regolamento (UE) n. 1231/2010. In particolare, ciò riguarda il requisito del soggiorno legale nel territorio di uno Stato membro, anche in considerazione della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (ad esempio, sentenza Balandin Lukashenko, causa C-477/17).

L'istituzione polacca non può mettere in discussione i certificati A1 e ne è vincolata. In caso di dubbi sulla validità del rilascio di tale documento, l'istituzione polacca ZUS può chiedere chiarimenti all'istituzione estera o sollevare obiezioni, in particolare nell'ambito della procedura di dialogo prevista dalla decisione della Commissione amministrativa n. A1.

### **Esistono clausole di responsabilità solidale che riguardano gli appaltatori in caso di mancato pagamento dei lavoratori distaccati?**

Sì. In Polonia vige il principio di responsabilità solidale degli appaltatori in caso di mancato pagamento dei salari ai lavoratori distaccati, in particolare nel settore delle costruzioni. Tale responsabilità si applica quando i lavoratori distaccati in Polonia per lavori edili non vengono retribuiti. In tali casi, la responsabilità ricade sia sul datore di lavoro che distacca il dipendente in Polonia, sia sull'appaltatore che ha affidato l'esecuzione del lavoro. La responsabilità per il mancato pagamento dei salari ricade sia sul datore di lavoro che distacca il dipendente in Polonia sia sull'appaltatore che affida il lavoro. Ciò si applica a lavori quali scavi, movimenti di terra, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati, attrezzatura o installazione, ristrutturazione, smantellamento, demolizione, manutenzione, tinteggiatura e pulizia. L'appaltatore che affida l'esecuzione di tali lavori è responsabile in solido con il datore di lavoro distaccante nei confronti del dipendente distaccato nel territorio della Polonia per qualsiasi obbligo sorto durante l'esecuzione di tali lavori, compreso il mancato pagamento della retribuzione fino al salario minimo, per ogni mese, stipendio e indennità di straordinario.

### **Quali informazioni deve fornire il datore di lavoro ai lavoratori distaccati prima del distacco?**

Ai sensi dell'articolo 25c della legge sul distacco dei lavoratori, un datore di lavoro che distacca un dipendente dal territorio della Polonia per un periodo superiore a 4 settimane consecutive deve, prima del distacco, informare il dipendente in merito a quanto segue:

la retribuzione per il lavoro a cui ha diritto ai sensi della legislazione dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato;

l'indennità di distacco o le disposizioni relative al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, qualora tali benefici siano previsti dalle disposizioni del diritto del lavoro, dai regolamenti, dagli statuti, dai contratti collettivi o da altri accordi collettivi, o dai diritti da corrispondere in relazione alle spese connesse al viaggio di lavoro;

un link al sito web ufficiale gestito dallo Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato, che contiene informazioni sulle condizioni di lavoro che devono essere applicate ai lavoratori distaccati.

Al fine di attuare la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, sono state apportate le seguenti modifiche al codice del lavoro:

Ai sensi dell'articolo 29, paragrafo 3, punto 2 del Codice del lavoro, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore distaccato il nome dell'ente previdenziale al quale vengono versati i contributi previdenziali e a fornire informazioni sulla protezione previdenziale offerta dal datore di lavoro (entro 30 giorni dall'assunzione del dipendente).

Inoltre, ai sensi dell'articolo 291 del Codice del lavoro, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore distaccato informazioni sui seguenti aspetti:

- il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro o l'incarico all'estero;
- la durata prevista del lavoro o dell'incarico all'estero;
- la valuta in cui sarà pagato lo stipendio del dipendente durante il lavoro o l'incarico all'estero;
- i benefici in denaro o in natura connessi allo svolgimento del lavoro o dell'incarico ufficiale all'estero, se tali benefici sono previsti dalla legislazione sul lavoro o derivano dal contratto di lavoro;
- la disposizione o la mancanza di disposizioni relative al ritorno del dipendente nel paese;
- le condizioni per il ritorno del dipendente nel paese, se tale ritorno è garantito.

# Glossario

## Concetti relativi al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale

- 1) **lavoratore distaccato**: un lavoratore assunto in uno Stato membro (lo "Stato di distacco") e inviato temporaneamente dal proprio datore di lavoro a svolgere un'attività lavorativa per suo conto in un altro Stato membro;
- 2) **Stato di occupazione**: il paese in cui una persona si reca per svolgere un'attività lavorativa subordinata (o autonoma);
- 3) **lavoro subordinato**: qualsiasi lavoro o situazione equivalente trattata come tale ai fini dell'applicazione della legislazione in materia di sicurezza sociale dello Stato membro in cui tale lavoro o situazione equivalente ha luogo;
- 4) **lavoro autonomo**: qualsiasi lavoro o situazione equivalente trattata come tale ai fini dell'applicazione della legislazione in materia di sicurezza sociale dello Stato membro in cui tale lavoro o situazione equivalente ha luogo;
- 5) **persona assicurata**: qualsiasi persona che soddisfi le condizioni richieste dalla legislazione dello Stato membro competente ai sensi del titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004 per avere diritto alle prestazioni, tenendo conto delle disposizioni del medesimo regolamento;
- 6) **residenza**: il luogo in cui una persona risiede abitualmente;
- 7) **legislazione**: per ciascuno Stato membro, le leggi, i regolamenti e le altre disposizioni e misure di attuazione applicabili relative ai rami del sistema di sicurezza sociale di cui all'articolo 3, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004;
- 8) **certificato A1**: documento rilasciato, su richiesta dell'interessato o del datore di lavoro, dall'istituzione competente dello Stato membro la cui legislazione è applicabile ai sensi del titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004, che certifica l'applicabilità di tale legislazione e, se del caso, indica per quanto tempo e a quali condizioni essa è applicabile.

