

Lavoratori distaccati nel **settore delle costruzioni**

Conoscere i propri
diritti e doveri



- **Stai lavorando temporaneamente in uno stato membro diverso da quello in cui sei stato assunto?**
- **Vieni inviato in un altro Stato membro dal tuo datore di lavoro per un periodo di tempo limitato?**
- **Una volta completato il tuo compito, prevedi di tornare nello Stato membro in cui ha sede il tuo datore di lavoro?**

Se hai risposto sì a queste domande, probabilmente sei un lavoratore distaccato.

Se sei un **lavoratore distaccato**, godi di diritti specifici.

Ai lavoratori distaccati si applicano i seguenti termini e condizioni di impiego dello Stato membro ospitante:

- retribuzioni comprese le maggiorazioni per le ore di lavoro straordinario;
- durata massima dell'orario di lavoro e periodi minimi di riposo;
- ferie annuali retribuite minime;
- salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- condizioni per la cessione temporanea di manodopera (ad esempio per la fornitura temporanea di lavoratori da parte di agenzie);
- condizioni per le donne in gravidanza, per le puerpere, per i bambini e i giovani (di età inferiore a 18 anni);
- parità di trattamento tra uomini e donne e altre norme che impediscono la discriminazione;
- condizioni di alloggio, se fornito dal tuo datore di lavoro;
- indennità e rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio nello Stato membro ospitante. Ciò si applica se sei tenuto a viaggiare durante l'incarico o a viaggiare da e verso il luogo di lavoro abituale nello Stato membro ospitante e se questo è l'abituale trattamento riservato ai lavoratori nel tuo Stato membro ospitante.

Le condizioni dello Stato membro ospitante si applicano solo se sono più vantaggiose rispetto a quelle dello Stato membro di origine.

In qualità di lavoratore distaccato, ecco cosa **DEVI FARE**:

- Ottieni il tuo «documento portatile A1» (DP A1): il tuo datore di lavoro deve chiedere il DP A1 per tuo conto all'istituto di previdenza sociale dello Stato membro di origine. Il DP A1 certifica che resterai coperto dal sistema di protezione sociale nel tuo Stato membro di origine.
- Se la durata del distacco è superiore a 3 mesi, devi registrare la residenza presso le autorità dello Stato membro ospitante. Il periodo di distacco non farà cumulo per l'ottenimento del diritto di soggiorno permanente. Per i cittadini di paesi terzi possono applicarsi norme differenti.
- Informati sui contratti collettivi: a seconda dello Stato membro ospitante e dello Stato membro del tuo datore di lavoro, potresti avere dei diritti ulteriori in base ai contratti collettivi.

In qualità di lavoratore distaccato, ecco ciò che **NON** devi fare:

- Se sei un cittadino dell'UE, dello Spazio economico europeo (Islanda, Liechtenstein e Norvegia) o della Svizzera non hai bisogno di un permesso di lavoro.
- Non è necessario far riconoscere le tue qualifiche professionali. Tuttavia, potrebbe essere necessario presentare una dichiarazione scritta per alcune competenze professionali, ad esempio in relazione alla capacità di azionare gru, ascensori speciali o perforatrici.
- Non è necessario registrarsi presso le autorità di previdenza sociale dello Stato membro ospitante. Rimarrai assicurato nel tuo Stato membro di origine. Durante il tuo distacco non si accumulano ulteriori diritti di previdenza sociale, come i diritti pensionistici o il diritto alle indennità di disoccupazione nello Stato membro ospitante.

Se sei un cittadino di un paese terzo, prima di essere distaccato hai bisogno di un permesso di lavoro per lo Stato membro in cui ha sede il tuo datore di lavoro. A quel punto si applicano a te le stesse condizioni degli altri lavoratori distaccati che sono cittadini dell'UE.

Cosa fare in caso di problemi?

Se non hai ricevuto il tuo stipendio o sei stato sottopagato, puoi:

- Cercare di risolvere la questione sia con il datore di lavoro nel tuo Stato membro di origine sia con il contraente nel tuo Stato membro ospitante, in quanto entrambi possono essere ritenuti responsabili del rispetto di tali obblighi.
- Contattare l'ispettorato del lavoro dello Stato membro ospitante o dello Stato membro d'origine e presentare un reclamo o avviare un procedimento giudiziario. Ciò può essere fatto anche dopo la fine del periodo di distacco e dal tuo Stato membro di origine.

Per ulteriori informazioni visita la pagina web «Your Europe» e, per ricevere assistenza, consulta l'elenco delle amministrazioni nazionali disponibile qui.

<https://europa.eu/youreurope>



Stato membro ospitante:

Il paese in cui stai portando a termine il tuo lavoro.

Questo è diverso da:

Stato membro di origine:

Il paese in cui lavori abitualmente e dove ha sede il tuo datore di lavoro.



Distacco di lunga durata:

Se sei distaccato per più di 12 mesi, si applicano quasi tutti i termini e le condizioni di impiego dello

Stato membro ospitante. Tuttavia, il tuo datore di lavoro può trasmettere una comunicazione per estendere la durata del tuo distacco ordinario da 12 a 18 mesi, mantenendo gli stessi termini e condizioni di impiego. Questa estensione è a discrezione delle autorità competenti.

Salute e sicurezza sul lavoro:

Devi essere formato e informato sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro in una lingua che comprendi. Ti devono essere forniti anche adeguati dispositivi di protezione individuale ecc.

Per ulteriori informazioni
consulta il sito web
dell'EU-OSHA





AUTORITÀ EUROPEA DEL LAVORO

Autorità europea del lavoro

Landererova 12,
811 09 Bratislava,
Slovacchia



info@**ela**.europa.eu



www.**ela**.europa.eu



https://www.facebook.com/
europeanlabourauthority



@**EU_ELA**



https://www.linkedin.com/company/
european-labour-authority



EURES



eures.ec.europa.eu



facebook.com/**EURESjobs**



@**EURESjob**



youtube.com/user/**EURESjob**



linkedin.com/company/**eures**



instagram.com/**euresjobs**

IT

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2023

© Autorità europea del lavoro, 2023

Images: Cover, © Siberian Art/stock.adobe.com; © Boyko.Pictures/stock.adobe.com

Print: ISBN 978-92-9401-065-0 | doi:10.2883/317434 | HP-05-23-046-IT-C

PDF: ISBN 978-92-9401-080-3 | doi:10.2883/304492 | HP-05-23-046-IT-N



Ufficio delle pubblicazioni
dell'Unione europea