



ISA

Rapporto finale

Traduzione (IT)

Marzo 2021



Il partenariato ISA



Coordinatore del progetto (Italia)
www.cnce.it



КАМАРА НА СТРОИТЕЛИТЕ В БЪЛГАРИЯ
BULGARIAN CONSTRUCTION CHAMBER

(Bulgaria)
<https://ksb.bg/>



Association Européenne des Institutions Paritaires
European Association of Paritarian Institutions

(Belgio)
<https://aeip.net/>



(Francia)
<http://www.irshare.eu/en/>



Fondazione
Giacomo Brodolini



(Italia)
www.fondazionebrodolini.it

(Polonia)
<http://zzbudowlani.pl/>



MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

(Portogallo)
<https://www.iscte-iul.pt/>

(Romania)
<http://mmuncii.ro/>



recerca social aplicada
investigación social aplicada
applied social research
recherche sociale appliquée



(Spagna)
<https://notus-asr.org/>

Organizzazione associata (Portogallo)
<https://www.act.gov.pt>

Autori e ringraziamenti

Il Rapporto finale del progetto ISA è stato redatto da: Iudicone, F., Zheleva, M., Antova, D., Turlan, F., Baron, B. M., Virgilio, G., Kus, J., Veloso, L., Marques, J., Sales Oliveira, C., Tache, C., e Frías, J.

Gli autori dei seguenti capitoli sono indicati di seguito.

Introduzioni e conclusioni - Feliciano Iudicone (FGB)

Piano nazionale: Bulgaria - Maria Zheleva, Djani Antova (BCC)

Piano nazionale: Francia - Frederic Turlan (IR Share)

Piano nazionale: Italia - Feliciano Iudicone (FGB), Bianca Maria Baron, Giacomo Virgilio (CNCE)

Piano nazionale: Polonia - Jakub Kus (ZZ Budowlani)

Piano nazionale: Portogallo - Luísa Veloso, Joana Marques, Catarina Sales Oliveira (ISCTE IUL)

Piano nazionale: Romania - Cristian Tache (MoLSJ)

Piano nazionale: Spagna - Julia Frías (Notus)

Il gruppo di lavoro del progetto ISA ringrazia tutti gli esperti e le parti interessate che hanno preso parte agli eventi di Progetto e che hanno contribuito alla valutazione degli accordi di cooperazione analizzati e alla discussione sulle raccomandazioni politiche.

Maggiori informazioni sul progetto sono disponibili sul sito: www.isaproject.eu



Questo rapporto è stato prodotto per il progetto ISA, finanziato tramite l'invito a presentare proposte VP/2018/011 della DG Occupazione, Affari sociali e Inclusione della Commissione Europea.

Le opinioni qui espresse riflettono unicamente il punto di vista degli autori.

La Commissione Europea non è responsabile in alcun modo per l'uso che può essere fatto delle informazioni contenute in questo rapporto.

Indice

Introduzione	6
Piano nazionale: Bulgaria	9
Informazioni sul contesto nazionale	9
"Business case" per l'adesione a un accordo esistente o la conclusione di un accordo analogo	12
Ostacoli all'adesione ad accordi o alla conclusione di accordi e come potrebbero essere affrontati	12
Fattori che favoriscono l'adesione ad accordi o la conclusione di accordi e come potrebbero essere sfruttati.....	13
Piano nazionale: Francia	15
Informazioni sul contesto nazionale	15
"Business case" per l'adesione a un accordo esistente o la conclusione di un accordo analogo	19
Ostacoli all'adesione ad accordi o alla conclusione di accordi e come potrebbero essere affrontati	19
Fattori che favoriscono l'adesione ad accordi o la conclusione di accordi e come potrebbero essere sfruttati.....	20
Piano nazionale: Italia.....	22
Informazioni sul contesto nazionale	22
"Business case" per l'adesione a un accordo esistente o la conclusione di un accordo analogo	24
Ostacoli all'adesione ad accordi o alla conclusione di accordi e come potrebbero essere affrontati	25
Fattori che favoriscono l'adesione ad accordi o la conclusione di accordi e come potrebbero essere sfruttati.....	25
Piano nazionale: Polonia	26
Informazioni sul contesto nazionale	26
"Business case" per l'adesione a un accordo esistente o la conclusione di un accordo analogo	29
Ostacoli all'adesione ad accordi o alla conclusione di accordi e come potrebbero essere affrontati	29

Fattori che favoriscono l'adesione ad accordi o la conclusione di accordi e come potrebbero essere sfruttati.....	29
Piano nazionale: Portogallo	31
Informazioni sul contesto nazionale	31
"Business case" per l'adesione a un accordo esistente o la conclusione di un accordo analogo	32
Ostacoli all'adesione ad accordi o alla conclusione di accordi e come potrebbero essere affrontati	32
Fattori che favoriscono l'adesione ad accordi o la conclusione di accordi e come potrebbero essere sfruttati.....	33
Piano nazionale: Romania.....	34
Informazioni sul contesto nazionale	34
"Business case" per l'adesione a un accordo esistente o la conclusione di un accordo analogo	37
Ostacoli all'adesione ad accordi o alla conclusione di accordi e come potrebbero essere affrontati	38
Fattori che favoriscono l'adesione ad accordi o la conclusione di accordi e come potrebbero essere sfruttati.....	39
Piano nazionale: Spagna.....	41
Informazioni sul contesto nazionale	41
"Business case" per l'adesione a un accordo esistente o la conclusione di un accordo analogo	43
Ostacoli all'adesione ad accordi o alla conclusione di accordi e come potrebbero essere affrontati	43
Fattori che favoriscono l'adesione ad accordi o la conclusione di accordi e come potrebbero essere sfruttati.....	44
Conclusioni	45

Introduzione

Il progetto ISA – *Information Sharing Agreements* – è promosso dalla Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili (CNCE) e coinvolge come partner la Fondazione Giacomo Brodolini (FGB) in qualità di coordinatore scientifico, insieme ai partner di altri sei Paesi dell'UE interessati dall'iniziativa, vale a dire: BCC (Bulgaria), IR Share e UCF (Francia¹), ZZ Budowlani (Polonia), ISCTE-IUL (Portogallo), MoLSJ (Romania) e Notus (Spagna). Il consorzio include anche l'Associazione Europea degli Enti Paritetici (AEIP) come partner a livello europeo e uno stakeholder istituzionale chiave, l'ACT (Portogallo²), come organizzazione associata.

Il progetto ISA è rivolto alla cooperazione transnazionale nell'ambito del distacco di lavoratori e nasce dal riconoscimento che la cooperazione amministrativa è la chiave per garantire una corretta applicazione delle norme UE sul distacco.

Per tutta la durata del progetto (gennaio 2019 – marzo 2021), i partner hanno implementato un processo volto al miglioramento delle pratiche esistenti mediante: l'ottenimento di informazioni di contesto a livello nazionale; la selezione e valutazione degli accordi esistenti per la condivisione di informazioni transnazionale; la discussione sui risultati preliminari con autorità pubbliche, parti sociali, enti bilaterali e altre parti interessate; e l'identificazione delle lacune e delle opportunità di miglioramento esistenti. Come risultato, il progetto ha prodotto:

- le sintesi paese (*Country briefing paper*) che forniscono informazioni concernenti il contesto nazionale di ciascun paese interessato dall'iniziativa;
- le *Linee guida* che illustrano le caratteristiche di 11 accordi selezionati e ne valutano i risultati in modo da orientarne l'eventuale ampliamento;
- due webinar online e due workshop online di discussione dei risultati preliminari del progetto³;
- *Piani nazionali* che esaminano la cooperazione amministrativa nell'ambito del distacco di lavoratori per ciascun Paese coinvolto nel partenariato e che sono allegati al presente Rapporto finale.

Come compito essenziale del progetto, i partner hanno selezionato 11 accordi, categorizzabili come indicato nella seguente tabella.

¹ IR Share ha sostituito UCF nel consorzio a partire dal dicembre 2020 e ha contribuito alla stesura del presente rapporto.

² Ulteriori informazioni sui partner coinvolti sono disponibili a questo link: <https://www.isaproject.eu/consortium/>.

³ Estratti degli eventi sono disponibili sul canale YouTube della CNCE: <https://www.youtube.com/channel/UCKmSXCPlpoO33lWJl54JTsw>

Tabella 1: Elenco degli accordi analizzati nelle Linee guida del progetto

Tipo di accordo	Nome	Ambito geografico
<p>Accordi conclusi tra ispettorati del lavoro</p>	<p>Accordo di cooperazione transfrontaliera tra gli ispettorati del lavoro di Spagna e Portogallo</p>	<p>ES-PT</p>
	<p>Accordo di cooperazione transfrontaliera tra gli ispettorati del lavoro di Spagna e Francia</p>	<p>ES-FR</p>
	<p>Accordo per la cooperazione e lo scambio di informazioni tra l'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali della Repubblica di Bulgaria e l'Ispettorato del lavoro del Regno di Norvegia</p>	<p>BG-NO</p>
	<p>Accordo per la cooperazione bilaterale e lo scambio di informazioni tra l'Ispettorato nazionale del lavoro della Repubblica di Polonia e l'Autorità per l'ambiente di lavoro del Regno di Danimarca</p>	<p>PL-DK</p>
<p>Accordi promossi da Ministeri del lavoro</p>	<p>Accordo di cooperazione amministrativa transfrontaliera tra Bulgaria e Francia firmato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali della Repubblica di Bulgaria e dal Ministero del lavoro, degli affari sociali, della famiglia e della solidarietà della Repubblica francese</p>	<p>BG-FR</p>
	<p>Accordo di cooperazione amministrativa tra il Ministero del lavoro della Repubblica francese e il Ministero del lavoro, della solidarietà e della sicurezza sociale della Repubblica portoghese in materia di distacco di lavoratori e di prevenzione del lavoro sommerso</p>	<p>FR-PT</p>
	<p>Accordo bilaterale tra l'Autorità per le condizioni di lavoro del Portogallo e l'Ispettorato della legislazione sociale e l'Ispettorato per la supervisione del benessere sul lavoro, entrambi appartenenti al Servizio pubblico federale occupazione, lavoro e dialogo sociale del Regno del Belgio</p>	<p>PT-BE</p>
	<p>Accordi di cooperazione per la lotta contro il distacco illegale e la violazione delle normative in materia di relazioni di lavoro, condizioni di impiego e salute e sicurezza sul lavoro firmati dalla Romania con Grecia, Ungheria, Italia, Portogallo e Spagna.</p>	<p>RO-EL RO-HU RO-IT RO-PT RO-ES</p>
<p>Accordi che coinvolgono enti bilaterali</p>	<p>Accordi bilaterali transnazionali tra la CNCE italiana ed enti bilaterali esistenti in altri Paesi dell'UE</p>	<p>Vari paesi (focus su IT-DE)</p>
	<p>Accordi bilaterali transnazionali tra l'UCF francese ed enti bilaterali attivi in altri Paesi dell'UE</p>	<p>Vari paesi (focus su FR-DE)</p>
	<p>Accordo tra l'Istituto nazionale di previdenza sociale (ZUS) (Polonia) e SOKA-BAU (Germania)</p>	<p>PL-DE</p>

Il rapporto contiene riferimenti alle *Linee guida* e alle *Sintesi paese*, disponibili sul sito web www.isaproject.eu. Anche i risultati dei precedenti progetti *Post-Lab* e *EU Post Lab* hanno fornito una base per l'analisi⁴. Il progetto ISA rappresenta infatti la naturale prosecuzione di tali precedenti progetti, il primo dei quali riguardante buone prassi e frodi relative al distacco dei lavoratori e al lavoro sommerso, e il secondo focalizzato sulla mappatura e valutazione di set di dati potenzialmente utili per il contrasto di tali frodi.

I principali capitoli del rapporto sono strutturati come *Piani nazionali* ed esplorano i risultati attuali e i possibili sviluppi delle attività di cooperazione esistenti esaminate durante il progetto. In particolare, ogni piano nazionale comprende:

- **informazioni sul contesto nazionale:** (vale a dire, informazioni sui possibili aspetti rilevanti: le autorità che controllano le informazioni pertinenti, caratteristiche e opinioni sul distacco e sulla condivisione transnazionale delle informazioni delle parti interessate, le caratteristiche delle iniziative esistenti per la condivisione internazionale delle informazioni, le eventuali disposizioni giuridiche in materia di scambio di informazioni a livello transnazionale, i flussi di lavoratori distaccati, la presenza di frodi o di ostacoli alla libera circolazione dei lavoratori);
- **"business case" per l'adesione a un accordo esistente o la conclusione di un accordo analogo:** caratteristiche dell'accordo ritenuto più rilevante, possibili benefici dell'adozione dell'accordo per ciascuna parte interessata;
- **ostacoli all'adesione ad accordi o alla conclusione di accordi e come potrebbero essere affrontati:** ad es.: mancanza di dati, presenza/assenza di disposizioni in materia previste per legge o da contratti collettivi;
- **fattori che favoriscono l'adesione ad accordi o la conclusione di accordi e come potrebbero essere sfruttati:** ad es., la presenza di informazioni più dettagliate o affidabili rispetto a quelle condivise nell'ambito dell'accordo, la possibilità di coprire una più ampia gamma di parti interessate, la presenza di condizioni favorevoli.

Una sezione finale conclude il rapporto, confrontando i risultati dei *Piani nazionali* e dei precedenti rapporti del progetto. Le conclusioni forniscono inoltre alcune raccomandazioni generali rivolte alle parti sociali e ai responsabili politici.

⁴ I rapporti dei progetti EU Post Lab e Post-Lab sono accessibili in diverse lingue al seguente link: www.tinyurl.com/eupostlab

Piano nazionale: Bulgaria

Informazioni sul contesto nazionale

Le principali autorità in Bulgaria che possiedono o controllano informazioni di rilievo sui lavoratori distaccati sono:

- l'Agenzia nazionale delle entrate;
- l'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro;
- il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'Agenzia nazionale delle entrate è responsabile del rilascio dei certificati A1 e gestisce tutti i dati sulle imprese relativi al tipo di attività e al fatturato generato in Bulgaria e all'estero, agli aspetti contrattuali e al rispetto dei requisiti per il distacco dei lavoratori in conformità alla direttiva applicabile. L'Agenzia possiede informazioni su: tipo di attività dell'impresa distaccante, numero di dipendenti, tipi di contratti di impiego e diritto del lavoro applicabile, fatturato dell'impresa in Bulgaria e nel Paese ospitante. In caso di mancato rispetto di un'impresa di uno qualsiasi dei requisiti, l'Agenzia nazionale delle entrate può rifiutarsi di rilasciare un certificato A1.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha competenza sulle relazioni industriali e sull'attuazione delle politiche sul lavoro con l'obiettivo generale di migliorare la qualità e la sicurezza del lavoro tutelando l'impiego, il benessere e i diritti sociali dei lavoratori. Nell'ambito delle relazioni internazionali, il ministero stipula accordi di cooperazione nei settori della sicurezza sociale e delle condizioni di impiego.