## Concetti di delega nella prestazione di servizi

- 1) **Regolamento 1408/71**: Regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità (GU L 149 del 5.7.1971, p. 2);
- 2) **Direttiva 2019/1152**: Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU L 186 del 11.7.2019, p. 105);
- 3) **Legge sul distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi**: Legge del 10 giugno 2016 sul distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi (Dz.U. 2024, voce 73);

- 4) **datore di lavoro che distacca un lavoratore nel territorio della Repubblica di Polonia:** datore di lavoro con sede legale e attività commerciale sostanziale in un altro Stato membro:
- a) dal cui territorio invia temporaneamente un dipendente a lavorare nel territorio della Repubblica di Polonia:
    - in relazione all'esecuzione di un contratto stipulato con un soggetto operante nel territorio della Repubblica di Polonia,
    - in una filiale o impresa appartenente al gruppo di imprese a cui appartiene il datore di lavoro, operante nel territorio della Repubblica di Polonia,
    - in qualità di agenzia di lavoro interinale o di collocamento che ha segnalato a un datore di lavoro utilizzatore una persona che rimane dipendente di tale agenzia per l'intero periodo della segnalazione;
  - b) che, in qualità di agenzia di lavoro interinale o di collocamento, ha segnalato a un datore di lavoro utilizzatore una persona che rimane dipendente della stessa per l'intero periodo della segnalazione, qualora il datore di lavoro utilizzatore, nel territorio dello stesso o di un altro Stato membro, distacchi temporaneamente tale dipendente a lavorare nel territorio della Repubblica di Polonia;
- 5) **datore di lavoro che distacca un dipendente dal territorio della Repubblica di Polonia:** un datore di lavoro con sede legale e, nel caso di persona fisica che svolge attività commerciale, con sede permanente di tale attività nel territorio della Repubblica di Polonia:
- a) che distacca temporaneamente un lavoratore, ai sensi della legislazione dello Stato membro in cui è distaccato, per lavorare nel territorio di tale paese:
    - in relazione all'esecuzione di un contratto stipulato con un soggetto che opera nel territorio di un altro Stato membro,
    - in una succursale o impresa appartenente al gruppo di imprese di cui fa parte il datore di lavoro, operante nel territorio di tale Stato membro,
    - in qualità di agenzia di lavoro temporaneo,
  - b) essendo un'agenzia di lavoro interinale, qualora invii un dipendente presso un datore di lavoro utilizzatore nel territorio della Repubblica di Polonia o di un altro Stato membro, che a sua volta invii temporaneamente tale dipendente a lavorare nel territorio di un altro Stato membro;
- 6) **lavoratore distaccato nel territorio della Repubblica di Polonia:** un dipendente assunto in un altro Stato membro e temporaneamente inviato a lavorare nel territorio della Repubblica di Polonia dal datore di lavoro che lo distacca;
- 7) **lavoratore distaccato dal territorio della Repubblica di Polonia:** un lavoratore, ai sensi della legislazione dello Stato membro in cui è distaccato, che svolge un'attività lavorativa nel territorio della Repubblica di Polonia e viene temporaneamente inviato a lavorare nel territorio di tale paese dal datore di lavoro polacco che lo distacca.

## Fonti e contatti utili

**Pagina web Your Europe sul distacco:**

[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\\_it.htm](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/language-it>

**Opuscolo “Lavoratori distaccati nel settore delle costruzioni” dell’Autorità europea del lavoro:**

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

Sito web ufficiale con informazioni generali sulla vita e il lavoro nel paese, rivolto agli stranieri

**Informazioni per le aziende e i dipendenti distaccati dall’Ucraina in Polonia, in lingua ucraina:**

<https://www.pip.gov.pl/ua/yak-delehuvaty-pratsivnyka-do-pratsi-v-polshchi>

**Principi del distacco dei lavoratori in Polonia:**

<https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00194>

**Principi di notifica del distacco in Polonia:**

<https://www.biznes.gov.pl/en/portal/ou101>

**Ispettorato nazionale del lavoro:**

<https://www.pip.gov.pl/>

**Istituto di previdenza sociale – distacco dei dipendenti:**

<https://www.zus.pl/pracujacy/pracujacy-w-ue-eog-szwajcarii/delegowanie/pracownicy-delegowani>

## Contatto

BUDOWLANI

ul. Mokotowska 4/6; 00-641 Warszawa

Polonia

e-mail: sekretariat@zzbudowlani.pl

tel: +48 22 8256061



