



ITALIAN TRADE AGENCY

---

## **Distacco lavoratori in Francia**

**ICE – Agenzia – Ufficio di Parigi  
Aggiornamento Gennaio 2024**

---

## Il Distacco di lavoratori dipendenti in Francia

Si ha **distacco** quando un datore di lavoro stabilito in uno Stato membro dell'Unione Europea invia **temporaneamente** un suo dipendente in un altro Stato membro dell'Unione Europea per svolgere una determinata missione ed è previsto che il dipendente riprenda la propria attività nel suo Stato d'origine, una volta terminata la missione.

Per prestazione di servizi si intende ogni attività di natura industriale, commerciale, artigianale, agricola o di libero professionista, realizzata sulla base di una "*convention de détachement*" (convenzione di distacco), contratto stipulato tra il datore di lavoro italiano e l'azienda francese nella quale il dipendente è distaccato, che fissa le modalità e le condizioni del distacco.

Il dipendente continua ad essere soggetto alle direttive del datore di lavoro italiano e il contratto di lavoro concluso tra loro resta in vigore.

Il distacco può essere formalizzato dal datore di lavoro tramite un addendum al contratto di lavoro.

Il distacco transnazionale di dipendenti nell'ambito di una prestazione di servizi è frequente nel settore delle costruzioni e delle opere pubbliche, in caso di appalti, accompagnati eventualmente da subappalti (*contrats de sous-traitance*).

Le regole del distacco si applicano a tutti i settori di attività e a tutte le nazionalità dei lavoratori esteri e delle imprese che li impiegano.

### **Attenzione:**

*Non bisogna confondere il distacco dei lavoratori dipendenti con la **mobilità dei lavoratori**. Infatti, quest'ultima corrisponde alla categoria giuridica dei lavoratori europei che beneficiano della libertà di circolazione e soggiorno all'interno dell'Unione europea.*

*I lavoratori dipendenti distaccati, dal canto loro, non soggiornano durevolmente nel paese in cui svolgono la loro missione e non integrano il mercato del lavoro dello Stato membro ospitante.*

La durata del distacco è per sua natura temporanea, i testi di legge non prevedono una durata massima, che può variare da una giornata a più mesi in base alla missione prevista.

Tuttavia, la durata massima di distacco **non deve eccedere i 24 mesi**, al di là dei quali un accordo specifico è necessario.

I termini del distacco sono fissati in maniera preventiva e, una volta la missione compiuta, i lavoratori riprendono la propria attività in seno dell'impresa di origine.

## Eccezioni

Una regolamentazione specifica si applica ai lavoratori dipendenti distaccati nel settore del **trasporto stradale**.

Per maggiori informazioni: [sito del Ministero dei Trasporti](#)

Le regole riportate nella presente nota sintetica riguardano soltanto le definizioni, condizioni e formalità del distacco previste dalla legislazione del lavoro francese. Infatti, esistono altre regole e formalità, in particolare nella legislazione applicabile in materia di **sicurezza sociale** dei lavoratori dipendenti distaccati.

Per maggiori informazioni, si segnala il [sito internet del CLEISS](#).

Per quel che riguarda la legislazione relativa al diritto di soggiorno dei **cittadini extracomunitari**, si segnala il sito <https://france-visas.gouv.fr/> per conoscere gli obblighi prima di entrare nel territorio francese o le domande più frequenti (<https://france-visas.gouv.fr/questions-frequentes>).

## Il regime del Distacco: condizioni preliminari da soddisfare

Il codice del lavoro offre garanzie e diritti al datore di lavoro ed ai lavoratori dipendenti distaccati, purché siano rispettati requisiti e formalità preliminari.

Le condizioni che deve soddisfare il datore di lavoro:

1. Essere **regolarmente stabilito nello Stato d'origine**, svolgervi fattivamente attività sostanziali diverse da quelle che rientrano esclusivamente nella gestione interna e/o amministrativa. Si tratta, per esempio, di un'impresa che non ha una sede amministrativa al di fuori dalla Francia e che non svolge alcuna attività industriale e commerciale nel Paese nel quale è immatricolata (concetto di guscio vuoto o «letterbox company»).