L'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro, istituita sotto la direzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, vigila sul rispetto della legislazione in materia di impiego e di salute e sicurezza sul lavoro in Bulgaria. Le sue attività si basano sui principi di pubblicità e prevenzione durante le ispezioni del lavoro, in cooperazione con le istituzioni, le parti sociali e le ONG. L'agenzia fornisce inoltre consulenza tecnica e assistenza su tutte le questioni relative al lavoro e al distacco di lavoratori. Gestisce anche il portale ufficiale d'informazione per le imprese distaccanti e i lavoratori distaccati in Bulgaria. Il portale fornisce dati riguardanti le condizioni di impiego, i minimi retributivi, le retribuzioni, la mobilità lavorativa, i contratti collettivi a livello settoriale e nazionale, le definizioni giuridiche, le sanzioni, ecc. Ai sensi di legge, tutti i contratti collettivi, sottoscritti per tutti i settori a livello nazionale, devono essere registrati presso l'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro. L'agenzia fornisce inoltre informazioni sui minimi retributivi negli Stati membri dell'UE e gestisce le denunce da parte dei cittadini impiegati all'estero.

L'agenzia controlla e monitora le attività delle agenzie per il lavoro in Bulgaria e all'estero ed è autorizzata a condurre ispezioni, talvolta realizzate in collaborazione con il Ministero dell'interno, l'Agenzia per l'occupazione e con altre istituzioni competenti. L'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro controlla il processo di distacco dei lavoratori nell'UE e in paesi terzi. Nel 2019 ha condotto 730 ispezioni su lavoratori distaccati, principalmente nel settore dei trasporti e delle costruzioni. Nel 2019 le violazioni più problematiche relative ai lavoratori distaccati nel settore edilizio nell'UE sono state la documentazione irregolare, le retribuzioni non calcolate e non

corrisposte, e il pagamento di retribuzioni inferiori al salario legale e/o minimo stabilito nel rispettivo Paese estero⁵.

Le parti sociali nel settore edile partecipano attivamente a iniziative riguardanti il distacco e il contrasto ai relative rischi di irregolarità ed abusi, alla promozione di condizioni di lavoro eque e alla lotta contro il lavoro sommerso. Tuttavia, la maggior parte di tali iniziative sono finanziate dall'UE e non comportano specificamente la conclusione di accordi per la condivisione transnazionale delle informazioni. Fino a poco tempo fa, queste attività si sono concentrate principalmente su misure non vincolanti, quali campagne di informazione, sensibilizzazione, ricerca e scambio di buone prassi. Tuttavia, nel 2020 la Camera dei costruttori bulgara (Bulgarian Construction Chamber - BCC) ha lanciato un'iniziativa per contribuire al miglioramento del processo di distacco dei lavoratori tramite lo scambio di buone prassi con altri paesi. In Bulgaria, non vi sono difficoltà per quanto concerne il rilascio di certificati A1, poiché tale processo è in linea con la legislazione a livello dell'UE. Ad ogni modo permangono difficoltà nell'accesso ad informazioni su ciò che accade durante il distacco.

Dopo aver esaminato diversi sistemi di monitoraggio pertinenti, la BCC ha selezionato per un ulteriore approfondimento il sistema portoghese di monitoraggio e supervisione del lavoro come modello di riferimento da adeguare al contesto bulgaro. Ciò è dovuto in primo luogo al fatto che Bulgaria e Portogallo sono tra i paesi che distaccano il maggior numero di lavoratori all'interno dell'Unione europea e, in secondo luogo, al fatto che la ricerca condotta dimostra che la prassi delle istituzioni portoghesi in materia di raccolta di informazioni sui lavoratori distaccati portoghesi è estremamente efficace in termini di cooperazione sia a livello interistituzionale che internazionale. Pertanto, la BCC ha contattato la *Autoridade para as Condições do Trabalho* (ACT) per ottenere informazioni sul sistema di monitoraggio e supervisione nonché sul sistema di feedback utilizzato per monitorare l'effettivo processo di distacco dei lavoratori dal Portogallo. La BCC ha inoltre unito le forze con l'Agenzia nazionale delle entrate, che è responsabile del rilascio dei certificati A1 in Bulgaria. La prima riunione si è tenuta online alla fine del 2020 e le tre parti hanno espresso le loro aspettative e individuato i problemi più importanti relativi al distacco di lavoratori in Bulgaria e le principali aree di potenziale collaborazione. L'iniziativa è stata trattata anche dal *Stroitel*, una rivista online e settimanale che si occupa di edilizia⁶.

Il prossimo incontro tra i rappresentanti della BCC, dell'Agenzia delle entrate, dell'ACT e di altre istituzioni portoghesi competenti è previsto per il primo semestre del 2021. Alcuni dei punti oggetto di discussione saranno:

- le istituzioni portoghesi impegnate nella raccolta e nell'analisi di informazioni sui lavoratori distaccati e sulle imprese che lavorano a progetti edili all'interno dell'UE, per quanto riguarda l'esecuzione di contratti, scadenze per l'attuazione di progetti, volume dei lavori di costruzione, retribuzione percepita dai lavoratori distaccati in relazione alla loro competenza e posizione, qualità dei lavori di costruzione e denunce presentate dai principali appaltatori nei confronti dei loro subappaltatori;

⁵ https://www.gli.government.bg/sites/default/files/upload/archive/docs/2020-08/Godisen_doklad_2019.pdf

⁶ [Stroitel, n. 43, pagina 10](#)

- tipologia di informazioni raccolte dalle istituzioni portoghesi durante il periodo di distacco;
- quadro giuridico che stabilisce il processo di raccolta delle informazioni sui lavoratori distaccati;
- pratiche di supporto e assistenza a imprese e privati portoghesi che svolgono attività all'estero in caso di controversie di lavoro, denunce, ecc.;
- gestione e prevenzione dei casi di concorrenza sleale.

Per quanto riguarda gli enti bilaterali, non esiste attualmente né una cassa per il settore edile, né norme legislative in questo campo. Nel corso degli anni si sono svolte numerose discussioni tra le parti sociali in merito alla creazione di una cassa per le indennità di maltempo e la formazione continua; tuttavia i negoziati non hanno toccato alcun argomento relativo ai lavoratori distaccati.

In termini di accordi transnazionali di scambio di informazioni sui lavoratori distaccati, l'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro è l'istituzione che ha il potere di stipulare e attuare tali accordi. Una parte significativa della condivisione delle informazioni sui lavoratori distaccati tra l'agenzia e altri Stati membri dell'UE avviene tramite il sistema IMI⁷. Nel 2019, la maggior parte delle richieste ha riguardato la regolarità del processo di distacco nonché chiarimenti in merito alle attività di datori di lavoro con comportamenti elusivi, tra cui pratiche di sfruttamento dei lavoratori, finti distacchi e altre forme di dumping social. Nel corso dell'anno, l'agenzia ha ricevuto 222 richieste da altri Stati membri e ne ha inviate 16, cinque delle quali riguardavano l'applicazione di sanzioni. La Francia e il Belgio utilizzano maggiormente il sistema, ma il numero di richieste provenienti dall'Austria, dalla Germania e dai Paesi Bassi è in aumento. Come risultato, nel 2019 l'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro ha effettuato 95 controlli, principalmente in merito alle seguenti questioni: emissione e autenticità dei certificati A1, quota del fatturato dell'impresa a livello locale e all'estero e accuratezza dei documenti di pagamento. La maggior parte delle richieste di informazioni riguarda i settori dell'edilizia, dell'agricoltura e dei trasporti⁸.

Per altri tipi di informazioni, non rientranti nel sistema IMI, l'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro ha firmato accordi con più di 20 paesi. Tali accordi riguardano la cooperazione nello scambio di informazioni e nell'applicazione della legge in materia di sicurezza e salute sul lavoro, diritto del lavoro e lavoro sommerso, nonché nella lotta contro il lavoro sommerso e le frodi sociali internazionali. Le attività più comuni includono tra le altre: ispezioni congiunte, lo scambio di informazioni su salari, condizioni di impiego, irregolarità, casi di lavoro sommerso, infortuni sul lavoro di lavoratori distaccati, violazioni del diritto del lavoro, e lo scambio di documenti e materiali informativi pertinenti. Inoltre, i firmatari dell'accordo condividono buone prassi e organizzano vari eventi di formazione per rafforzare la capacità di cooperare a livello internazionale. Questi accordi non sono rivolti esclusivamente al settore edile, ma si riferiscono a tutti i settori.

⁷ L'IMI è uno strumento online sicuro e multilingue che facilita lo scambio di informazioni tra le autorità pubbliche coinvolte nell'attuazione pratica del diritto dell'UE. Si veda: https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/about/index_en.htm

⁸ https://www.gli.government.bg/sites/default/files/upload/archive/docs/2020-08/Godisen_doklad_2019.pdf

Un esempio interessante di accordo internazionale per lo scambio di informazioni è quello siglato dall' Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro bulgara con l'Ispettorato del lavoro del Regno di Norvegia. Tale accordo prevede non solo la condivisione di informazioni rispetto a violazioni del diritto del lavoro, al lavoro sommerso e alla salute e sicurezza sul lavoro in imprese operanti nel territorio di entrambi i paesi, ma comporta anche scambi di buone prassi e di ispettori, nonché corsi per migliorare la comprensione del diritto del lavoro in entrambi i Paesi.

"Business case" per l'adesione a un accordo esistente o la conclusione di un accordo analogo

L'accordo siglato tra l'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro bulgara e l'Ispettorato del lavoro norvegese copre un'ampia gamma di attività ed è vantaggioso per tutte le parti interessate – imprese, lavoratori, istituzioni e parti sociali. Riduce l'onere amministrativo per le imprese, sensibilizza i lavoratori e offre opportunità per la condivisione delle conoscenze, ispezioni congiunte più agevoli e prevenzione delle frodi. L'accordo ha pertanto il potenziale per essere esteso ad altri paesi, nonché per essere firmato esclusivamente per il settore edile. Dalle statistiche dell'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro emerge che le richieste attraverso il sistema IMI relative al settore edile sono le più frequenti, il che implica la necessità di rafforzare la condivisione delle informazioni e la prevenzione delle frodi in tale settore. Elementi molto utili di questo accordo sono le campagne di informazione e le attività congiunte coordinate. L'ampliamento di questi aspetti esclusivamente nel settore edile potrebbe rivelarsi molto vantaggioso per il mercato nel suo complesso, i dipendenti e gli Stati. La promozione di un lavoro dignitoso tra i lavoratori e la sensibilizzazione sui loro diritti all'estero potrebbero avere un impatto positivo sul processo di distacco, in quanto i lavoratori normalmente non hanno familiarità con tali questioni a causa della complessità degli argomenti e delle barriere linguistiche. Se i dipendenti fossero meglio informati sulle condizioni di impiego e sulle specificità del diritto del lavoro nel Paese ospitante, disporrebbero di conoscenze adeguate per prevenire autonomamente le frodi. Le ispezioni congiunte, invece, possono ridurre lo sfruttamento dei lavoratori e le varie forme di violazione del diritto del lavoro.

Ostacoli all'adesione ad accordi o alla conclusione di accordi e come potrebbero essere affrontati

La mancanza di motivazione e di volontà di raggiungere una più stretta cooperazione tra gli attori coinvolti – quali le organizzazioni datoriali, i sindacati e le autorità pubbliche - può rappresentare uno dei principali ostacoli all'adesione, all'attuazione e allo sviluppo degli accordi esistenti. La presenza o meno di volontà, in particolare di volontà politica, è direttamente correlata alla disponibilità di risorse finanziarie, che nel caso degli accordi esistenti tra l'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro bulgara e l'Ispettorato del lavoro norvegese sono rese disponibili dal Meccanismo finanziario norvegese⁹. La mancanza di fondi è uno degli ostacoli principali all'attuazione, al rafforzamento e allo sviluppo degli accordi esistenti e

⁹ <https://www.eeagrants.bg/>

all'approfondimento della cooperazione tra le parti interessate. La volontà politica, tuttavia, è direttamente collegata all'attuale situazione complessa, dinamica e imprevedibile nell'UE e nel mondo intero, a causa delle restrizioni ai viaggi imposte da paesi ed imprese per la lotta contro la diffusione del COVID-19. Le restrizioni imposte rendono molto più difficile per i Paesi pianificare strategie a lungo termine e, di conseguenza, implementare le attività desiderate nell'ambito degli accordi esistenti, e concluderne di nuovi. Le restrizioni ai viaggi sono efficaci nel limitare la diffusione del coronavirus e nel garantire la sicurezza; tuttavia, hanno anche un impatto negativo sulla cooperazione internazionale nel campo della mobilità dei lavoratori e ostacolano lo svolgimento di riunioni fisiche tra i rappresentanti delle parti interessate. La mancanza di incontri di persona, attualmente sostituiti da conferenze online, limita in una certa misura lo scambio di informazioni e di idee e l'istituzione di contatti personali che facilitano normalmente le attività congiunte nonché la cooperazione, l'attuazione e lo sviluppo degli accordi esistenti.

Alcune delle attività principali realizzate dall'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro nell'ambito degli accordi di cooperazione con le istituzioni partner sono lo svolgimento di ispezioni congiunte da parte di ispettori del lavoro di entrambi i paesi e lo scambio di esperienze. Tali misure sono attualmente sospese a seguito delle misure anti-pandemia¹⁰. I contatti personali tra gli ispettori di Bulgaria, Norvegia, Germania e Francia, tra gli altri, sviluppati durante riunioni e conferenze prima della crisi sanitaria, sono molto utili per il loro lavoro quotidiano per quanto riguarda il distacco di lavoratori, lo scambio di informazioni e l'interpretazione della legislazione applicabile, ecc. Infine, ma non meno importante, un ulteriore ostacolo all'attuazione, allo sviluppo e all'estensione degli accordi di cooperazione esistenti possono essere le caratteristiche personali delle parti interessate, la loro motivazione ad essere proattivi, nonché le loro competenze e conoscenze per quanto riguarda la legislazione nazionale e internazionale¹¹.

Fattori che favoriscono l'adesione ad accordi o la conclusione di accordi e come potrebbero essere sfruttati

I fattori favorevoli all'attuazione e allo sviluppo degli accordi di cooperazione internazionale esistenti tra l'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro e le istituzioni partner sono più o meno analoghi ai potenziali ostacoli ma di verso contrario. La volontà politica di una cooperazione efficace nel campo della mobilità del lavoro e del distacco dei lavoratori è estremamente importante ma dipende da vari fattori. Questi sono gli equilibri politici, visione e priorità della politica bulgara, in particolare nel settore del lavoro e degli affari sociali, nonché la consapevolezza che la cooperazione internazionale è vantaggiosa per tutte le parti interessate. La volontà politica dei partner europei dipende inoltre dai più ampi equilibri politici a livello europeo, nel quadro della politica dell'UE in materia di mobilità lavorativa, che ha acquisito maggiore visibilità attraverso temi come il Pacchetto Mobilità, che non è stato approvato da tutti gli Stati membri. A tal riguardo, la disponibilità di risorse finanziarie dipende direttamente dalla volontà politica all'interno dell'UE e dei governi nazionali. Ulteriori fondi facilitano lo svolgimento di riunioni congiunte tra le parti interessate, la progettazione di vari strumenti (opuscoli informativi,

¹⁰ <https://www.gli.government.bg/bg/node/4842>

¹¹ Fonte: ricerca primaria con rappresentanti dell'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro.

applicazioni interattive, siti web con informazioni sui diritti e gli obblighi delle imprese distaccanti e dei dipendenti distaccati), l'attuazione di campagne informative rivolte ai cittadini nonché lo sviluppo e il mantenimento di punti informativi, come nel progetto Fair Mobility¹². La disponibilità di finanziamenti può potenzialmente compensare alcuni degli ostacoli a una cooperazione più efficace, aumentando la motivazione e le competenze dei rappresentanti delle autorità pubbliche che vigilano su tutte le questioni relative ai lavoratori distaccati. Infine, ma non meno importante, il controllo della diffusione del COVID-19 e la ripresa di riunioni e conferenze congiunte sono essenziali per attuare e sviluppare gli accordi di cooperazione esistenti tra l'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro e le sue istituzioni partner in altri Stati membri, in quanto promuovono un significativo scambio di esperienze tra gli ispettori. Le riunioni di persona contribuiscono al pieno scambio di idee, proposte e informazioni, ma creano anche buone relazioni, che diventano successivamente la base per un'efficace attuazione di attività congiunte e per la risoluzione di problematiche relative al distacco di lavoratori¹³.

