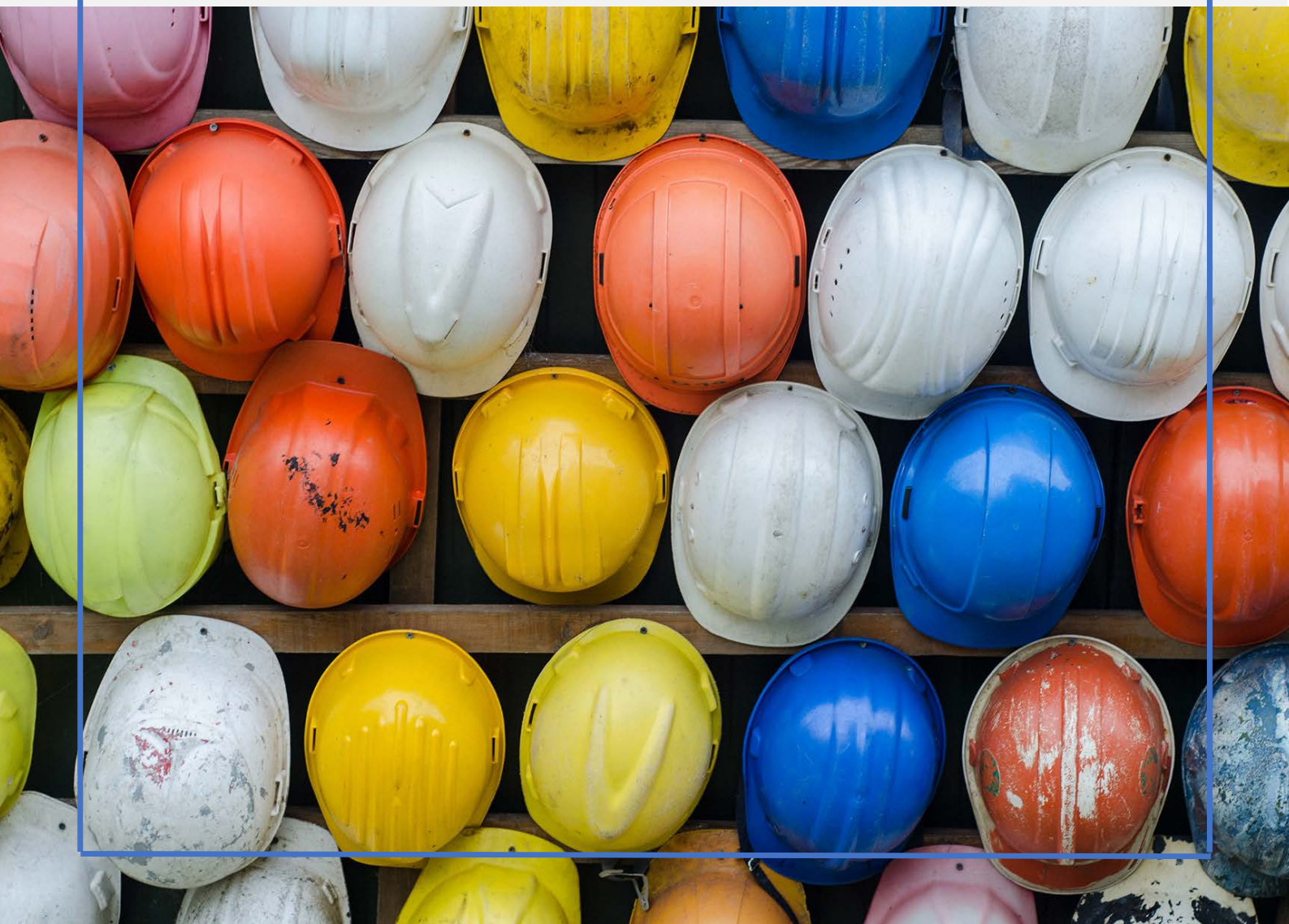


Linee guida

Accordi bilaterali transnazionali tra l'UCF francese ed enti bilaterali attivi in altri Paesi dell'UE

Autore: Frédéric Turlan (IR Share)

Marzo 2021



Rischi o preoccupazioni oggetto dell'accordo

Dall'inizio degli anni 2000, il numero di imprese straniere che si aggiudicano contratti di appalto pubblici o privati per opere edili in Francia è in crescita. Cinque regioni hanno costituito il 70% del totale registrato di lavoratori distaccati in Francia: Grande Est (104.000 lavoratori distaccati nel 2018) che confina con la Germania, Isola di Francia (92.000), Alvernia-Rodano-Alpi (74.000) che confina con l'Italia, Alta Francia (65.000) che confina con il Belgio e Provenza-Alpi-Costa Azzurra (77.000) che confina anch'essa con l'Italia.