**Non svolgere un'attività abituale, stabile e continua** in Francia. Si tratta, per esempio, della situazione di una società che svolge solo un'attività marginale nel Paese dove l'impresa viene dichiarata rispetto a quella svolta in Francia.

2. Avere **lavoratori dipendenti** che: lavorano **abituamente** per conto dell'impresa che desidera effettuare un distacco di lavoratori dipendenti; eseguono le loro missioni su richiesta di questo datore di lavoro sul territorio francese, **in modo temporaneo e che non sono stati reclutati ai soli fini di un invio sul territorio francese**.

### 3. Rispettare uno dei quattro casi per cui ricorre al distacco, ossia:

- A. L'esecuzione di un **contratto di prestazione di servizi internazionale** tra un'impresa non avente sede in Francia e un'impresa destinataria della prestazione avente una sede o svolgendo un'attività in Francia. Possono essere considerate come prestazioni di servizi, le attività di natura industriale, commerciale, artigianale, agricola o da libero professionista, realizzate sulla base di un contratto stipulato tra un'impresa prestatrice e un beneficiario dietro pagamento di un prezzo pattuito tra di loro. Per esempio, un prestatore di servizi tedesco vince un contratto di manutenzione industriale in Francia e invia, per 6 mesi, alcuni dei suoi lavoratori dipendenti per dare esecuzione a tale contratto.
  - B. La **mobilità intra-società o intra-gruppo** che corrisponde a un distacco realizzato tra stabilimenti di una stessa impresa o tra imprese di uno stesso gruppo. Questo tipo di distacco rientra nelle seguenti situazioni:
    - Prestazione di servizi tra stabilimenti di uno stesso gruppo. Per esempio, lavori di manutenzione o riparazione su macchine utensili, costruite e vendute da una filiale installata in Francia di un gruppo, realizzati da un'entità del gruppo avente una sede all'estero;
    - Prestito di manodopera transnazionale senza scopo di lucro, tra stabilimenti di una stessa impresa o tra imprese di uno stesso gruppo : un'impresa mette a disposizione un lavoratore dipendente presso un'altra entità dello stesso gruppo avente sede in Francia sulla base di un contratto di messa a disposizione che prevede, tra l'altro, la fatturazione dall'impresa prestatrice all'impresa utilizzatrice dei salari versati al lavoratore dipendente, dei relativi contributi sociali e delle spese professionali rimborsate all'interessato a titolo della messa a disposizione;
    - Subappalto o co-appalto tra stabilimenti di uno stesso gruppo.
- C. L'esecuzione di un **contratto di messa a disposizione di lavoratori dipendenti tra un'impresa di lavoro temporaneo straniera (ETT) e un'impresa utilizzatrice** in Francia.
- D. La realizzazione di un'operazione **per conto proprio**. Questo tipo di distacco riguarda le situazioni nelle quali:
  - non vi è alcun cliente per il quale viene realizzata una prestazione;
  - il distacco viene realizzato per conto esclusivo del datore di lavoro;
  - i lavoratori dipendenti distaccati non sono sotto la direzione dell'entità ospitante.

**Esempio di distacco per conto proprio:** partecipazione ad eventi. Questi casi di distacco riguardano anche i lavoratori dipendenti che partecipano a riunioni commerciali, seminari d'inquadramento, appuntamenti con clienti fuori dall'ambito di contratti di prestazione, nonché a formazioni all'interno di un altro stabilimento del gruppo.

### **Prima del distacco: formalità preliminari obbligatorie**

L'impresa che distacca lavoratori dipendenti deve trasmettere **prima** dell'inizio del proprio intervento in Francia una **dichiarazione preliminare di distacco all'ispettorato del lavoro** del luogo di realizzazione della prestazione usando il teleservizio « SIPSI ».

La dichiarazione preliminare di distacco viene automaticamente inoltrata, in versione dematerializzata, all'unità dipartimentale che copre il territorio nel quale viene realizzata la prestazione.

Può essere compilata in francese, inglese, tedesco, italiano e spagnolo.  
▶ Per compilare la vostra dichiarazione, [cliccate qui](#).

### **La Dichiarazione preliminare di Distacco**

Prima di procedere al distacco, il datore di lavoro italiano deve espletare tutta una serie di **formalità** e in particolare deve procedere all'invio della **Dichiarazione preliminare di distacco (*Déclaration préalable de détachement*)**, redatta in lingua francese/inglese e datata, all'autorità francese di Ispezione del lavoro del luogo in cui i dipendenti distaccati svolgeranno la propria attività.

