RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di BARBARA GARBELLI

Distacco internazionale in edilizia: regole, tutele e obblighi

Analizziamo i contenuti della guida CNCE sul distacco internazionale in edilizia, che illustra le regole europee e nazionali per imprese e lavoratori, chiarendo obblighi contributivi, limiti temporali, sanzioni e ruolo delle Casse Edili nei rapporti transnazionali.

Il distacco internazionale dei lavoratori in edilizia è regolato dalla **Direttiva 96/71/CE,** modificata dalla Direttiva (UE) 2018/957 e dal Regolamento (CE) n. 883/2004, che definisce le regole della mobilità temporanea all'interno dell'Unione Europea.
Come ricorda la Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE), **il distacco si configura quando un'impresa stabilita in uno Stato membro invia temporaneamente un lavoratore in un altro Stato per l'esecuzione di un servizio, mantenendo intatto il rapporto di lavoro con il datore di origine.** Durante il distacco, il lavoratore continua a essere iscritto al sistema di sicurezza sociale del Paese di invio, ma deve ricevere, nel Paese ospitante, le stesse condizioni di lavoro e retribuzione previste dalle leggi e dai contratti collettivi locali. Ciò riguarda, tra l'altro, orario di lavoro, ferie retribuite, sicurezza, salute e igiene, parità di trattamento e indennità di trasferta.

Comunicazioni obbligatorie e durata massima - Prima dell'avvio della prestazione all'estero, l'impresa è tenuta a trasmettere una dichiarazione di distacco alle autorità del Paese ospitante, secondo quanto previsto dalla Direttiva 2014/67/UE. Tale dichiarazione contiene le generalità dell'impresa e dei lavoratori, la sede dei lavori e la durata prevista. È inoltre necessario ottenere il certificato A1 dalle istituzioni di sicurezza sociale del Paese di origine, che attesta il mantenimento dell'affiliazione previdenziale durante il distacco.
Il periodo massimo è di 12 mesi, prorogabile fino a 18 mesi previa comunicazione motivata alle autorità competenti. Trascorso tale limite, si applica l'intera normativa del lavoro del Paese di destinazione, fatta eccezione per i regimi pensionistici e per le regole sulla cessazione del rapporto.
Ai fini contributivi, l'iscrizione al sistema previdenziale del Paese d'origine resta valida fino a 24 mesi, salvo accordi tra le autorità dei 2 Stati interessati.

Procedure per i lavoratori di Paesi terzi - Nel caso di lavoratori provenienti da Stati extra UE, il distacco verso l'Italia richiede il rilascio del nulla osta da parte dello Sportello Unico per l'Immigrazione. Se il lavoratore è già titolare di un permesso di lavoro in un altro Stato membro, è ammessa una procedura semplificata mediante il modulo M2.

Sanzioni e responsabilità solidale - Il sistema sanzionatorio è articolato. Il D.Lgs. 136/2016 prevede una multa da 150 a 500 euro per ogni lavoratore in caso di mancato invio della dichiarazione di distacco.
In presenza di distacco non autentico, cioè simulato o realizzato da società di comodo, il rapporto di lavoro si considera instaurato direttamente con l'impresa utilizzatrice. In tale ipotesi si applica una sanzione da 5.000 a 50.000 euro, con incremento in caso di somministrazione fraudolenta.
È inoltre previsto il regime della responsabilità solidale tra impresa distaccante, distaccataria e committente per eventuali crediti retributivi, contributivi o assicurativi maturati dai lavoratori.

Casse Edili e cooperazione europea - La guida CNCE sottolinea l'importanza del sistema bilaterale nel garantire equità e regolarità dei rapporti di lavoro. In Italia, le Casse Edili/Edilcasse, coordinate dalla CNCE, gestiscono prestazioni economiche e contributive per i lavoratori del settore, tra cui ferie, gratifica natalizia, anzianità professionale e formazione obbligatoria.
L'obbligo di iscrizione in Cassa per le imprese straniere che operano in Italia discende dall'art. 4 D.Lgs. 136/2016 e dal Protocollo di Intesa del 9.04.2013, che impone il versamento dei contributi dovuti ai fini retributivi e assistenziali. Tuttavia, in virtù di accordi bilaterali di esenzione reciproca, le imprese che versano contributi presso gli enti equivalenti di Austria (BUAK), Germania (SOKA-BAU), Francia (CIBTP) o San Marino, possono essere esonerate, purché garantiscano livelli di tutela analoghi e non risultino irregolarità nei versamenti.

Riproduzione vietata - lunedì 17 novembre 2025