¹² <https://www.faire-mobilitaet.de/>

¹³ Fonte: ricerca primaria con rappresentanti dell'Agenzia esecutiva dell'Ispettorato generale del lavoro.

Piano nazionale: Francia

Informazioni sul contesto nazionale

La principale normativa francese in materia di contrasto delle frodi nell'ambito del distacco di lavoratori è stata adottata nel 2014¹⁴ ed è stata rafforzata più volte da allora. Sembra che la crisi del debito sia stata il fattore principale che ha costretto le autorità pubbliche a reagire alle diverse forme di frode che comportano perdite al regime di previdenza sociale e al bilancio statale. Anche lo sviluppo esponenziale del distacco di lavoratori - con un numero di dichiarazioni di lavoratori distaccati dieci volte superiore nel 2013 rispetto al 2003 – e il suo impatto sull'opinione pubblica hanno spinto le autorità pubbliche a reagire, cosa che è avvenuta con il sostegno delle parti sociali.

La principale istituzione incaricata di vigilare sul distacco dei lavoratori è l'Ispettorato del lavoro, che ha concluso diversi accordi di cooperazione con altri organismi di controllo in tutta l'UE¹⁵, prefigurando una cooperazione che sarà sostenuta dall'Autorità europea del lavoro (ELA)¹⁶. L'Ispettorato del lavoro opera in collaborazione con diversi altri organismi di controllo: gli organismi incaricati del controllo della riscossione dei contributi previdenziali (Urssaf, MSA), la polizia e la gendarmeria, nonché i servizi fiscali, doganali e della concorrenza e gli ispettori specializzati dei trasporti. Nel 2017, ad esempio, sono state ispezionate 70.000 imprese e, su questo totale, il 35% mediante un'ispezione congiunta che ha coinvolto diversi organismi di controllo¹⁷. L'organismo centralizzato incaricato del coordinamento di questa rete di organismi di controllo è la *Delegazione nazionale antifrode (Délégation nationale à la lutte contre la fraude – DNLF)*, che è stata creata nel 2008¹⁸.

Nel 2015, al fine di accrescerne l'efficacia, l'Ispettorato del lavoro ha creato il Gruppo nazionale di monitoraggio, sostegno e controllo (*Groupe national de veille, d'appui et de contrôle – GNVAC*), un servizio specializzato della Direzione generale del lavoro (*Direction Générale du Travail – DGT*), e 18 unità regionali specializzate (URACTI), per un totale di 134,5 agenti (come dipendenti equivalenti a tempo pieno) al 31 dicembre 2018. Questa recente organizzazione consente di rispondere in modo più efficace a frodi complesse, in rete o su larga scala.

¹⁴ La legge n. 790 del 10 luglio 2014 per la lotta contro la concorrenza sleale è stata adottata dal Parlamento a seguito di diverse relazioni parlamentari che hanno evidenziato molti casi in cui le norme sul distacco transnazionale sono state violate da imprese che hanno distaccato lavoratori nel territorio francese. L'obiettivo era quello di recepire immediatamente nel diritto francese parte della direttiva 2014/67/UE concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori.

¹⁵ Nel 2016 è stato firmato un accordo di cooperazione con la Polonia. Nel 2017 è stato firmato un accordo operativo di attuazione con Bulgaria e Portogallo. Ciò porta a 12 il numero di accordi che definiscono le modalità della cooperazione bilaterale con dieci Stati membri dell'UE. Una prima riunione del comitato direttivo si è tenuta nel 2018 per ciascun accordo ed è stato adottato un programma di attività congiunte. L'accordo con la Spagna è stato aggiornato il 26 aprile 2019.

¹⁶ Il governo francese ha sostenuto attivamente la creazione dell'ELA.

¹⁷ Ministero del lavoro (2019), Plan national de lutte contre le travail illégal, Bilan 2016-2018 et priorités 2019-2021, 8 luglio 2019. Si veda :

https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/dnlf/dossier_de_presse_CNLT1_8_juillet_2019.pdf

¹⁸ Préfet de la région Normandie (2019), L'organisation de la lutte contre le travail illégal, <https://normandie.direccte.gouv.fr/L-organisation-de-la-lutte-contre-le-travail-illegal>

Gli enti previdenziali (Urssaf, MSA) gestiscono i dati relativi ai contributi previdenziali che vengono trasmessi dai datori di lavoro insieme a informazioni chiave quali il settore di attività dell'impresa, il numero di dipendenti, le retribuzioni, il contratto collettivo applicato e il livello della scala salariale applicata.

Dal 1° gennaio 2017, la Dichiarazione sociale nominativa (*Déclaration sociale nominative – DSN*¹⁹) rappresenta l'unico canale per la trasmissione delle dichiarazioni periodiche inviate dai datori di lavoro agli organismi di protezione sociale e per la segnalazione di eventi: malattia, attestato del datore di lavoro per il centro per l'impiego (*Pôle emploi*), ecc. Questa dichiarazione unica, mensile e digitale, sostituendo la maggior parte delle dichiarazioni previdenziali, consente ai datori di lavoro di semplificare e ottemperare ai loro obblighi in ambito previdenziale e li rende più affidabili. Per i dipendenti, ciò significa un'elaborazione più rapida dei documenti, con meno rischi di errore. Tutte le organizzazioni ricevono le informazioni che le riguardano direttamente.

Per quanto riguarda il distacco dei lavoratori, ogni datore di lavoro stabilito al di fuori della Francia che distacca lavoratori nel territorio francese deve presentare una dichiarazione preliminare di distacco o un certificato di distacco all'Ispettorato del lavoro del luogo di prestazione del servizio, prima dell'inizio del lavoro in Francia. Tale dichiarazione è effettuata attraverso il portale web SIPSI, di cui è stata lanciata una nuova versione nel luglio 2019²⁰. La nuova versione semplifica e chiarisce il sistema per consentire alle aziende straniere di presentare le loro dichiarazioni nel modo più rapido e preciso possibile. Fornisce inoltre strumenti nuovi e più efficaci per i servizi di controllo. Il SIPSI è disponibile in francese, inglese, tedesco, italiano e spagnolo.

Secondo il Ministero del lavoro, la banca dati contiene *"informazioni più precise e strumenti più efficaci" che "sono messi a disposizione degli ispettori del lavoro attraverso uno strumento di lavoro che include nuove funzionalità di ricerca e di targeting"*. Inoltre, una soluzione per la consultazione della banca dati è offerta ad altri organismi di ispezione, con la possibilità di integrare la consultazione SIPSI direttamente nelle applicazioni di ispezione.

Per quanto riguarda specificamente il settore edile, gli enti bilaterali gestiti dalle organizzazioni datoriali sono incaricati di intermediare una serie fondamentale di elementi della retribuzione, come le ferie retribuite e l'indennità per maltempo. In linea di principio, le imprese del settore dell'edilizia e dei lavori pubblici stabilite al di fuori del territorio francese devono aderire a una cassa Congés Intempéries BTP (CIBTP) non appena distaccano dipendenti in Francia, conformemente alle disposizioni degli articoli L.1262-4 e D.3141-14 del codice del lavoro. Quest'ultimo prevede che il regime previsto nella sezione del codice del lavoro in relazione alla cassa per ferie retribuite *"si applica anche alle imprese non stabilite in Francia"*.

L'evento da cui scaturisce l'obbligo di iscrizione alle casse di CIBTP, nonché i conseguenti obblighi in termini di dichiarazione dei salari pagati e di pagamento dei relativi contributi, è quindi il fatto che l'impresa distacca dipendenti nel territorio francese.

Tale principio è accompagnato dalle eccezioni di cui agli articoli D. 3141-26 e D. 3141-27 del codice del lavoro. È sulla base di quest'ultimo articolo, in particolare, che è stato concluso l'accordo bilaterale in questione. Ad esempio, l'articolo D.3141-26 sottolinea che *"le imprese di cui all'articolo D. 3141-14, stabilite in un altro Stato membro dell'Unione europea o in uno degli*

¹⁹ <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/declarer-et-payer/comment/la-declaration-sociale-nominativ.html>

²⁰ <https://www.sipsi.travail.gouv.fr>

altri Stati parti dell'accordo sullo Spazio economico europeo, possono essere esentate dagli obblighi di cui alla sottosezione relativa alle imprese operanti nel settore edile, "se possono dimostrare che i loro dipendenti beneficiano dei loro diritti alle ferie retribuite per il periodo di distacco in base a condizioni almeno equivalenti a quelle previste dalla legislazione francese²¹".

Ad esempio: dopo un ampio studio, è stata riconosciuta l'esistenza di un regime equivalente di ferie retribuite tra Francia e Germania. In tale contesto, il 26 novembre 1997 è stato concluso un accordo di esenzione tra la CIPTB-UCF e l'ente tedesco SOKA-BAU.

Accordi analoghi sono stati poi firmati con enti in Austria (BUAK) e Italia (CNCE). Grazie a questi accordi, le imprese del settore edile possono continuare a versare contributi all'ente del Paese di origine quando inviano i loro lavoratori all'estero, analogamente a quanto accade nel campo della sicurezza sociale.

In pratica, la cassa per ferie competente, una delle 13 casse regionali affiliate all'UCF (Union des caisses de France), verifica che, alla data del distacco, l'impresa sia regolarmente registrata e che sia in regola con il versamento dei contributi dovuti in relazione ai lavoratori complessivamente dichiarati. La cassa redige quindi un certificato attestante la regolarità contributiva dell'impresa al momento del distacco. I documenti sono trasmessi dall'ente dello Stato di origine all'ente competente dello Stato di impiego tramite l'UCF. Per questo motivo, le casse locali, e il loro ente gestore nazionale l'UCF, possiedono dati sulle attività e la forza lavoro delle imprese del settore edile, nonché sui salari dei lavoratori e sul pagamento dei contributi che coprono gli elementi salariali intermediati.

Infine, la Francia ha anche creato una carta d'identità del settore edile (*Carte BTP*), che è obbligatoria dal 2017. Tale carta esisteva su base volontaria prima di allora, ma era adottata solo da una piccola quota di imprese (circa il 10-15% delle imprese ne aveva fatto richiesta). Anche la carta è gestita dall'UCF, ma non è coperta dai suddetti accordi. Ciò significa che le imprese straniere che distaccano lavoratori in Francia devono contattare il loro ente bilaterale nel Paese di origine per la trasmissione di un certificato all'UCF francese, e devono anche contattare un dipartimento specifico dell'UCF per richiedere la carta d'identità per ogni lavoratore distaccato e per ogni distacco. Tra il lancio della Carta *BTP* nell'aprile 2017 e il 31 marzo 2020 sono state ordinate e prodotte 2.529.372 carte (di cui 1.841.461 valide al 31 marzo 2020). Dal 1° novembre 2020, ogni carta costa all'impresa distaccante 9,80 €²².

I dati contenuti nella carta d'identità sono diversi da quelli che l'UCF raccoglie dalle sue imprese affiliate. Non vi è alcun riferimento incrociato tra i dati che gli enti raccolgono dagli affiliati per svolgere i loro compiti relativi alle ferie retribuite e quelli raccolti nell'ambito del rilascio della carta d'identità. All'UCF è stata affidata la gestione amministrativa, tecnica e finanziaria della carta d'identità (decreto n. 2016-175 del 22 febbraio 2016). Si tratta di un incarico a livello nazionale, distinto dagli altri compiti attribuiti per legge all'UCF o alle casse per ferie retribuite. I dati gestiti in questo ambito non sono condivisi con le istituzioni di altri Stati membri dell'UE. Il principale interlocutore dell'UCF al riguardo è il suo ministero di riferimento, il Ministero del lavoro.

²¹ L'UCF fornisce sul proprio sito web un opuscolo con i testi di riferimento applicabili alla cassa per ferie: https://www.cibtp.fr/media/commun/1_Documents/doc_textes-de-reference_2020-07.pdf

²² UCF (2020), Carte BTP : baisse de la redevance à compter du 1er novembre 2020, Comunicato stampa, 16 ottobre 2020, <https://www.cibtp.fr/actualite/-/presse/actualites/actualite/carte-btp-baisse-de-la-redevance-a-compter-du-1er-novembre-2020>

Per quanto riguarda i flussi di lavoratori distaccati, come illustrato nella Sintesi paese, la Francia è principalmente un Paese ospitante. Il numero di lavoratori distaccati registrati inviati in Francia è passato da 6.455 nel 2005 a 81.420 nel 2015. Da allora è nettamente aumentato a 127.572 nel 2016 e a 208.515 nel 2017 (+63% rispetto al 2016). Nello stesso periodo il numero di lavoratori distaccati registrato è passato da 354.139 a 516.625 (+162.486, +46% rispetto al 2016). Secondo il Ministero del lavoro²³, questo forte incremento ha tre spiegazioni principali: i) l'utilizzo del servizio di dichiarazione online SIPSI, che consente di registrare un maggior numero di dichiarazioni, mentre alcuni dei risultati dell'indagine precedente erano incompleti. La crescita del numero di dichiarazioni e di dipendenti distaccati osservata per il 2018 è meno significativa e più vicina a quella osservata negli anni precedenti, dell'ordine del +20% per le dichiarazioni e del +13% per i dipendenti distaccati rispetto al 2017; (ii) il maggiore rispetto della normativa, grazie a una migliore conoscenza delle formalità e al servizio di dichiarazione online SIPSI, ma anche grazie al rafforzamento dei controlli e delle sanzioni dal 2015. L'ammenda penale per omessa dichiarazione, quasi mai applicata, è stata sostituita da una sanzione amministrativa (nel 2017 sono state emesse n. 1.034 sanzioni pecuniarie in questo ambito); (iii) il continuo aumento del distacco di dipendenti già osservato negli anni precedenti, anche se è difficile determinare con precisione quanto l'incremento sia dovuto a una maggiore conformità e quanto ad un effettivo aumento dei distacchi.

Di questo totale, nel 2017 sono state registrate 48.207 dichiarazioni nel settore edile per 122.739 lavoratori distaccati²⁴. Inoltre, gran parte dei lavoratori temporanei distaccati in Francia sono nel settore edile. I principali Paesi di origine nel settore edile sono Portogallo (32.463 lavoratori distaccati), Polonia (16.371), Spagna (13.562), Lussemburgo (12.914), Belgio (9.553), Romania (8.827), Italia (6.997), Monaco (6.809) e Germania (6.129).

In termini di relazioni industriali, sette sindacati e sei organizzazioni datoriali sono attivi nel settore delle costruzioni. È degno di nota che le parti sociali hanno adottato una dichiarazione comune per i responsabili di progetto in materia di lotta contro il dumping sociale (*déclaration commune à destination des maîtres d'ouvrage publics*). Il documento è stato redatto dalle parti sociali già dal 2012 e firmato nel settembre 2014. Il governo e le quattro organizzazioni datoriali rappresentative nel settore edile (CAPEB, FFB, FNTP e SCOP BTP) hanno anche firmato un accordo di partenariato contro il lavoro illegale nel settore edile nel 23 febbraio 2016 (*Convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal et la concurrence sociale déloyale dans le secteur du bâtiment et des travaux publics*)²⁵. Il documento stabilisce gli impegni dei diversi attori (governo, amministrazione, organizzazioni datoriali, imprese) e definisce delle attività di cooperazione tra di loro.