Dal 1° ottobre 2016, le dichiarazioni vanno obbligatoriamente inviate "on line" al **SISPI** (Sistema d'Informazione sulle Prestazioni di Servizio Internazionali del Ministero del Lavoro) che è il servizio telematico dedicato della DIRECCTE (Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), prima dell'inizio dell'attività, al link seguente:

<https://www.sipsi.travail.gouv.fr/SipsiCasFo/login?service=https%3A%2F%2Fwww.sipsi.travail.gouv.fr%2FSipsiFO>

Un esemplare cartaceo della dichiarazione deve essere fornito alle persone distaccate.

(Decreto:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032950925> )

**La dichiarazione** è accessibile al link seguente:

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R42380>

La società estera deve, inoltre, al momento della dichiarazione **nominare un Rappresentante in Francia**, per iscritto in francese indicando: nome e cognome dello stesso, data e luogo di nascita, indirizzo postale in Francia, indirizzo di posta elettronica, accettazione della nomina da parte dell'interessato, durata della nomina, luogo di conservazione dei documenti.

L'indirizzo postale in Francia ha come scopo la reperibilità del rappresentante in Francia e la possibilità di essere contattato al fine di eventuali controlli. La sua principale funzione, infatti, è quella di adempiere agli obblighi di conservazione e di presentazione dei documenti in nome e per conto del datore di lavoro distaccante.

### **Chi nominare come rappresentante dell'impresa?**

È obbligatorio nominare un rappresentante presente sul territorio francese. È incaricato, durante tutto il periodo del distacco, di assicurare il collegamento con i funzionari addetti al controllo e di tenere a loro disposizione alcuni documenti che potrà comunicare sotto forma cartacea o elettronica. L'impresa che distacca lavoratori dipendenti dovrà avere ottenuto l'accordo preliminare del rappresentante per la nomina di quest'ultimo.

Si può trattare di chiunque sia in grado di assolvere tale missione (presentare i documenti e comunicare con i funzionari addetti al controllo). Se tali condizioni sono soddisfatte, può essere il cliente ed eventualmente uno dei dipendenti distaccati (tale persona deve essere facilmente reperibile via e-mail o telefono).

### **Attenzione**

*Esistono in Francia società specializzate nella rappresentanza di dipendenti distaccati, in conformità con la legge Macron del 6 agosto 2015. Si segnala la società RDST - Rappresentante legale dei lavoratori distaccati in Francia e in Italia - [www.rdsf.fr](http://www.rdsf.fr) che offre tale servizio nei due Paesi, poiché anche in Italia a seguito del decreto 136 del 17 luglio 2016 è vigente lo stesso principio.*

*Un'altra società è ASD International: [www.asd-int.com](http://www.asd-int.com).*

Per le attività edili nel settore della **costruzione**, una **carta d'identificazione professionale** è obbligatoria per tutti i dipendenti distaccati ed i dipendenti distaccati interinali che realizzano i lavori. Per ottenere maggiori informazioni ed effettuare la richiesta della carta per i vostri dipendenti : <http://www.cartebtp.fr>.

La richiesta della **Carte BTP** va effettuata subito dopo aver effettuato la Dichiarazione di distacco.

### **Attenzione**

*Le voci “Convention collective” e “Position du salarié dans la classification conventionnelle” della Dichiarazione preliminare sono facoltative e possono quindi non essere compilate.*

### **Eccezioni**

**Il distacco per conto proprio:** Il distacco di lavoratori dipendenti per il solo conto del datore di lavoro è esonerato dalla presentazione della dichiarazione preliminare e dalla nomina di un rappresentante.

**Il distacco per prestazioni di breve durata:** Per attività limitatamente elencate dall'[ordinanza del 4 giugno 2019](#), le prestazioni di breve durata o effettuate nell'ambito di eventi eccezionali sono anche esonerate dall'obbligo della dichiarazione preliminare di distacco e dalla nomina di un rappresentante.