Tre settori di attività in Francia impiegano in particolare lavoratori distaccati: l'industria, con 80.560 dichiarazioni e 165.005 lavoratori distaccati dichiarati; l'edilizia e i lavori pubblici, con 52.509 dichiarazioni e 123.167 lavoratori distaccati; e l'agricoltura, con 23.981 dichiarazioni per 74.255 lavoratori distaccati.

Allo stesso tempo, le imprese francesi hanno operato sempre più nei Paesi confinanti, in particolare Germania, Belgio, Spagna, Italia e Regno Unito.

Queste tendenze hanno determinato un aumento della mobilità dei lavoratori, in particolare attraverso il distacco, con conseguenze significative per la gestione delle retribuzioni e delle buste paga, che può essere particolarmente gravosa soprattutto per le PMI.

La Francia e alcuni Paesi limitrofi come Germania e Italia hanno infatti sviluppato un sistema di intermediazione dei salari dei lavoratori nel settore edile tramite enti bilaterali, finalizzato a garantire la stabilità dei redditi nonostante la natura temporanea dei contratti del settore o l'interruzione improvvisa del lavoro a causa di condizioni meteorologiche avverse.

Nonostante alcune differenze nella loro organizzazione territoriale, nel modello di proprietà e nelle prestazioni, tali enti bilaterali gestiscono circa il 30% dei salari lordi dei lavoratori attraverso contributi versati dal datore di lavoro all'ente, contributi che, a loro volta, danno diritto ai lavoratori a una serie di prestazioni (ad es., ferie retribuite, indennità per maltempo, scatti di anzianità, accesso a formazione professionale, ecc.).

Ciò significa che, ogniqualvolta un lavoratore viene distaccato all'estero, il datore di lavoro deve informare l'ente bilaterale competente del Paese di origine e del Paese ospitante al fine di sospendere i versamenti al primo e contribuire al secondo.

A loro volta, i lavoratori otterrebbero il diritto a prestazioni di enti bilaterali esteri, le quali dovranno essere richieste all'estero, realisticamente una volta terminato il distacco.

Le imprese del settore edile stabilite al di fuori del territorio francese devono registrarsi a una cassa francese per le ferie (*Congés intempéries BTP - CIBTP*), istituita a livello locale, nel momento in cui operano in Francia, in conformità con il codice del lavoro. Tali casse sono soggette alla vigilanza e al coordinamento a livello nazionale da parte dell'*Union des caisses de France* (UCF). L'UCF è gestita solo dall'organizzazione datoriale rappresentativa del settore edile.

Un'eccezione a questo principio è la conclusione di accordi bilaterali firmati con alcuni Stati membri dell'UE. 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 nazionale tedesco SOKA-BAU.

Il presente accordo è attuato attraverso la condivisione di informazioni. Infatti, la cassa per ferie competente verifica che, alla data del distacco, l'impresa sia regolarmente registrata e sia in

regola con il versamento dei contributi dovuti in relazione ai lavoratori complessivamente dichiarati. Successivamente, la cassa redige 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.

Obiettivi

La caratteristica principale del presente accordo è quella di mettere a disposizione delle imprese coperte dal sistema di ferie retribuite nel settore edile una procedura semplificata, garantendo al contempo il rispetto della normativa nazionale in materia di versamento dei contributi. L'accordo persegue i seguenti obiettivi:

- a) impedire che il distacco dei lavoratori sia utilizzato come uno strumento di dumping sociale;
- b) tutelare i lavoratori nel settore edile garantendo la continuità dell'iscrizione ai loro enti bilaterali, l'accesso alle relative prestazioni e una retribuzione complessiva comparabile a quella applicabile nel Paese ospitante;
- c) agevolare la prestazione di servizi all'estero da parte di imprese operanti nel settore edile;
- d) scambiare informazioni tra le parti sociali e gli enti bilaterali dei Paesi interessati sulle condizioni di impiego nei vari Paesi, in particolare per quanto riguarda la struttura delle retribuzioni e il ruolo di tali enti;
- e) combattere il lavoro sommerso e vigilare sulla corretta applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi.

"Business case" per l'adozione dell'accordo dal punto di vista delle parti interessate

Lavoratori:	In assenza degli accordi, i contributi dei lavoratori distaccati sarebbero frammentati in diversi fondi, con il rischio di perdere alcuni elementi salariali nel Paese ospitante o la continuità necessaria per maturare alcuni diritti nel Paese di origine.
Imprese:	Gli accordi prevengono i rischi di doppia imposizione riducendo al contempo l'onere amministrativo per i datori di lavoro, che interagiscono solo con il loro ente nel Paese di origine e nella loro lingua. Un modulo standard da compilare e inviare all'istituzione nazionale che trasmetterà le informazioni pertinenti all'istituzione del Paese ospitante.
Sindacati:	A condizione che il costo complessivo del lavoro tra i Paesi coinvolti sia simile, i sindacati beneficiano di uno strumento che incentiva il rispetto dei contratti collettivi da parte delle imprese del settore edile.
Organizzazioni datoriali:	Le organizzazioni datoriali beneficiano di uno strumento che semplifica i requisiti amministrativi in caso di distacco per le loro imprese, garantisce alle imprese la possibilità di rettificare eventuali errori e assicura parità di condizioni per le imprese a livello internazionale. Ancora una volta, il livello simile dei salari nei Paesi coperti è una condizione essenziale affinché la semplificazione vada di pari passo con una concorrenza leale.