²³ Ministero del lavoro (2019), Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2017, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_2017_declarations_de_detachement.pdf

²⁴ Ibidem.

²⁵ http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/convention_nationale_de_partenariat_relative_a_la_lutte_contre_le_travail_illegal_dans_le_bt_p.pdf

"Business case" per l'adesione a un accordo esistente o la conclusione di un accordo analogo

Per quanto riguarda gli enti bilaterali, gli accordi esistenti potrebbero essere estesi ad altri paesi in cui esistono istituzioni analoghe, a condizione che i contributi in percentuale del salario lordo siano simili. Pur semplificando il distacco, gli accordi esentano le imprese dal contribuire nel Paese ospitante, un'esenzione che è equa a condizione che non vi sia un divario significativo nel prelievo sui salari e nelle prestazioni risultanti per i lavoratori. Differenze ridotte non costituiscono un ostacolo, nella misura in cui le imprese e i lavoratori beneficiano ancora della riduzione degli oneri amministrativi derivanti dal rispetto dei contributi nel Paese ospitante e dal recupero degli importi versati sotto forma di prestazioni. In tutti i Paesi coperti, gli enti bilaterali applicano infatti un prelievo complessivo pari a circa il 30% del salario lordo.

Ostacoli all'adesione ad accordi o alla conclusione di accordi e come potrebbero essere affrontati

L'assenza di enti bilaterali che intermediano una quota della retribuzione o la presenza di enti bilaterali che intermediano una quota della retribuzione molto inferiore o molto superiore rispetto a quella degli enti francesi costituiscono un chiaro ostacolo all'estensione della pratica al di fuori dei paesi già coperti.

Il rischio di rimettere in discussione la funzione delle casse per ferie retribuite in Francia costituisce un ulteriore ostacolo all'estensione di tali accordi di cooperazione ad altri paesi. Diverse relazioni pubbliche (Corte dei conti, relazione del Senato²⁶) hanno evidenziato alcune carenze nella gestione delle casse per ferie, e persino casi di cattiva gestione o di mancanza di trasparenza. Una recente relazione della Corte dei conti²⁷ invita a modificare il regime delle ferie retribuite. Essa sottolinea che "per quanto riguarda il regime delle ferie retribuite, anche se il servizio prestato è giudicato soddisfacente da imprese e dipendenti, la Corte ritiene che la sua necessità debba essere messa in discussione, dal momento che il settore edile non è più caratterizzato da una discontinuità dell'occupazione" che giustifica l'esistenza dei regimi di ferie retribuite. "Il buon funzionamento e l'attaccamento della professione a questa rete non impediscono di porsi domande sulla sua evoluzione". Il sistema francese è quindi regolarmente messo in discussione, il che comporta una certa insicurezza rispetto al suo futuro. Questo clima di incertezza può influire anche sul perseguimento di partenariati con istituzioni in altri Stati membri.

Per quanto riguarda la lotta contro le frodi in materia di distacco di lavoratori, gli accordi firmati hanno probabilmente scarso effetto. In teoria, l'ente partner certifica che l'impresa che distacca dipendenti in Francia contribuisce alla cassa per ferie retribuite. Tuttavia, non vi è alcuna garanzia che il datore di lavoro che distacca dipendenti in Francia dichiari il numero esatto di ore lavorate

²⁶ http://www.senat.fr/rap/r09-067/r09-067_mono.html

²⁷ <https://www.ccomptes.fr/fr/documents/32162>

in Francia durante il distacco presso il suo ente nazionale, né che tale ente disponga dei mezzi per verificare il volume effettivo di lavoro svolto rispetto a quello dichiarato.

Allo stesso modo, anche se l'UCF gestisce la carta BTP, non vi è alcun incrocio con i dati a disposizione delle casse affiliate. I due database non sono connessi tra loro. Infine, la carta BTP non è richiesta per i dipendenti francesi distaccati in un altro Stato membro. Pertanto, non facilita i controlli nel Paese ospitante per verificare che il dipendente francese sia pagato al livello richiesto nel Paese ospitante.

Inoltre, il datore di lavoro dei lavoratori distaccati in Francia ha una duplice formalità da espletare: (i) ottenere il certificato dalla sua cassa per ferie retribuite per dimostrare che sta effettivamente contribuendo nel Paese di origine, il che gli consente di essere esonerato dall'affiliazione all'UCF; (ii) richiedere all'UCF la carta BTP ogni volta che un lavoratore viene distaccato, anche se il lavoratore deve visitare la Francia più volte nel corso dell'anno. L'accordo tra l'UCF e la cassa per ferie retribuite del paese partner non consente di evitare questa doppia formalità. Infine, le informazioni contenute nella carta BTP non consentono l'accesso diretto a determinati dati relativi al lavoratore, come, ad esempio, il livello della sua retribuzione. Al fine di verificare il livello della retribuzione, l'ispettore del lavoro francese deve raccogliere le informazioni sull'identità del datore di lavoro registrate sulla carta BTP e quindi interrogare il datore di lavoro o le istituzioni di previdenza sociale nel Paese di origine per ottenere una risposta.

Fattori che favoriscono l'adesione ad accordi o la conclusione di accordi e come potrebbero essere sfruttati

Secondo l'UCF, per quanto riguarda l'estensione degli accordi settoriali ad altri paesi, l'ente bilaterale non ha ricevuto alcun mandato dalle parti sociali per la conclusione di accordi di esenzione con istituti che svolgono funzioni analoghe e con livelli simili di prelievi sui salari nell'UE.

Le parti che potrebbero trarre maggiore vantaggio da accordi analoghi sono i datori di lavoro, essendo tenuti a registrare i lavoratori nei Paesi ospitanti e a mettersi in contatto con l'ente straniero, eventualmente nella lingua del paese straniero o in inglese, e trovandosi quindi ad affrontare un onere amministrativo in assenza di accordi come quelli firmati dall'UCF.

La cooperazione prevista in questi accordi tra le casse per ferie retribuite è da accogliere con favore, ma è solo un elemento tra gli altri per contribuire a combattere le frodi in materia di distacco.

Oltre alla cooperazione internazionale tra le amministrazioni e gli organismi di sicurezza sociale che la Francia intende sviluppare, in particolare nel quadro della nuova Autorità europea del lavoro, resta ancora molta strada da fare per garantire l'efficace cooperazione tra gli organismi di controllo sul territorio francese.

Pertanto, mentre la legge del 23 ottobre 2018 in materia di lotta contro le frodi ha garantito l'accesso a diverse banche dati fiscali e previdenziali a tutti gli agenti incaricati di combattere il lavoro illegale e la frode, il piano nazionale per la lotta contro il lavoro illegale per il periodo 2019-

2021 contiene un intero capitolo in merito alle misure da adottare per il rafforzamento della cooperazione tra gli organismi francesi. In tal senso, il piano raccomanda: (i) la messa in comune delle varie banche dati relative al distacco dei lavoratori al fine di migliorare la conoscenza e il monitoraggio del fenomeno, nonché l'individuazione delle imprese, ad esempio, in caso di indagine durante l'ispezione di un cantiere; (ii) l'apertura a tutti gli organismi di controllo delle banche dati fiscali (in particolare l'anagrafe dei conti correnti bancari e la banca dati nazionale dei beni) e delle banche dati previdenziali (come le banche dati relative alle dichiarazioni di distacco, alle dichiarazioni sociali nominative e ai certificati A1); (iii) l'ottenimento di dati da terzi (fornitori di energia elettrica, operatori internet e telefonici, ecc.) da parte dei funzionari incaricati dell'applicazione della legge al fine di raccogliere elementi utili per l'individuazione e la prova di illeciti commessi; (iv) l'informazione degli organismi di riscossione dei contributi previdenziali in merito alle sanzioni amministrative pecuniarie comminate dall'Ispettorato del lavoro, al fine di aiutarli a orientare le loro ispezioni.

Sono tutte misure utili, ma viste isolatamente sono azioni che non erano ancora state implementate nel 2019 e la cui implementazione probabilmente non sarà completata entro la fine del 2021, a causa della pandemia. La cooperazione europea sarà molto più efficace se gli organismi di controllo in Francia saranno efficaci.

Piano nazionale: Italia

Informazioni sul contesto nazionale

Le principali autorità che controllano le informazioni pertinenti ai fini di garantire il rispetto delle norme in materia di distacco di lavoratori sono:

- l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS);
- il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- la Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili (CNCE) (per quanto riguarda i lavoratori edili);
- l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), e i suoi dipartimenti territoriali, coinvolti su tutto il territorio nazionale per il controllo della regolarità dell'impiego, anche per quanto riguarda i lavoratori distaccati.

Per quanto concerne i dati, l'INPS gestisce i registri relativi ai contributi sociali che vengono trasmessi periodicamente dai datori di lavoro unitamente a informazioni chiave quali, ad esempio, il settore di attività dell'impresa, il numero di dipendenti, la loro retribuzione, il contratto collettivo applicato e il livello salariale applicato²⁸. L'istituto assicura la maggior parte dei dipendenti e alcune categorie di lavoratori autonomi (ad eccezione dei lavoratori autonomi assicurati dalle casse professionali, come geometri o architetti) e possiede dati di interesse sul loro reddito e sui contributi versati.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali riceve dai datori di lavoro le cosiddette comunicazioni obbligatorie, vale a dire comunicazioni riguardanti l'instaurazione, la variazione e la cessazione di rapporti di impiego e comprendenti informazioni sul contratto collettivo applicato, la sede di lavoro, il livello salariale applicato e il compenso totale, l'orario di lavoro previsto e i dati relativi ai permessi di lavoro nel caso di cittadini di paesi terzi. Le variazioni che richiedono la presentazione di una comunicazione obbligatoria includono il distacco presso un'impresa estera. Le comunicazioni obbligatorie sono condivise anche con l'INPS, l'INAIL e le prefetture.

A seguito della direttiva 2014/67/UE concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE, è stata introdotta una comunicazione obbligatoria riguardante i lavoratori distaccati in Italia. La comunicazione è presentata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e condivisa con l'INL, l'INPS e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

In sintesi, mentre gli archivi INPS monitorano in modo continuativo le carriere e le retribuzioni dei lavoratori, le comunicazioni obbligatorie sono utili per rilevare i flussi relativi all'instaurazione e alla cessazione di rapporti di lavoro.

Per quanto riguarda specificamente il settore edile, gli enti bilaterali hanno il compito di intermediare una serie fondamentale di elementi della retribuzione, come la tredicesima, l'anzianità professionale e le ferie retribuite, e di fornire prestazioni aggiuntive, come i dispositivi

²⁸ In Italia, i minimi retributivi sono fissati da contratti collettivi settoriali secondo tabelle salariali che differenziano i lavoratori in base alle loro mansioni e alla loro esperienza.

di protezione individuale, la copertura pensionistica integrativa e corsi di formazione professionale²⁹. Per questo motivo, gli enti territoriali (le *Casse Edili*), e il loro coordinamento nazionale, la CNCE, possiedono dati sulle attività e sulla forza lavoro delle imprese del settore edile, nonché sui salari dei lavoratori e sul pagamento dei contributi che coprono gli elementi della retribuzione intermediati.

L'INPS e l'INAIL rilasciano congiuntamente, mediante piattaforma telematica, un certificato attestante il regolare versamento dei contributi sociali e dei premi assicurativi che copre, solo con riferimento alle imprese del settore edile, anche i versamenti dovuti alle *Casse Edili*³⁰. Il certificato, denominato DURC, è necessario sia per l'aggiudicazione di appalti pubblici di lavori da parte di pubbliche amministrazioni sia per l'autorizzazione di lavori privati.

Ai sensi del decreto-legge 76/2020, è prossima l'introduzione di un documento aggiuntivo per attestare che la forza lavoro formalmente iscritta sia ragionevolmente in linea con la forza lavoro prevista per lo svolgimento di una specifica attività (ad es., restauro di edifici civili o costruzione di ponti). Il certificato, denominato DURC di congruità, è già stato testato in alcune regioni con risultati promettenti come strumento per scoraggiare il lavoro sommerso.

Nel settembre 2020, le parti sociali italiane del settore edile hanno inoltre concordato di testare il DURC di congruità a livello nazionale (attraverso le *Casse Edili* e la CNCE) e di informare il Ministero del lavoro in merito ai risultati.

Le posizioni delle parti sociali non sono particolarmente divergenti in materia di distacco. Sebbene l'Italia registri flussi significativi di lavoratori distaccati sia in entrata che in uscita³¹, le preoccupazioni riguardano principalmente gli afflussi da paesi con minore costo del lavoro e con rischi di frode, incluso da parte di imprese che dichiarano come "distaccati" lavoratori che, in realtà, lavorano e vivono in Italia (per ulteriori informazioni, si veda *la Sintesi paese relativa all'Italia*³²).

La CNCE vanta anche un'esperienza significativa di condivisione transnazionale delle informazioni. Mediante accordi bilaterali sottoscritti con istituzioni omologhe in Austria, Germania, Francia e San Marino, le imprese del settore edile possono continuare a versare contributi all'ente del Paese di origine quando inviano i loro lavoratori edili all'estero, analogamente a quanto accade nel campo della previdenza sociale.

Tuttavia, e diversamente da quanto accade con la copertura previdenziale, l'ente del Paese di origine deve certificare non solo l'effettiva affiliazione, ma anche l'effettiva regolarità rispetto al versamento dei contributi. La verifica della regolarità contributiva prosegue durante il periodo di distacco, con gli enti che si impegnano a condividere informazioni ogniqualvolta vengano riscontrate delle irregolarità (ad es., se vengono trovati più lavoratori distaccati di quelli dichiarati

²⁹ A differenza di altri Paesi, l'indennità per maltempo non è coperta dagli enti bilaterali, essendo invece gestita dall'INPS.

³⁰ Per ulteriori informazioni si vedano le Linee guida di Post-Lab, pagg. 22-24, disponibili all'indirizzo: http://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/guidelines_en.pdf.

³¹ L'Italia è infatti il quarto Stato membro "mittente netto" di lavoratori distaccati dell'UE, dopo Polonia, Slovacchia e Slovenia. La maggior parte dei lavoratori distaccati sono inviati in paesi vicini, vale a dire, Francia, Svizzera e Germania, senza particolari preoccupazioni per quanto concerne l'uso improprio del distacco, nonostante alcuni divari nel livello delle imposte sul lavoro e delle aliquote contributive applicabili. Si veda: De Wispelaere, F., De Smedt, L. and Pacolet, J. (2019), *Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2018*, European Commission, Brussels.

³² https://www.isaproject.eu/wp-content/uploads/2020/05/Country-paper_IT.pdf

presso il cantiere nel Paese ospitante o se l'impresa non paga contributi all'ente bilaterale del Paese di origine).

Per quanto riguarda le pubbliche amministrazioni, la condivisione delle informazioni avviene principalmente per mezzo del sistema IMI. Sono stati conclusi alcuni accordi per facilitare lo scambio di informazioni e la cooperazione con istituzioni straniere, ma vi sono poche informazioni disponibili sull'effettiva attuazione ed efficacia di tali accordi.

Il principale organismo coinvolto nella cooperazione internazionale è l'Ispettorato nazionale del lavoro. A seconda dell'ambito, possono essere coinvolti anche l'INPS e l'INAIL, ad esempio per quanto riguarda accordi con paesi terzi in materia di coordinamento della sicurezza sociale.