Si tratta: degli artisti; degli apprendisti in mobilità internazionale; degli sportivi e dei membri delle squadre che li accompagnano; dei delegati ufficiali; dei ricercatori o degli insegnanti che intervengono in convegni, seminari o manifestazioni scientifici.

L'ordinanza precisa, per ogni attività identificata, la durata massima d'attività in Francia su un periodo di riferimento per beneficiare del dispositivo.

## Durante il Distacco

### Retribuzione

Il lavoratore dipendente distaccato deve percepire **almeno la retribuzione prevista dal codice del lavoro francese** o dai contratti collettivi estesi applicabili al ramo d'attività per tutta la durata del suo distacco ed a titolo della sua attività sul suolo francese.

Affinché il distacco sia legittimo, la società distaccante deve rispettare la retribuzione minima garantita dalla legge oppure dall'accordo collettivo vigente in Francia e **la durata massima del lavoro** prevista dalla legge (ossia 10 ore al giorno e 48 ore alla settimana – cf. articolo L1262-4 del Codice del Lavoro francese e Circolare della Direzione Generale del Lavoro (DGT) del 5 ottobre 2008).

La **remunerazione minima** è fissata in Francia sulla base dello **SMIC** (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) o del Salario minimo stabilito dall'accordo collettivo se quest'ultimo è più elevato. Attualmente il valore dello SMIC orario per 2020 è di 10,15 euro lordi (8,03 euro netti) e quello dello SMIC mensile lordo per 35 ore di lavoro settimanali di 1.539,42 euro lordi (1.219 euro netti).

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188>

### Attenzione

*Le disposizioni previste dal codice del lavoro francese, nonché i contratti e gli accordi collettivi di lavoro di categoria estesi francesi, di cui beneficiano i lavoratori dipendenti impiegati dalle imprese stabilite in Francia e che esercitano un'attività principale identica al lavoro svolto dai lavoratori dipendenti distaccati sul territorio francese, **si applicano anche ai lavoratori dipendenti distaccati.***

*Il datore di lavoro deve quindi identificare il contratto o l'accordo collettivo esteso che si applica, tenendo conto del lavoro svolto dai suoi lavoratori dipendenti distaccati.*

### Durata del Lavoro

Le imprese che distaccano lavoratori dipendenti in Francia devono rispettare le regole francesi fissate dalla legge, il regolamento o i contratti collettivi estesi del loro ramo d'attività in materia di durata del lavoro, riposo compensativo, giorni festivi, ferie annuali pagate, durata del lavoro e lavoro notturno dei lavoratori giovani.

### Durate massime

In Francia, **la durata legale del lavoro è pari a 35 ore settimanali** dal lunedì ore 00.00 alla domenica ore 24.00.

Questa durata legale può essere superata nell'ambito delle ore supplementari.

Tuttavia, esistono durate massime oltre le quali nessun lavoro può essere richiesto:

- **10 ore giornaliere** (tranne deroga dell'ispettorato del lavoro o contratto collettivo esteso);
- **48 ore settimanali** (durata massima assoluta, tranne derogazione dell'ispettorato del lavoro fino a 60 ore);
- **44 ore in media su un periodo di 12 settimane consecutive** (tranne deroga mediante accordo collettivo o dietro autorizzazione dell'ispettorato del lavoro, fino a 46 ore).

Per maggiori informazioni, <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail/article/la-duree-legale-du-travail>

Per il dettaglio sui principali **diritti dei lavoratori distaccati in Francia** in termini di retribuzione e di **durata di lavoro**, si rimanda alle pagine del Ministero del Lavoro

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-posting-of-employees/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

### **Sicurezza sul lavoro**

Il datore di lavoro deve rispettare regole relative alla sicurezza dei lavoratori, il che implica una valutazione dei rischi professionali, azioni di prevenzione, informazione e formazione dei lavoratori dipendenti, nonché l'attuazione di un'organizzazione e di mezzi adeguati.

Per maggiori informazioni:

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2210>

## Controlli

I **documenti** da tenere a disposizione, in caso di controllo da parte dell'Ispezione del Lavoro, sono i seguenti:

- un documento che attesti che il dipendente distaccato è stato sottoposto ad una visita medica in Italia equiparabile a quella a cui sarebbe stato sottoposto in Francia;
- un documento che attesti l'effettivo versamento della retribuzione;
- una lista degli orari di lavoro, con l'indicazione dell'inizio, della fine e della durata giornaliera del lavoro di ciascun dipendente;
- una copia della nomina del rappresentante;
- se il distacco ha una durata superiore o uguale ad un mese, le buste paga per ogni dipendente distaccato, altrimenti un documento comprovante il rispetto della retribuzione minima.