"Business case" per l'adesione a un accordo esistente o la conclusione di un accordo analogo

Per quanto riguarda gli enti bilaterali, gli accordi esistenti potrebbero essere estesi ad altri paesi in cui esistono istituzioni analoghe, a condizione che la quota dovuta calcolata come percentuale del salario sia di livello simile. Pur semplificando il distacco, gli accordi esentano le imprese dal contribuire nel Paese ospitante, un'esenzione che è equa a condizione che non vi sia un divario significativo nel prelievo sui salari e nelle prestazioni conseguenti per i lavoratori. Delle differenze marginali non costituiscono un ostacolo, nella misura in cui le imprese e i lavoratori beneficiano comunque di una riduzione degli oneri amministrativi derivanti dal rispetto dei contributi nel Paese ospitante e dal recupero degli importi versati sotto forma di prestazioni. In tutti i paesi coperti, gli enti bilaterali applicano infatti un prelievo complessivo di circa il 30% del salario lordo.

Alla luce dell'esperienza maturata dall'Istituto polacco di previdenza sociale (ZUS) con gli enti bilaterali tedeschi e austriaci (SOKA BAU e BUAK)³³, sarebbe opportuno un accordo per facilitare il recupero delle prestazioni da parte dei lavoratori distaccati in Italia da paesi non coperti dalle esenzioni.

L'accordo prevede un sistema di condivisione delle informazioni tra l'istituto polacco di previdenza sociale e gli enti bilaterali che garantisce ai lavoratori l'accesso alle prestazioni erogate dagli enti bilaterali. Ogni qualvolta il lavoratore non è occupato in Austria o in Germania sufficientemente a lungo per usufruire di tali prestazioni, gli enti rimborsano una somma forfettaria direttamente allo ZUS, che la restituisce al lavoratore come se si trattasse di una prestazione previdenziale.

Tale accordo garantirebbe inoltre che i datori di lavoro versino i contributi previdenziali nel Paese di origine sui prelievi per le ferie retribuite e altri elementi della retribuzione applicati dagli enti bilaterali del Paese ospitante, promuovendo in tal modo un'adeguata protezione sociale e una concorrenza leale.

³³ Si vedano le Linee Guida di progetto sull'accordo in questione: Kus, J. (2021), *Guidelines – Agreement between the Social Insurance Institution (ZUS) (Poland) and SOKA-BAU (Germany)*, https://www.isaproject.eu/wp-content/uploads/2021/03/Guidelines_ZUS_SOKA_BAU.pdf

Ostacoli all'adesione ad accordi o alla conclusione di accordi e come potrebbero essere affrontati

L'assenza di enti bilaterali che intermediano una quota della retribuzione o la presenza di enti bilaterali che intermediano una quota della retribuzione molto inferiore o molto superiore rispetto a quella degli enti italiani costituiscono un chiaro ostacolo all'estensione della pratica al di fuori dei paesi già coperti.

Tuttavia, l'esperienza di ZUS con SOKA BAU e BUAK dimostra che la cooperazione con gli enti previdenziali potrebbe rappresentare una valida alternativa in tali situazioni per garantire il rispetto sia della retribuzione dei lavoratori distaccati che della loro copertura previdenziale.

Fattori che favoriscono l'adesione ad accordi o la conclusione di accordi e come potrebbero essere sfruttati

Per quanto riguarda l'estensione degli accordi settoriali ad altri paesi, la CNCE ha già ricevuto un mandato dalle parti sociali di concludere accordi di esenzione con istituzioni che svolgono funzioni analoghe e con livelli simili di prelievi sui salari.

Ciò è ulteriormente corroborato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ha chiarito con i suoi orientamenti la conformità di tali accordi con la legislazione nazionale e comunitaria in materia di distacco di lavoratori.

Le parti che potrebbero trarre maggiore vantaggio da accordi analoghi sono i datori di lavoro, essendo tenuti a registrare i lavoratori nei Paesi ospitanti e a mettersi in contatto con l'ente straniero, possibilmente nella lingua del paese straniero o in inglese, e trovandosi quindi ad affrontare un onere amministrativo in assenza di accordi come quelli in oggetto firmati dalla CNCE.

La cooperazione con le pubbliche amministrazioni, in particolare con gli istituti di previdenza sociale, potrebbe inoltre essere migliorata per consentire agli enti bilaterali di accedere e condividere altre informazioni chiave di interesse, tra cui la regolarità rispetto al versamento dei contributi previdenziali nel Paese di origine ed informazioni sulle attività dell'impresa distaccante.

Piano nazionale: Polonia

Informazioni sul contesto nazionale

In Polonia, due enti pubblici svolgono un ruolo chiave nel distacco di lavoratori, sia in termini di raccolta di dati che di vigilanza. Il primo è l'Istituto di previdenza sociale (ZUS) che fornisce un servizio completo in materia di distacco. Il secondo è l'Ispettorato nazionale del lavoro (PIP) che funge da ufficio di collegamento per il distacco dei lavoratori.

Lo ZUS è un ente statale dotato di personalità giuridica che opera nel campo delle assicurazioni sociali in Polonia. L'ambito delle sue attività, dei suoi compiti e del suo funzionamento sono definiti agli articoli 66-72 della legge del 13 ottobre 1998 relativa al sistema di assicurazioni sociali (Gazzetta Ufficiale del 2020, voce 266) e nello statuto dell'istituto di previdenza sociale (Gazzetta Ufficiale del 2011, n. 18, voce 93).

In qualità di istituto di previdenza sociale, i compiti più importanti svolti dallo ZUS comprendono l'attuazione delle disposizioni in materia di assicurazioni sociali, comprese la riscossione dei contributi e la gestione delle prestazioni, la formulazione di pareri su progetti di atti normativi in materia, l'attuazione di contratti e accordi internazionali nell'ambito della previdenza sociale, il monitoraggio del pagamento dei contributi dovuti e la promozione delle conoscenze in materia di assicurazioni sociali.

Per quanto concerne il distacco di dipendenti, lo ZUS è responsabile di determinare la base per l'assicurazione di un lavoratore distaccato e di rilasciare il certificato A1. Lo ZUS è inoltre autorizzato a verificare la correttezza dei dati forniti dal datore di lavoro e la loro conformità alla normativa europea e nazionale in materia di distacco di lavoratori. Lo ZUS collabora con l'Ispettorato nazionale del lavoro (PIP), nonché con molte istituzioni europee e nazionali nel campo della sicurezza sociale.

Lo ZUS è interessato a ottenere informazioni sulle assicurazioni dei lavoratori distaccati e pertanto è potenzialmente interessato anche a concludere accordi per lo scambio di informazioni e la cooperazione internazionale. Ciò è dimostrato da una serie di accordi conclusi con istituzioni europee con un profilo operativo analogo. È importante sottolineare che lo ZUS è anche in grado di concludere accordi con enti bilaterali come SOKA BAU e BUAK. Lo ZUS mantiene contatti e scambia informazioni con molte istituzioni previdenziali europee e nazionali nonché con uffici di collegamento nazionali.

L'Ispettorato nazionale del lavoro (PIP) è ufficio di collegamento polacco in materia di distacco.

È incaricato di far rispettare le disposizioni sulla legalità dell'impiego di cittadini polacchi e stranieri (compresi i cittadini di paesi terzi), sul distacco di lavoratori e sulle agenzie per il lavoro e di somministrazione. Tale compito è stato affidato all'Ispettorato nazionale del lavoro nel 2007.

Il direttore del PIP è nominato dal presidente del Parlamento. L'ispettorato generale del lavoro presenta una relazione annuale sulla sua attività alla Sejm (camera bassa del Parlamento)

chiedendo la sua approvazione. Il Consiglio per la tutela del lavoro (un organo parlamentare tripartito) supervisiona l'attività del PIP per conto del Parlamento.

Il controllo delle questioni relative al distacco di lavoratori è realizzato principalmente come segue:

- 1) le richieste relative al pagamento dei premi previdenziali e al fatturato del prestatore di servizi sono inoltrate alle unità competenti dell'Istituto di previdenza sociale e degli Uffici delle Entrate;
- 2) le richieste urgenti relative allo stabilimento del prestatore di servizi sono gestite dall'ufficio di collegamento, vale a dire l'Ispettorato generale del lavoro di Varsavia;
- 3) le richieste sul distacco di lavoratori sono inoltrate all'Ispettorato distrettuale del lavoro competente dove viene condotta un'ispezione sul posto di lavoro.

L'Ispettorato nazionale del lavoro collabora con altri uffici di collegamento, altri ispettorati del lavoro (come parte del Comitato degli alti responsabili dell'ispettorato del lavoro, SLIC) nonché nell'ambito di accordi e contatti bilaterali.

Oltre all'Ispettorato nazionale del lavoro e all'Istituto di previdenza sociale, anche la guardia di frontiera, gli uffici fiscali e la polizia svolgono un ruolo nella raccolta e nella fornitura di informazioni sul distacco di lavoratori. Tuttavia, non sono soggetti competenti per la conclusione di accordi per lo scambio di informazioni analoghi a quelli coperti dal progetto ISA.

Per quanto riguarda le tendenze del distacco, la Polonia è il Paese che emette il maggior numero di certificati A1 in Europa. Nel 2017 il totale è stato di oltre 573.000, nel 2018 oltre 605.000 e nel 2019 quasi 646.000. Oltre ai dipendenti, sempre più spesso imprenditori e prestatori di servizi nell'ambito di contratti di diritto privato lasciano il paese per lavoro. I lavoratori edili costituiscono un gruppo molto numeroso. Nel caso dei dipendenti polacchi, vi sono certamente molte violazioni delle normative, sia nei Paesi ospitanti che nel Paese d'origine.

Le violazioni più comuni delle normative in Polonia sono:

- inesistenza della base giuridica per il distacco (frode connessa alla mancanza di un rapporto di lavoro effettivo della persona distaccata con l'ente distaccante, mancanza di attività economica effettiva/adequata in Polonia);
- mancato versamento o sottostima di premi o contributi previdenziali versati per lavoratori distaccati dalla Polonia;
- mancata garanzia di adeguate condizioni lavorative (stipendi, prestazioni sociali).

Le infrazioni più comuni nei Paesi ospitanti sono:

- inosservanza delle normative nazionali in materia di impiego per quanto riguarda i lavoratori distaccati e dei contratti collettivi di lavoro applicabili;
- violazioni della legislazione in materia retributiva (mancato rispetto dei minimi retributivi e di altri elementi della retribuzione);

- violazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e orario di lavoro;
- mancato pagamento delle ferie e delle indennità previste per legge;
- mancato pagamento delle indennità di trasferta e dei costi di alloggio.

Entrambe le principali autorità che si occupano del distacco di lavoratori hanno stipulato accordi bilaterali e sono aperte a promuovere la condivisione internazionale delle informazioni.

Gli accordi bilaterali conclusi dal PIP stabiliscono le norme per lo scambio di informazioni riguardanti:

- condizioni di impiego (orario di lavoro e periodi di riposo, ferie annuali, minimi retributivi e retribuzione per straordinari);
- condizioni di assunzione dei lavoratori da parte delle agenzie di somministrazione, sicurezza e salute sul lavoro, protezione delle donne e dei lavoratori adolescenti;
- irregolarità occupazionali e violazioni dei diritti dei lavoratori individuate durante le ispezioni del lavoro.

È interessante notare che lo ZUS ha avuto accesso alle informazioni sui salari pagati all'estero grazie agli accordi siglati con gli enti bilaterali tedeschi e austriaci che intermediano una quota dei salari dei lavoratori nel settore edile.³⁴ L'istituto guarda con interesse alla cooperazione internazionale e alla condivisione dei dati, nella misura in cui possono aiutarlo a svolgere i propri compiti, tra cui la corretta liquidazione dei contributi e delle prestazioni, la registrazione dei contributi dovuti e la conduzione di ispezioni e indagini in caso di irregolarità nel pagamento dei contributi.

L'Ispettorato nazionale del lavoro (PIP) scambia informazioni principalmente attraverso il sistema IMI. Gli accordi bilaterali e la cooperazione riguardano principalmente lo scambio di informazioni al livello nazionale.

Il PIP ha concluso accordi bilaterali relativi al distacco di lavoratori con le autorità dei seguenti paesi UE/SEE: Belgio, Bulgaria, Danimarca, Estonia, Lituania, Lussemburgo, Paesi Bassi, Norvegia, Slovacchia e Spagna. Tali accordi sono complementari allo scambio di informazioni attraverso il sistema IMI.

L'Istituto di previdenza sociale (ZUS) ha firmato una serie di accordi di cooperazione con enti pubblici pertinenti in altri Paesi UE/SEE per quanto riguarda lo scambio di informazioni sul distacco di lavoratori. Dal punto di vista del progetto ISA, i più interessanti sono gli accordi summenzionati riguardanti il settore edile, siglati con BUAK dell'Austria nel 2013 e con SOKA BAU della Germania nel 2018. È importante che questi accordi conclusi con enti bilaterali privati siano gestiti sulla base di contratti collettivi stipulati a livello settoriale.

³⁴ Si vedano le relative Linee guida di progetto: Kus, J. (2021), *Guidelines – Agreement between the Social Insurance Institution (ZUS) (Poland) and SOKA-BAU (Germany)*, https://www.isaproject.eu/wp-content/uploads/2021/03/Guidelines_ZUS_SOKA_BAU.pdf

“Business case” per l'adesione a un accordo esistente o la conclusione di un accordo analogo

Lo ZUS è interessato allo scambio di informazioni previsto negli accordi con BUAK e SOKA BAU riguardante la copertura previdenziale dei lavoratori distaccati (come descritto sopra). L'Ispettorato del lavoro polacco è interessato ad informazioni sulle violazioni delle disposizioni di diritto del lavoro.

Le pratiche finora esplorate, sia dall'Istituto di previdenza sociale che dall'Ispettorato nazionale del lavoro, indicano infatti la possibilità di un'ampia cooperazione. L'ordinamento giuridico polacco consente un'ampia cooperazione internazionale con le istituzioni competenti di altri paesi dell'UE negli ambiti di competenza del PIP e dello ZUS.

Tuttavia, mentre lo ZUS è pronto a concludere accordi con enti bilaterali (anche nel settore edile), il PIP collabora principalmente con gli ispettorati del lavoro nazionali e, a causa della natura della sua attività, non prevede altri tipi di accordi. Ciò non significa che non sia interessato ad accedere ad informazioni utili.

Ostacoli all'adesione ad accordi o alla conclusione di accordi e come potrebbero essere affrontati

La Polonia ha soddisfatto formalmente le condizioni per l'attuazione della riforma della direttiva sul distacco nel 2020. Per lo ZUS non vi sono ostacoli formali alla conclusione di accordi. Tuttavia, vi sono differenze significative nelle normative relative alle condizioni di impiego dei lavoratori distaccati in Polonia e in molti altri paesi dell'UE. In Polonia non esiste alcun contratto collettivo di lavoro nel settore edile. Non esistono inoltre organismi analoghi agli enti bilaterali attivi in altri paesi.

Nel caso della Polonia, possono sorgere problemi a causa della mancanza di tariffe salariali applicabili nel settore edile e della difficoltà nell'ottenere dati sul livello dei salari (vi sono grandi differenze regionali al riguardo).