I dipendenti dell'impresa italiana distaccati in Francia devono essere in possesso del **modulo A1** ex E 101 che viene rilasciato dall'ente previdenziale competente che per l'Italia è l'INPS.

Tale documento esonera dall'obbligo di assoggettamento al regime previdenziale francese e dispensa dal versamento dei contributi all'URSAFF (Union Régionale pour le Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales – Unione Regionale di Riscossione dei Contributi di Previdenza Sociale e per Prestazioni Familiari – <https://www.urssaf.fr/portail/home.html> )

Vedasi INPS: <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.schede-servizio-strumento.schede-servizi.rilascio-certificazione-a1-per-attivita-lavorative-in-stati-ue,-see-e-svizzera.html>

L'articolo R1263-1 del Codice del lavoro francese indica con precisione il contenuto delle **buste paga**:

- la retribuzione minima, ivi comprese le maggiorazioni per le ore di straordinario;
- gli orari di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, con la relativa distinzione tra ore pagate al tasso normale e ore di straordinario;
- i congedi e i giorni festivi, nonché gli elementi della remunerazione che vi si riferiscono;
- il titolo dell'accordo collettivo (“convention collective”), se ne è prevista l'applicazione;
- ove necessario, le condizioni di assoggettamento alle “caisses de congés et intempéries” (casse congedi e intemperie) in caso di distacco nel settore edilizio.

Dal punto di vista pratico, per essere sicuri di rispettare le norme previste dal diritto francese ed evitare sanzioni da parte dall'Ispettore del lavoro, per la redazione delle buste paga è consigliabile rivolgersi ad un commercialista francese.

**Documenti richiesti** ai fini della verifica dell'esercizio di un'attività effettiva e sostanziale del datore di lavoro in Italia:

- il contratto di lavoro, se redatto per iscritto, o qualunque altro documento che indichi lo Stato in cui il dipendente è stato assunto;
- un documento che attesti il diritto applicabile al contratto concluso tra il datore di lavoro italiano e l'azienda distaccataria francese;
- un documento che attesti il numero di contratti eseguiti e il fatturato realizzato dal datore di lavoro in Italia e in Francia.

Tali documenti **devono essere redatti o tradotti in francese**.

Il datore di lavoro italiano è tenuto a conservare i documenti suindicati sul luogo di lavoro del dipendente distaccato in Francia oppure, in caso di impossibilità materiale, in ogni altro luogo accessibile al rappresentante francese. In caso di richiesta dell'Ispettore del lavoro, i documenti devono essere presentati nei più brevi termini.

Altre fonti utili:

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32160>

<http://travail-emploi.gouv.fr/demarches-et-fiches-pratiques/formulaires-et-teledeclarations/etrangers-en-france/article/detachement-de-travailleurs-declaration-prealable-de-detachement-109542>

Per il **Riposo Compensativo**, si rimanda alla pagina del Ministero del Lavoro francese:

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/les-heures-supplementaires-contreparties>

Per il dettaglio **in italiano** della procedura completa relativa al distacco di lavoratori in Francia, vedasi:

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-posting-of-employees/il-distacco-dei-dipendenti/il-distacco-dei-dipendenti>

## Cosa è cambiato dal 30 luglio 2020

### Il Principio di uguaglianza

Durante il distacco in Francia i dipendenti distaccati usufruiscono non solamente dello stipendio minimo in vigore in Francia (SMIC), ma anche delle disposizioni del contratto e degli accordi collettivi della società utilizzatrice applicabili ai dipendenti che esercitano le medesime funzioni e presenti sul territorio nazionale come la retribuzione (premi compresi), la durata di lavoro, il lavoro notturno, il riposo settimanale, i giorni festivi e la sicurezza.

Il principio di uguaglianza si è esteso anche al rimborso delle spese professionali (trasporti, vitto e alloggio) quando il dipendente distaccato deve spostarsi da e per il suo luogo di lavoro in Francia, se previsto dalle disposizioni legali e convenzionali.