Fattori che favoriscono l'adesione ad accordi o la conclusione di accordi e come potrebbero essere sfruttati

Nel caso dello ZUS, gli attuali accordi con partner austriaci e tedeschi possono costituire un elemento favorevole alla conclusione di ulteriori accordi. Negli ultimi anni, lo ZUS ha effettuato un'informatizzazione avanzata delle proprie attività, compresa la raccolta di dati di rilievo sulle imprese distaccanti e sui lavoratori distaccati (nel campo della sicurezza sociale). Ciò dovrebbe favorire un avanzato scambio di informazioni con partner di altri paesi dell'UE, sulla base degli strumenti informatici previsti dagli accordi.

Un fattore che contribuisce a un più ampio scambio di informazioni da parte polacca è l'espansione degli strumenti di ricerca degli istituti statistici pubblici, che tengono conto di un maggior numero di dati sul distacco di lavoratori, sulle imprese e sulle agenzie distaccanti. Degno di nota è anche il monitoraggio approfondito delle agenzie per l'impiego condotto negli ultimi anni dall'Ispettorato nazionale del lavoro, che aumenta la quantità e la portata dei dati ottenuti e l'accesso agli stessi.

Piano nazionale: Portogallo

Informazioni sul contesto nazionale

Le principali autorità che possiedono o controllano le informazioni pertinenti in materia di distacco di lavoratori in Portogallo sono:

- l'Autorità per le condizioni di lavoro (*Autoridade para as Condições de Trabalho, ACT*) a cui le imprese devono presentare dichiarazioni sui lavoratori distaccati da o verso il Portogallo;
- l'Istituto della previdenza sociale (*Instituto da Segurança Social*), responsabile del rilascio dei certificati A1³⁵.

L'ACT è la principale istituzione portoghese responsabile del controllo dei distacchi da e verso il Portogallo. Oltre al suo ruolo di autorità ispettiva per i lavoratori distaccati, diffonde anche informazioni e promuove incontri sul distacco di lavoratori.

Oltre all'ACT, le principali associazioni datoriali - l'Associazione delle imprese edili e di lavori pubblici e servizi (AECOPS) e l'Associazione delle Imprese edili e di lavori pubblici (AICCOPN) - promuovono occasionalmente sessioni informative alle proprie imprese affiliate sul distacco di lavoratori. La Confederazione generale dei lavoratori portoghesi (CGTP-IN) e in particolare la federazione del settore edile affrontano le questioni sollevate dai lavoratori distaccati portoghesi e spesso sottolineano pubblicamente la necessità di un maggiore controllo della loro situazione. I sindacati hanno condotto diverse campagne di sensibilizzazione.

Nel settore dei trasporti, l'Associazione nazionale dei trasportatori pubblici di merci su strada (ANTRAM) si è distinta per la sua opposizione alla revisione della direttiva relativa al distacco dei lavoratori nel 2017.

Per quanto riguarda la condivisione delle informazioni, l'ACT partecipa attivamente alla condivisione internazionale delle informazioni, in particolare attraverso il sistema IMI.

Secondo i dati disponibili sui certificati A1³⁶, 74.109 certificati A1 sono stati rilasciati a lavoratori distaccati dal Portogallo nel 2018, il 70% ai sensi dell'articolo 12 del regolamento CE 883/2004. Ciò equivale a 51.905 distacchi effettuati per 27.519 lavoratori. Si tratta di numeri relativamente bassi in termini assoluti, che rappresentano solo il 2,9% di tutti i distacchi nell'UE, ma sono al di sopra della media in termini di proporzione della forza lavoro distaccata all'estero, con lo 0,6% dell'intera forza lavoro portoghese distaccata nel 2018, rispetto a una media UE dello 0,4%. Ciò è ancora più evidente nel settore edile. In termini di lavoratori distaccati verso il Portogallo, i numeri sono molto inferiori, con 28.964 distacchi in Portogallo nel 2018. Ciò rende il Portogallo un paese di invio netto di lavoratori distaccati, con 22.941 lavoratori inviati in più rispetto a quelli ricevuti. Tuttavia, questa differenza si sta progressivamente riducendo, con un numero sempre

³⁵ Un documento portabile che ogni lavoratore necessita per certificare quale legislazione gli si applica in materia di sicurezza sociale in caso abbia vincoli lavorativi con più di un paese.

³⁶ De Wispelaere F., De Smedt, L. and Pacolet, J. (2019) *Posting of workers: Report on A1 Portable Documents issued in 2018*. European Commission, Brussels.

maggiore di lavoratori distaccati in Portogallo nel corso degli anni, mentre il numero dei distacchi dal Portogallo ha toccato un minimo in otto anni nel 2018.

“Business case” per l'adesione a un accordo esistente o la conclusione di un accordo analogo

La crescente frammentazione e flessibilità del lavoro nel settore edile hanno portato all'insicurezza dell'impiego e all'erosione della protezione dei lavoratori, in particolare nel caso dei lavoratori distaccati. Le interviste condotte con gli ispettori del lavoro e le parti sociali portoghesi hanno evidenziato una serie di pratiche abusive e di sfruttamento nell'ambito del distacco di lavoratori edili portoghesi. Gli ispettori richiamano in particolare l'attenzione sull'esistenza di varie forme di pratiche abusive nei confronti dei lavoratori portoghesi distaccati all'estero, evidenziando problematiche relative a salari, organizzazione dell'orario di lavoro, assenze inesistenti e forme di interposizione illecita.

Ostacoli all'adesione ad accordi o alla conclusione di accordi e come potrebbero essere affrontati

L'ACT ritiene che la condivisione delle informazioni sollevi questioni relative alla protezione dei dati personali.

L'organizzazione datoriale AECOPS sostiene che lo scambio di informazioni tra autorità pubbliche di diversi Stati membri dovrebbe rimanere entro i limiti delle autorità pubbliche e dell'interesse pubblico; tali informazioni non dovrebbero essere fornite a terzi.

Ulteriori ostacoli includono:

- ritardi nello scambio di informazioni tra gli Stati membri, che incidono sull'efficacia e sui risultati delle ispezioni;
- diversi vincoli nell'ottenimento delle informazioni necessarie a causa delle barriere linguistiche, anche utilizzando il sistema IMI;
- la presenza di due entità, l'ACT e l'Istituto della previdenza sociale, con competenze condivise in materia, che ostacola il processo;
- la diversa organizzazione delle competenze in materia di lavoratori distaccati negli Stati membri;
- la necessità di una più stretta cooperazione per garantire un intervento efficace.

Fattori che favoriscono l'adesione ad accordi o la conclusione di accordi e come potrebbero essere sfruttati

Una base per lo sviluppo della cooperazione internazionale è sicuramente l'«Accordo di cooperazione amministrativa tra il Ministero del lavoro della Repubblica francese e il Ministero del lavoro, della solidarietà e della sicurezza sociale della Repubblica portoghese in materia di distacco di lavoratori e di prevenzione del lavoro sommerso» (2017).

I principali risultati dell'accordo sono: (i) la condivisione e la discussione di informazioni; (ii) lo sviluppo di attività ispettive congiunte; (iii) lo sviluppo di attività di diffusione e sensibilizzazione³⁷.

L'accordo Portogallo-Francia è considerato il più riuscito, principalmente per il fatto che è stato promosso a livello ministeriale e non da ispettorati, e quindi ha un impatto maggiore. Ha inoltre consentito l'inclusione dell'Istituto della previdenza sociale portoghese, che viene identificato come un vantaggio. Uno degli ostacoli individuati dall'ACT nello sviluppo e nella diffusione delle azioni di informazione e di ispezione è la mancanza di sostegno finanziario. Tuttavia, ci si aspetta che l'Autorità europea del lavoro, di recente creazione, possa consentire di superare problemi di questo tipo.

Secondo l'ACT, l'accordo può fungere da linea guida per la progettazione di misure e pratiche future, sulla base principalmente di due risultati ottenuti:

- l'istituzione di un comitato direttivo che si è riunito per la prima volta nel 2018 e si riunisce annualmente per valutare e monitorare l'accordo;
- la creazione di un gruppo di "agenti di prossimità" in entrambi i paesi responsabili della definizione degli accordi. Tale rete è composta principalmente da un gruppo di ispettori "sul campo" in ciascun paese che lavorano a stretto contatto per il miglioramento della cooperazione operativa tra Francia e Portogallo nell'ambito del distacco dei lavoratori, al fine di garantire il rispetto delle normative, i diritti dei lavoratori distaccati e una migliore lotta contro le frodi. Tale rete mira inoltre allo scambio di esperienze e pratiche ispettive, in particolare per quanto riguarda i lavoratori distaccati, con particolare attenzione al settore edile, della manutenzione temporanea e industriale.

Secondo le informazioni dell'ACT, il trasferimento di attività relative al distacco presso l'Autorità europea del lavoro (ELA) è in corso e influenzerà profondamente tutte le procedure precedenti. L'ACT ha già collaborato a due ispezioni congiunte pilota effettuate sotto l'egida dell'ELA. L'ACT è stata scelta a causa della pratica esistente di ispezioni congiunte nell'ambito dell'accordo bilaterale Portogallo-Francia, per cui ritiene che il lavoro sviluppato in relazione a tale accordo servirà da base per le future procedure dell'ELA.

³⁷ Si vedano le Linee Guida di progetto sull'accordo in questione: Veloso, L., Marques, J., and Sales Oliveira, C. (2021), *Guidelines Bilateral Agreement: Portugal-France*. https://www.isaproject.eu/wp-content/uploads/2021/03/Guidelines_PT-FR_2021.pdf

Piano nazionale: Romania

Informazioni sul contesto nazionale

Le principali autorità competenti in materia di distacco di lavoratori in Romania sono:

- Il Ministero del lavoro e della protezione sociale (*Ministerul Muncii și Protecției Sociale*, MMPS)
- L'Ispettorato del lavoro (*Inspeția Muncii*, IM)
- l'Ente nazionale per le pensioni pubbliche (*Casa Națională de Pensii Publice*, CNPP)

Il Ministero del lavoro e della protezione sociale elabora, coordina e attua strategie e politiche in materia di diritti e responsabilità dei lavoratori, relazioni di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, comunicazione e applicazione delle norme sul posto di lavoro e protezione sociale. Una serie di agenzie e autorità specializzate lo assistono nel suo lavoro.

Il ministero ha elaborato il quadro legislativo nazionale per il distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionali sul territorio rumeno (legge 16/2017 relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionali).

L'Ispettorato del lavoro è un'agenzia governativa specializzata, operante sotto il controllo del Ministero del lavoro e della protezione sociale. Il suo ruolo principale è quello di verificare che i datori di lavoro rispettino i loro obblighi in materia di relazioni di lavoro, condizioni di impiego e norme sulla salute e sicurezza per dipendenti e collaboratori.

L'Ente nazionale per le pensioni pubbliche amministra e gestisce il sistema pensionistico pubblico, nonché il regime relativo agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali. Il CNPP è l'ente incaricato di determinare la legislazione applicabile ai lavoratori migranti e di applicare la normativa europea sul coordinamento dei regimi di sicurezza sociale e gli accordi bilaterali in materia di sicurezza sociale di cui la Romania è parte.

Per quanto riguarda la condivisione internazionale delle informazioni, l'Ispettorato del lavoro è l'autorità competente come ufficio di collegamento e adempie al suo obbligo di cooperare amministrativamente con le autorità competenti degli Stati membri e della Confederazione svizzera.

L'Ufficio di collegamento è organizzato solo a livello centrale dell'Ispettorato del lavoro.

L'istituzione è inoltre incaricata di vigilare sul corretto funzionamento dell'IMI (modulo distacco dei lavoratori) a livello nazionale rumeno.

Attraverso l'Ispettorato del lavoro, la Romania ha partecipato allo scambio di informazioni mediante il sistema IMI sin dalla sua fase pilota.

Il numero di domande IMI ricevute o trasmesse attraverso questo sistema è aumentato di anno in anno e la Romania è tra i primi Stati membri per numero di domande.

Secondo i dati presentati dalla Commissione europea nella relazione sull'attuazione della direttiva 2014/67/UE, nel 2018 la Romania è al quinto posto per quanto riguarda il numero di richieste

inviato attraverso il sistema IMI ad altri Stati membri, per un totale di 173. Tali richieste hanno riguardato lo scambio di informazioni, la trasmissione di documenti a prestatori di servizi stranieri, la comunicazione di questioni urgenti relative a illegalità riscontrate durante i controlli, nonché richieste di notifica di verbali sull'applicazione di multe per infrazioni o richieste di recupero all'estero.

Per quanto riguarda il numero totale di richieste ricevute dall'Ispettorato del lavoro tramite il sistema IMI, nel 2018 la Romania era al terzo posto, con 482 richieste, dopo la Slovenia e la Polonia.

Per quanto riguarda il tempo medio di risposta alle varie richieste di informazioni ricevute attraverso il sistema IMI, la Romania rientra nel termine fissato dalla direttiva 2014/67/UE, con un tempo medio di risposta di 30 giorni, mentre la media dell'Unione europea è di 43 giorni.

Conformemente alle disposizioni della legge n. 16/2017, che recepisce le direttive europee sul distacco di lavoratori, l'Ispettorato del lavoro è l'autorità competente per il collegamento e adempie all'obbligo di cooperare amministrativamente con le autorità competenti degli Stati membri e della Confederazione svizzera. La cooperazione amministrativa prevista è svolta dall'Ispettorato del lavoro nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 1024/2012, esercitando il ruolo previsto all'articolo 5, lettera f), dello stesso.

Nell'ambito della cooperazione amministrativa, l'Ispettorato del lavoro risponde alle richieste motivate di informazioni provenienti dalle autorità competenti di altri Stati membri e della Confederazione svizzera ed effettua verifiche e azioni di controllo sui distacchi internazionali di lavoratori, in particolare per quanto riguarda l'inosservanza o l'abuso delle norme applicabili in materia, compresi i casi di lavoro sommerso di rilevanza internazionale e di distacchi di falsi lavoratori autonomi.

Qualora non disponga delle informazioni richieste, l'Ispettorato del lavoro le ottiene tramite le istituzioni nazionali competenti.

Per quanto riguarda il rispetto della normativa nazionale ed europea in materia di protezione dei dati personali, secondo la legge, l'Ispettorato del lavoro è un operatore di dati personali registrato presso l'Autorità nazionale di controllo del trattamento dei dati personali.

L'Ispettorato del lavoro è, per legge, l'istituzione responsabile del monitoraggio del sistema e della raccolta di dati e informazioni sul numero e le condizioni di impiego dei lavoratori distaccati.

I datori di lavoro devono informare l'ispettorato del lavoro locale nella giurisdizione in cui esercitano l'attività, cinque giorni prima dell'inizio delle operazioni, fornendo informazioni riguardanti il distacco dei loro dipendenti e qualsiasi successiva modifica relativa agli stessi.

È possibile individuare alcuni modelli geografici e settoriali di distacco. Ad esempio, i lavoratori distaccati dalla Polonia sono attivi principalmente nei settori dell'industria e dell'edilizia³⁸.

Nella seguente tabella è riportato il numero di certificati A1 rilasciati per settore dall'Ente nazionale per le pensioni pubbliche nel 2018.

³⁸ Informazioni dettagliate al riguardo sono fornite dalle relazioni annuali della Commissione europea sui certificati A1 e dalle relazioni dell'Osservatorio europeo sul settore delle costruzioni.

Tabella 2: certificati A1 rilasciati per lavoratori distaccati (Art. 12 del Regolamento CE 883/2004) dalla Romania per settore (2018)

2018	Totale	Agricoltura	Industria	Commercio	Alloggio e ristorazione	Trasporto, magazzinaggio e distribuzione	Settore finanziario e attività commerciali	Servizi sociali
Certificati A1 totali emessi	69.789	413	34.012	453	42	29.734	2.986	2.149

Fonte: Ente nazionale per le pensioni pubbliche

I principali Paesi ospitanti al 2018 erano Germania (15.283), Francia (6.444), Italia (5.543), Belgio (5.244), Paesi Bassi (3.020) e Austria (1.232).

In confronto, sulla base dei dati provenienti dalle dichiarazioni agli ispettorati del lavoro locali rumeni, 5.200 lavoratori sono stati distaccati nel territorio della Romania da altri Stati membri dell'Unione europea nel 2017.

Tuttavia, è necessario rilevare che le informazioni raccolte dagli Stati membri sulla base degli strumenti di dichiarazione nazionali sono ancora provvisorie.

L'Ispettorato del lavoro vigila sul rispetto delle disposizioni di legge in materia di distacco di lavoratori. Nel 2019 sono stati eseguiti 233 controlli e sono state applicate 40 sanzioni, di cui quattro multe e 36 ammonimenti; sono state disposte 112 misure per porre rimedio alle irregolarità identificate. Le principali irregolarità riscontrate tra le imprese che distaccano lavoratori in Romania hanno riguardato il mancato rispetto dell'obbligo di inviare le dichiarazioni di distacco, mentre le condizioni di impiego dei lavoratori distaccati sono state generalmente rispettate³⁹.

Per quanto riguarda le situazioni di irregolarità tra le imprese che inviano lavoratori dalla Romania, i dati esistenti rivelano solo i rapporti sulle sanzioni trasmessi attraverso il sistema IMI dalle autorità competenti di altri Stati membri. Tuttavia, il numero delle sanzioni applicabili potrebbe essere superiore.

Per quanto riguarda la cooperazione amministrativa, nel corso del 2019 l'Ispettorato del lavoro ha ricevuto la maggior parte delle richieste da Austria (23) e Italia (4) relative alla notifica di decisioni che impongono sanzioni pecuniarie a vari datori di lavoro rumeni i cui dipendenti forniscono servizi transnazionali.

Nel corso del 2018, i risultati dei controlli eseguiti per verificare il rispetto delle disposizioni della legge n. 16/2017 hanno portato all'applicazione di 39 sanzioni, di cui otto pecuniarie e 41 misure per porre rimedio alle irregolarità riscontrate.

³⁹<https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/187655/Raport+de+activitate+al+Inspectiei+Muncii+pentru+anul+2019.pdf/63b1590f-c84e-478e-930a-27f4a2f2c6cf>

Nel corso del 2017, i risultati dei controlli eseguiti per verificare il rispetto delle disposizioni della legge n. 16/2017 hanno comportato l'applicazione di 54 sanzioni, di cui 10 pecuniarie e 44 ammonimenti⁴⁰.

Inoltre, secondo la relazione di attuazione sulla direttiva 2014/67/UE, nel corso del 2017 la Romania ha ricevuto, attraverso il sistema IMI, circa 70 richieste di notifica di decisioni che impongono sanzioni pecuniarie per la violazione da parte di imprese rumene delle norme sul distacco di lavoratori e circa 10 domande di recupero di multe⁴¹.

La necessità di rispondere entro una scadenza precisa, come stabilito dalla direttiva 2014/67/UE e dal regolamento IMI n. 1024/2012, nonché le categorie di informazioni richieste, hanno portato ad un aumento delle ispezioni mirate al fine di verificare il rispetto della legge e ad una maggiore capacità degli ispettori di individuare abusi o irregolarità in caso di distacco di lavoratori.

“Business case” per l'adesione a un accordo esistente o la conclusione di un accordo analogo

L'Ente nazionale per le pensioni pubbliche non ha concluso accordi di cooperazione transnazionale in materia di distacco di lavoratori con istituzioni analoghe di altri Stati membri dell'UE, poiché la collaborazione è stata instaurata nel quadro dei regolamenti UE in materia di coordinamento dei regimi di sicurezza sociale. L'Ispettorato del lavoro ritiene opportuno concludere accordi internazionali bilaterali al fine di migliorare lo scambio di informazioni, rendendo così più efficace la verifica delle condizioni di impiego dei lavoratori distaccati.

La Romania si avvale del sistema IMI per lo scambio di informazioni con tutti gli Stati membri dell'UE, indipendentemente dall'esistenza di accordi di cooperazione bilaterale conclusi con altri Stati membri. Le parti firmatarie utilizzano il sistema IMI per scambiare informazioni in modo sicuro nel caso degli accordi che l'Ispettorato del lavoro rumeno ha firmato con gli ispettorati del lavoro di Italia, Spagna e Grecia. Nel caso della cooperazione con Ungheria e Portogallo, l'uso del sistema IMI è stato combinato con i sistemi convenzionali per lo scambio sicuro di informazioni.

In generale, oltre alla condivisione delle informazioni che avviene attraverso l'IMI, la firma di un accordo può anche facilitare:

- la realizzazione di speciali campagne di controllo o l'elaborazione di relazioni sulle condizioni di impiego dei cittadini nell'altro Stato o su altri aspetti di interesse;

⁴⁰<https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/187655/Raport+de+activitate+al+Inspectiei+Muncii+pentru+anul+2017.pdf/1a898dfa-6e03-4b82-bf59-8bd20e494dc5>

⁴¹ Relazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo relativa all'applicazione e all'attuazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno ("regolamento IMI"). {SWD(2019) 337 final} <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2019:426:FIN>

- lo scambio di esperienze mediante la partecipazione di delegazioni di ispettori del lavoro di un paese alle attività di ispezione nell'altro paese;
- l'organizzazione di sessioni di formazione pratica da svolgere nei rispettivi paesi, nonché la partecipazione a conferenze, simposi e incontri internazionali organizzati dalle parti;
- lo scambio di informazioni non solo riguardo ai lavoratori distaccati nell'ambito di una prestazione di servizi, ma anche riguardo alle buone prassi ed esperienze relative all'attuazione delle direttive UE in materia.

Ostacoli all'adesione ad accordi o alla conclusione di accordi e come potrebbero essere affrontati

La determinazione del numero di lavoratori distaccati (in tutti gli Stati membri dell'UE) rimane particolarmente difficile e attualmente sono disponibili solo stime (a livello europeo). La delimitazione del fenomeno è la prima questione da affrontare, in quanto i lavoratori distaccati sono definiti in modo diverso a seconda dell'ambito.

Lo scambio transnazionale di informazioni è affrontato in modo diverso, dato l'importante margine di discrezionalità concesso agli Stati membri nella progettazione del sistema di dichiarazione dei lavoratori distaccati.

È necessario migliorare le fonti di dati per consentire il controllo del distacco al fine di garantire la concorrenza leale delle imprese tra gli Stati membri e il riconoscimento dei diritti sociali e lavorativi dei lavoratori distaccati. Non sono disponibili statistiche accurate sul numero di lavoratori distaccati, sulle loro caratteristiche e condizioni di impiego.

I dati basati sui certificati A1 continueranno ad essere la principale fonte di informazioni sui distacchi in quanto coprono tutti gli Stati membri e sono l'unica fonte che fornisce dati pienamente comparabili. Tuttavia, è ora possibile integrare i dati basati sui certificati A1 con i dati relativi alle dichiarazioni di distacco ai sensi dell'articolo 9 della direttiva concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE.

A seconda delle responsabilità delle parti firmatarie, potrebbero verificarsi ulteriori ritardi in quanto la competenza specifica potrebbe essere suddivisa tra più attori a livello nazionale. Ad esempio, in Irlanda i rapporti di lavoro e le questioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro sono coperti da due agenzie indipendenti, mentre in Romania sono di competenza di un'unica agenzia.

Secondo la legislazione e la prassi nazionali in Romania, i ministri e le autorità pubbliche subordinate o sotto il loro coordinamento possono concludere protocolli o memorandum d'intesa con istituzioni omologhe di altri Stati, se:

- hanno il potere di firmare tali documenti di cooperazione in base alle proprie leggi e/o statuti di stabilimento e funzionamento, e

- tali protocolli o memorandum d'intesa non creano, modificano o estinguono diritti e obblighi legali o di altro tipo disciplinati dal diritto internazionale pubblico.

Tali protocolli o memorandum d'intesa vengono negoziati dalle istituzioni firmatarie, sono soggetti, prima della firma, al parere del Ministero degli affari esteri ed entrano in vigore alla data della loro firma.

Se gli accordi o i protocolli sottoscritti tra le istituzioni creano, modificano o estinguono diritti e obblighi giuridici o di altro tipo disciplinati dal diritto internazionale pubblico, essi rientrano nell'ambito di applicazione della legge n. 590/2003 sui trattati, come successivamente modificata e integrata, e sono soggetti a una diversa procedura di negoziazione, firma ed entrata in vigore.

Tale legge disciplina le condizioni in base alle quali possono essere conclusi trattati o accordi, sia a livello governativo che di dipartimento e stabilisce tutte le procedure da seguire dal momento dell'approvazione dei negoziati fino alla firma dei trattati/accordi.

In base alle disposizioni di detta legge, i trattati firmati sia a livello governativo che di dipartimento sono sottoposti al governo per l'approvazione con decisione governativa.

La pubblicazione nella Gazzetta ufficiale della Romania e l'entrata in vigore degli accordi adottati con decisione governativa possono essere ritardate fino al completamento delle procedure di approvazione da parte di una serie di istituzioni/autorità pubbliche e alla consultazione delle parti sociali.

La definizione di priorità per accordi specifici dovrebbe attenuare i ritardi. Dovrebbe essere un processo obiettivo e tenere conto del numero di lavoratori che emigrano e del numero di distacchi. Una volta completata l'analisi dalle parti competenti, la parte negoziale dovrebbe chiedere alle agenzie subordinate di agire con la debita diligenza. Ciò non è così facile quando l'accordo è firmato a livello governativo e un gran numero di attori (ministeri e agenzie) devono approvarlo.

Fattori che favoriscono l'adesione ad accordi o la conclusione di accordi e come potrebbero essere sfruttati

Le principali preoccupazioni che possono essere alla base dell'adesione o della stipula di un accordo sono il distacco illegale e la violazione della legislazione sulle condizioni di impiego e sulla sicurezza e salute sul lavoro per quanto riguarda i cittadini impiegati all'estero.

Una caratteristica molto importante degli accordi è la definizione di aree di interesse comune. A seconda delle parti firmatarie ciò può variare notevolmente. Ad esempio, uno Stato che riceve un gran numero di lavoratori distaccati potrebbe voler dare priorità all'azione, mentre uno Stato con un gran numero di lavoratori che emigrano dal proprio territorio potrebbe sottolineare l'importanza delle misure in materia di informazione e di salute e sicurezza sul lavoro. Tutte queste aree

prioritarie devono essere identificate e incluse nel testo finale e la loro priorità deve essere convenuta tra le parti firmatarie.

A titolo d'esempio, i protocolli di cooperazione con l'Italia e la Spagna sono stati firmati per il gran numero di cittadini rumeni che lavorano/sono distaccati in Italia/Spagna. Tali documenti mirano a garantire che i lavoratori rumeni beneficino delle stesse condizioni di lavoro dei lavoratori locali.

Le istituzioni che sono parti dell'accordo beneficiano di un rafforzamento delle attività di cooperazione bilaterale, il che significa che migliorano anche la loro capacità di informare i lavoratori in merito ai loro diritti e obblighi.

Piano nazionale: Spagna

Informazioni sul contesto nazionale

La principale autorità responsabile per l'applicazione della direttiva 96/71 in Spagna è l'Ispettorato del lavoro e della sicurezza sociale (*Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social* – ITSS). I poteri amministrativi attribuiti all'ITSS, nell'ambito della sua sfera di competenza e tramite le sue strutture, includono il potere di vigilare sul rispetto della legislazione sociale, di imporre sanzioni, nonché di fornire consulenza, conciliazione, mediazione e arbitrato in relazione a tali questioni.

Le norme in materia di lavoro e previdenza sociale comprendono quelle riguardanti aspetti lavorativi, la prevenzione dei rischi professionali, la sicurezza e la protezione sociale, l'impiego, la formazione professionale per l'impiego e la protezione contro la disoccupazione, l'economia sociale, l'emigrazione, i movimenti migratori e il lavoro degli stranieri, la parità di trattamento e di opportunità e la non discriminazione nell'impiego.

L'ITSS è l'organismo responsabile del monitoraggio e della garanzia del rispetto delle norme a tutela dei lavoratori distaccati nell'ambito della prestazione transnazionale di servizi da imprese stabilite nell'Unione europea, in conformità con la direttiva 96/71/CE. È inoltre responsabile del controllo e del monitoraggio del flusso di lavoratori provenienti dal territorio dell'UE nell'ambito della libera circolazione di lavoratori, assunti direttamente dalle imprese, e di cittadini di Paesi terzi. Opera a stretto contatto con gli uffici di sicurezza sociale e con le forze di sicurezza dello Stato, che sono necessarie per determinate azioni.

L'ITSS è anche l'autorità competente per la firma di accordi di scambio di informazioni e di collaborazione, attraverso la sua Sottodirezione generale delle relazioni istituzionali e dell'assistenza tecnica. Attualmente, a tale Sottodirezione generale è affidato il monitoraggio degli accordi di collaborazione firmati con Portogallo e Francia.

Il distacco dei lavoratori non è una questione molto dibattuta in Spagna. A livello politico, la posizione del governo spagnolo è variata in una certa misura negli ultimi 20 anni. Quando la Spagna è entrata nell'UE, era uno Stato membro con un minore costo del lavoro. Di conseguenza, non è stato uno dei Paesi che ha esercitato pressioni per rafforzare le restrizioni alla mobilità interna dei lavoratori. Dal 2006, quando altri Stati membri caratterizzati da costi del lavoro relativamente inferiori sono entrati a far parte dell'UE (Romania, ecc.), la Spagna è stata tra i Paesi che hanno richiesto l'attuazione di una serie di restrizioni per quanto riguarda i settori e il numero di possibili lavoratori distaccati provenienti da tali Paesi (Wagner, 2015). In tale contesto, è importante rilevare che il governo spagnolo ha lavorato per migliorare la cooperazione transnazionale al fine di far rispettare la normativa sul distacco attraverso accordi internazionali. Come risultato, l'Ispettorato del lavoro e della sicurezza sociale ha concluso accordi di cooperazione bilaterale sia con Stati membri con un costo del lavoro più elevato (Francia) sia con quelli con un costo del lavoro inferiore (Portogallo, Polonia e Romania) (Ispettorato del lavoro e della previdenza Sociale, 2018).

Tra le parti sociali, la Confederazione spagnola delle organizzazioni datoriali (CEOE) non ha pubblicato alcuna posizione ufficiale sull'argomento. La CEOE sostiene principalmente che i

governi dovrebbero fornire informazioni accurate e aggiornate sulle norme applicabili per facilitare le imprese nel rispetto delle normative vigenti. I sindacati dei lavoratori, invece, accolgono con favore la nuova direttiva. La loro posizione è la stessa espressa dai sindacati europei i quali, come riassumono Riesco-Sanz e al., accolgono con favore la direttiva poiché "riconosce esplicitamente l'obiettivo di fornire tutela giuridica ai lavoratori distaccati, piuttosto che servire solo come meccanismo per la prestazione transnazionale di servizi da parte delle imprese nell'ambito del mercato unico"⁴².

Per quanto riguarda la condivisione delle informazioni, gli ispettori del lavoro e della sicurezza sociale partecipano attivamente alla condivisione transnazionale delle informazioni, in particolare attraverso l'IMI. Tuttavia, la Spagna ha anche firmato accordi di cooperazione e scambio di informazioni con altri paesi, come Francia, Portogallo, Romania e Polonia, con risultati diversi.