#### **Attenzione**

*Prima del distacco è opportuno verificare le disposizioni della convenzione collettiva applicabile all'interno della società presso cui i distaccati lavoreranno per determinare l'impatto finanziario.*

### Applicazione quasi-totale del Codice del lavoro in caso di distacco superiore ai 12 mesi

Durante i primi 12 mesi di distacco in Francia; i dipendenti distaccati usufruiscono solo del "nocciolo duro" dei diritti locali. A partire dal 13° mese, essi devono poter usufruire di tutti i diritti applicabili ai dipendenti nazionali, nelle medesime condizioni, ad eccezione delle disposizioni relative alla conclusione e risoluzione del contratto di lavoro.

Ciò potrebbe riguardare il diritto dei dipendenti distaccati di partecipare alle elezioni professionali della società in cui svolgono le proprie mansioni.

### I Controlli dell'Ispettorato del Lavoro

In caso di controllo, vanno presentate **le ricevute delle dichiarazioni di distacco** dei dipendenti e non più una copia dei suddetti documenti che dovranno essere conservati.

E' stabilita la **solidarietà finanziaria** tra la società presso cui i distaccati vengono inviati e la società che li invia, quando la società che accoglie i lavoratori distaccati informata dall'Ispettorato del lavoro di una situazione illecita, non ingiunge la società straniera di far cessare la situazione.

## Focus Edilizia e Lavori Pubblici

**Obbligo di possedere la Carta BTP:** I dipendenti interessati sono coloro che "eseguono, dirigono o organizzano, anche su base occasionale, secondaria o accessoria in un sito o in un cantiere o sito di lavori pubblici" i seguenti lavori: scavi, lavori di sterro, risanamento, costruzione, assemblaggio e smantellamento di elementi prefabbricati, accessori o attrezzature interne o esterne, risanamento o ristrutturazione, demolizione o trasformazione, pulizia, manutenzione di opere, riparazioni, nonché verniciatura e pulizia ad esse correlate e tutte le operazioni accessorie direttamente correlate obbligatorio indipendentemente dal tipo di status (dipendenti in trasferta, lavoratori temporanei in trasferta). La richiesta va effettuata presso l'Union des Caisses de France (UCF) tramite il sito <https://www.cartebtp.fr/> una volta effettuata la dichiarazione di distacco.

**Obbligo di contribuire ai fondi vacanza e maltempo:** i datori di lavoro che temporaneamente inviano in trasferta i dipendenti nel territorio nazionale sono soggetti alle condizioni previste per le ferie e i fondi per maltempo (articolo L.1262-4 7 del codice del lavoro). Le aziende stabilite in un altro Stato membro dell'Unione europea o in uno degli altri Stati all'interno dell'accordo sullo Spazio economico europeo possono esonerarsi da tali obblighi se possono dimostrare che i loro dipendenti beneficiano dei loro diritti a ferie retribuite per il periodo in trasferta a condizioni almeno equivalenti a quelle previste dalla legge francese.

Nel caso in cui il datore di lavoro debba aderire al fondo: le indennità per ferie sono versate ai lavoratori in trasferta dai fondi a cui hanno contribuito e le indennità per maltempo sono rimborsate dal fondo al datore di lavoro quando il dipendente soddisfa le condizioni per un'indennità.

Per stabilire il **salario minimo** da pagare al dipendente **edile** in trasferta interessato occorre determinare il livello di classificazione corrispondente agli incarichi del dipendente in trasferta interessato facendo riferimento alla **Guida metodologica** di classificazione nazionale che delinea i criteri di classificazione: [https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALISCTA000019028076/?idConteneur=KALICONT000018926209](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000019028076/?idConteneur=KALICONT000018926209).

### **Salari minimi convenzionali edilizia:**

<https://www.fntp.fr/infodoc/travail-protection-sociale/paie/remuneration/salaires-minima-et-ipd-pour-2023>

Per maggiori informazioni si segnala la

### **Scheda operai lavori pubblici edilizia – in italiano**

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/scheda\\_collettiva\\_per\\_gli\\_operai\\_nei\\_lavori\\_publici.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/scheda_collettiva_per_gli_operai_nei_lavori_publici.pdf)