L'ispettorato del lavoro collabora con diverse istituzioni come la Cassa generale di previdenza sociale e l'istituto nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro per affrontare le diverse situazioni che si verificano nel distacco di lavoratori quando si rendono necessari interventi congiunti. Tuttavia è l'ispettorato del lavoro l'istituzione competente a vigilare sul rispetto delle norme in materia di lavoro e previdenza sociale e a farle rispettare.

Per quanto riguarda il flusso di lavoratori, la Spagna era tradizionalmente uno Stato membro "destinatario netto" in termini di lavoratori distaccati. Tuttavia, questa situazione è cambiata con la crisi finanziaria. Dal 2011, la Spagna si qualifica come un "mittente netto", ovvero emette più certificati A1 di quanti ne riceve.

Se si esaminano i certificati A1 ricevuti dalla Spagna, risulta che si tratta del settimo paese dell'UE per numero di lavoratori distaccati ospitati nel 2017, con 60.488 lavoratori distaccati in Spagna (il 3% erano lavoratori autonomi). I settori in cui la maggior parte dei lavoratori è distaccata sono i trasporti, l'industria e l'edilizia.

Per quanto riguarda il numero di lavoratori spagnoli distaccati in altri paesi europei, la Spagna era il terzo paese dell'UE in termini di invio di lavoratori distaccati nel 2017 (101.868).

Il numero di certificati A1 emessi dalla Spagna è aumentato annualmente dal 2010. Tale numero è aumentato del 10,4% dal 2016 al 2017 e del 151% dal 2010 al 2017.

Complessivamente, la ricerca qualitativa incentrata sia sui lavoratori distaccati in Spagna che su quelli distaccati dalla Spagna mostra risultati simili ad altri paesi europei Tali risultati indicano che i lavoratori distaccati sono generalmente esposti a condizioni di lavoro peggiori rispetto ai lavoratori nazionali.

I principali problemi affrontati dai lavoratori distaccati sono legati all'elusione delle norme sulla parità di retribuzione e sull'orario di lavoro (orari più lunghi, ecc.), nonché problemi legati alla scarsa qualità degli alloggi offerti.

⁴² Riesco-Sanz, A., García, J. e Maria, M.M. (2019), The posting of workers in the European road transport industry: An approach based on the discourses of social and institutional stakeholders, *European Journal of Industrial Relations*, pag. 7.

“Business case” per l'adesione a un accordo esistente o la conclusione di un accordo analogo

Nel caso della Spagna, un accordo che ha avuto importanti risultati positivi nella cooperazione transnazionale è stato quello firmato tra gli ispettorati del lavoro di Spagna e Portogallo. Nel 1998 è stata firmata una dichiarazione di intenti tra i due Paesi, seguita nel 2002 da un accordo di collaborazione tuttora in vigore. Si tratta essenzialmente di un accordo amministrativo, incentrato sullo scambio di informazioni tra l'Ispettorato del lavoro spagnolo e quello portoghese e basato sulla necessità di cooperazione tra i due Stati.

L'accordo ha reso possibile il mantenimento di un quadro stabile di collaborazione nei seguenti ambiti:

1. salute e sicurezza sul lavoro;
2. infortuni sul lavoro: segnalazioni di infortuni sul lavoro e notifica immediata della relazione sull'infortunio;
3. permessi di lavoro per cittadini extracomunitari;
4. verifiche su società stabilite nel Paese confinante: a) citazioni, richieste di documentazione e identificazione del legale rappresentante; b) notifica di registri di infrazioni;
5. Scambio di informazioni sul flusso di lavoratori;
6. Cooperazione e assistenza derivanti dalla direttiva 96/71 /CE in materia di scambio di informazioni.

L'accordo ha consentito di migliorare la conoscenza rispettiva dei due Paesi a vari livelli: politico, giuridico e operativo.

Esso prevede strumenti di gestione molto semplici che sono stati rispettati da tutte le parti, nonostante i cambiamenti di governo avvenuti nel corso degli anni. Un modello simile potrebbe essere utilizzato per stabilire altri accordi di cooperazione tra la Spagna e diversi paesi.

Accordi di cooperazione con queste caratteristiche consentono di accelerare i processi di scambio di informazioni e di dati, che hanno un impatto positivo sia per lavoratori e imprese che sui sistemi di gestione delle diverse amministrazioni.

Ostacoli all'adesione ad accordi o alla conclusione di accordi e come potrebbero essere affrontati

Una delle possibili carenze degli accordi di cooperazione è che le parti sociali non sono rappresentate nei loro comitati di monitoraggio. Il loro coinvolgimento sarebbe vantaggioso, in quanto sia i sindacati che le organizzazioni datoriali monitorano a loro volta la situazione dei lavoratori distaccati, essendo interessati alla massima trasparenza e all'eliminazione delle frodi in questo tipo di prestazione di servizi transnazionali. Ciò potrebbe avvenire adottando meccanismi che garantiscano la protezione e la sicurezza dei dati personali.

Fattori che favoriscono l'adesione ad accordi o la conclusione di accordi e come potrebbero essere sfruttati

Le nuove strutture create dalla Commissione europea e dall'Autorità europea del lavoro (ELA) potrebbero rappresentare un fattore importante per garantire la certezza del diritto nello scambio di informazioni e nella creazione di quadri di collaborazione permanente tra i Paesi per la realizzazione di piani di lavoro congiunti volti a migliorare le condizioni dei lavoratori distaccati.

Conclusioni

Nel corso del progetto sono stati valutati e discussi complessivamente 11 accordi, che sono stati riassunti nel presente Rapporto finale, nel quadro di un più ampio confronto e dibattito tra i Paesi.

L'analisi effettuata, ulteriormente arricchita da quattro eventi online di presentazione e discussione degli accordi, evidenzia alcune preoccupazioni e limiti ricorrenti nelle attuali pratiche di cooperazione amministrativa nei Paesi interessati, nonché possibili strategie per affrontarli.

Nel complesso, è interessante rilevare che tutti gli accordi conclusi dagli ispettorati del lavoro e dai ministeri hanno identificato il tema degli infortuni sul lavoro come una preoccupazione comune, sia per quanto riguarda la loro prevenzione sia per quanto riguarda la gestione delle sanzioni pecuniarie e l'accesso alle prestazioni. Questo ci ricorda che le norme sul distacco, come quelle in altri ambiti che si riferiscono a lavoratori a rischio di sfruttamento, dovrebbero dare priorità agli obiettivi di protezione sociale e sanitaria, in particolare in settori particolarmente esposti a rischi, come l'edilizia.

Per quanto concerne più specificamente le preoccupazioni in merito alla condivisione delle informazioni e alla cooperazione, come sottolineato in particolare nei piani nazionali in Bulgaria e Portogallo, il miglioramento della cooperazione amministrativa deve essere supportato da una forte volontà politica, unitamente alla conseguente assegnazione di risorse finanziarie adeguate per la promozione delle azioni correlate.

La maggior parte degli accordi sottoscritti dalle autorità pubbliche oggetto dello studio comporta non solo un impegno a condividere dati o informazioni, che potrebbe richiedere uno sforzo supplementare in termini di risorse umane, ma anche attività congiunte di condivisione delle conoscenze, formazione, ispezione o sensibilizzazione, che possono essere difficili da attuare in assenza di adeguate risorse, ad es., la partecipazione a un corso di formazione o lo svolgimento di un'ispezione congiunta all'estero. Tali attività sono fondamentali per consentire a ispettori e funzionari di acquisire adeguate conoscenze in merito alla legislazione di altri paesi, il che è a sua volta necessario per agevolare la cooperazione internazionale. Infatti, come nel caso degli accordi firmati dalla Bulgaria con la Francia e la Norvegia, la cooperazione può andare oltre quanto strettamente necessario per contrastare le frodi e facilitare l'applicazione della legislazione esistente, estendendosi alla condivisione di buone pratiche tra gli organismi coinvolti, contribuendo così in modo proattivo a migliorare il quadro legislativo nazionale e le attività volte a garantirne l'applicazione.

Tra le preoccupazioni ricorrenti e i limiti alla cooperazione, già emersi nei precedenti progetti Post-Lab e EU Post Lab, sembra esserci anche il ruolo svolto dai "contatti e dalle relazioni personali". In un certo senso, fino a quando le attività di cooperazione internazionale non saranno incorporate tra i compiti delle autorità coinvolte, rappresentando piuttosto il risultato delle attività e della buona volontà di alcuni funzionari, la sostituzione di questi ultimi potrebbe minacciare la cooperazione stessa. Al fine di trasformare le relazioni personali da un fattore che costituisce una minaccia a un elemento di forza, gli accordi selezionati di solito prevedono un adeguato sistema di governance.

Normalmente, come avviene per l'accordo tra Bulgaria e Norvegia e anche per gli accordi in Spagna e Portogallo, sono previste riunioni annuali di un comitato direttivo. Ciò significa che le

parti devono nominare una persona responsabile, sostituirla se necessario e scambiarsi informazioni regolarmente sui progressi compiuti nei settori concordati per la cooperazione e nelle misure concrete che si impegnano reciprocamente ad attuare.

Come nel caso dell'accordo tra Portogallo e Spagna, la governance può anche comportare la nomina di persone di riferimento locali, in quanto gli ispettori al servizio presso le strutture territoriali possono essere coloro che scoprono le infrazioni e che necessitano di una rapida cooperazione per affrontarle prima che i responsabili delle violazioni scompaiano. Tale approccio può essere particolarmente istruttivo anche per paesi, come la Polonia, dove i dati e le competenze degli ispettorati del lavoro sono particolarmente decentrati.

Un'altra preoccupazione fondamentale, sottolineata soprattutto in Francia, Portogallo, Polonia e Romania, è la possibile ramificazione delle competenze, e quindi delle informazioni, tra diverse istituzioni, non necessariamente distribuite allo stesso modo nei diversi Stati membri dell'UE. La questione, legata principalmente ai diversi ambiti di attività e alle diverse competenze degli ispettorati del lavoro e delle istituzioni di previdenza sociale, è stata affrontata in Portogallo e in Romania coinvolgendo entrambe le istituzioni nella cornice delle attività di cooperazione bilaterale. Da un lato, la moltiplicazione degli attori coinvolti può rallentare la governance e il processo di cooperazione. Dall'altro, al di là dei limiti che incidono sulla cooperazione internazionale, le stesse autorità nazionali possono scontare limiti nell'accesso ai dati pertinenti da altre istituzioni del loro paese.

A questo proposito, come già sottolineato nel Rapporto finale del progetto EU Post Lab, è essenziale snellire e semplificare il processo di condivisione dei dati a livello nazionale, almeno per quanto concerne le informazioni chiave necessarie per verificare il rispetto del diritto del lavoro e delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di sicurezza sociale.

Un'esperienza interessante è il DURC italiano, che consente alle istituzioni previdenziali e agli enti bilaterali italiani di accedere tramite una piattaforma a informazioni sulla regolarità contributiva di una determinata impresa rispetto al pagamento sia dei contributi previdenziali sia dei pagamenti agli enti bilaterali (vale a dire, le Casse Edili). Strumenti analoghi potrebbero essere sviluppati in altri paesi per garantire la regolarità dell'impiego, consentendo eventualmente anche alle imprese di accedere alle informazioni chiave necessarie per verificare le condizioni di impiego nella catena dei subappalti.

Per quanto riguarda il coinvolgimento delle parti sociali e degli enti bilaterali, i piani nazionali di Bulgaria e Francia forniscono esempi di coinvolgimento dei primi. Alla luce dei loro rapporti con le imprese e con i lavoratori, le organizzazioni datoriali e i sindacati possono essere alleati nel diffondere informazioni sulle disposizioni e le condizioni di impiego che devono essere rispettate, nonché nel migliorare la conformità e fornire input per campagne e azioni future.

Gli accordi stipulati dagli enti bilaterali in Italia e Francia mostrano invece la capacità degli enti bilaterali di semplificare il distacco, monitorando al contempo il rispetto del pagamento dei contributi dovuti per gli elementi della retribuzione intermediati. Tali accordi potrebbero essere estesi ad altri paesi a condizione che: (i) esistano organismi simili; (ii) i contributi costituiscano una quota percentuale analoga dei salari; (iii) l'ente sia incaricato di farlo per legge e dai suoi amministratori (organizzazioni datoriali nel caso della Francia e parti sociali congiuntamente in Italia).

Il confronto effettuato nel corso degli eventi di progetto ha mostrato che la cooperazione tra le autorità pubbliche e gli enti bilaterali potrebbe inoltre contribuire a garantire il rispetto degli obblighi in materia di pagamento di salari e di contributi previdenziali.

Ad esempio, ai sensi di legge, l'ente tedesco SOKA BAU ha accesso alle dichiarazioni preventive sul distacco, e ciò gli consente di perseguire il suo legittimo obiettivo di garantire che le imprese che distaccano lavoratori nel settore edile iscrivano i lavoratori al regime di indennità per ferie tedesco.

In Italia, invece, grazie al DURC, la CNCE può assicurarsi che le imprese nel settore edile non eludano gli obblighi relativi al versamento dei contributi agli enti bilaterali. La prossima estensione a livello nazionale del DURC di congruità, vale a dire una certificazione rilasciata se il numero di lavoratori assunti è in linea con la forza lavoro che si ritiene necessaria per svolgere un determinato lavoro edile, contribuirà ulteriormente a scoraggiare il lavoro sommerso, anche attraverso il distacco irregolare di lavoratori.

Infine, l'accordo tra lo ZUS polacco e la SOKA BAU prevede un'altra possibile linea di cooperazione. Collegando un istituto di previdenza sociale con un ente bilaterale, l'accordo consente al primo di assicurarsi che i contributi previdenziali siano versati sugli elementi delle retribuzione intermediati all'estero per i lavoratori polacchi inviati in Germania, il che facilita anche l'accesso alle relative prestazioni al termine del distacco.

Nel complesso, i risultati dell'analisi comparata e gli orientamenti emersi dalla ricerca, nonché i dati a livello paese esaminati nelle precedenti sezioni, possono rivelarsi particolarmente pertinenti per le attività della neonata Autorità europea del lavoro (ELA), che può basarsi sull'esperienza e sulle conoscenze sviluppate per sostenere nuovi percorsi di cooperazione tra gli Stati membri, sia in termini di condivisione delle conoscenze e di apprendimento reciproco, di accesso ai dati e alle informazioni utili per garantire il rispetto delle norme in materia di distacco dei lavoratori.

RIGUARDO AL PROGETTO ISA

Il Progetto ISA mira a promuovere e rafforzare la cooperazione internazionale tra le autorità e le parti interessate coinvolte nel distacco di lavoratori nel settore edile, favorendo la creazione di accordi di scambio di informazioni per monitorare e facilitare il distacco di lavoratori.

Il progetto riunisce partner di sette paesi europei ed eredita i risultati dei precedenti progetti Post-Lab ed EU Post Lab, che hanno identificato ostacoli alla cooperazione internazionale nonché pratiche promettenti che coinvolgono organismi di contrasto e parti sociali.

Al fine di superare i limiti esistenti, il progetto ISA seleziona e valuta una serie di accordi, esplorandone i risultati e i limiti e proponendo, se del caso, soluzioni per il futuro.

www.isaproject.eu



Il Progetto viene sviluppato grazie al supporto finanziario della Commissione Europea

I pareri qui espressi riflettono solo il parere degli autori.

La Commissione europea non è responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni quivi contenute.