Enti bilaterali:	Gli enti beneficiano di uno strumento semplice per garantire la continuità di iscrizione e pagamento da parte delle imprese, offrendo al contempo un servizio apprezzato dalle loro iscritte ¹ .
Istituzioni pubbliche:	Le istituzioni pubbliche (in particolare gli enti previdenziali) beneficiano di una maggiore certezza sulla regolarità delle imprese, soprattutto quando sono in vigore accordi paralleli di condivisione di informazioni con gli enti bilaterali. A tal proposito, si segnala che, rispetto al certificato A1, gli enti bilaterali, oltre alla registrazione nel Paese di origine, certificano anche la regolarità dei versamenti dei contributi prima e durante il periodo di distacco, condizione che non è richiesta, invece, in base alle procedure per certificare la corretta affiliazione dei lavoratori distaccati all'ente previdenziale del Paese di origine ai sensi dell'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004.

Caratteristiche principali

L'accordo consente all'impresa distaccante di versare contributi all'ente bilaterale del Paese di origine piuttosto che a quello del Paese ospitante per i lavoratori distaccati. A tal fine, l'impresa deve redigere un certificato, disponibile sul sito web di entrambe le istituzioni nazionali nelle rispettive lingue, che includa: il numero di registrazione o il codice identificativo dell'impresa, il luogo in cui avviene il distacco, il tipo di attività, il nome del committente, la data di inizio e fine del distacco e i lavoratori da distaccare.

Affinché l'esenzione sia concessa, l'impresa deve essere in regola con il versamento dei contributi all'ente bilaterale del Paese di origine e rimanere in regola durante il periodo del distacco.

In particolare, prendendo ad esempio l'accordo UCF-ULAK², il testo è articolato come segue:

- le premesse ribadiscono l'obiettivo di definire le procedure per l'esenzione dall'obbligo di versamento dei contributi all'ente bilaterale nel Paese ospitante in caso di distacco;
- una prima parte sulla legislazione applicabile in Germania e in Francia con spiegazioni dettagliate della legislazione vigente al momento della firma dell'accordo. Dalla sua conclusione, l'accordo non è mai stato aggiornato, ma entrambe le istituzioni verificano regolarmente eventuali cambiamenti che avvengono nei rispettivi Paesi e ne informano il partner. Entrambe le istituzioni sono immediatamente a conoscenza dei cambiamenti nei dati e si riuniscono almeno una volta all'anno;
- una seconda parte stabilisce l'obiettivo dell'accordo precedentemente menzionato;
- una terza parte si concentra sul regolamento di procedura:
 - fornisce una definizione dello Stato di origine e dello Stato ospitante;
 - prevede che l'UCF sarà l'unica istituzione francese coinvolta nell'accordo per conto delle sue varie affiliate regionali in Francia (13 casse regionali). L'UCF è responsabile della circolazione delle informazioni all'interno della sua rete di casse regionali e della centralizzazione delle domande inviate dalle stesse;

¹ Tuttavia, SOKA-BAU non si occupa della richiesta di rilascio della carta d'identità del settore edile francese (BTP), che deve essere richiesta direttamente all'UCF dall'impresa tedesca che distacca dipendenti in Francia.

² ULAK è la cassa per le ferie retribuite e la formazione professionale istituita sotto la vigilanza di SOKA-BAU (l'altra è la cassa pensionistica ZVK).

- prevede che quando un'impresa è registrata ad una delle due istituzioni e paga il suo contributo ad essa (CIBTP-UCF o ULAK), in tal caso non è tenuta ad essere affiliata all'istituzione nazionale del Paese ospitante e non dovrà versare alcun contributo ad essa;
- organizza lo scambio di dati e certificati tra le due istituzioni nazionali per garantire che l'impresa distaccante abbia versato il contributo alla sua istituzione nazionale;
- descrive il processo da seguire nel raro caso in cui l'azienda invii più lavoratori distaccati rispetto al numero indicato nella dichiarazione inviata al proprio ente nazionale;
- comprende una disposizione per chiarire la situazione di imprese che sono affiliate all'istituzione nazionale, ma che in base alle loro attività non sarebbero coperte dall'istituzione nazionale del Paese ospitante. Ad esempio, l'autorità doganale tedesca, incaricata del controllo dei lavoratori distaccati, può trovare un'impresa francese presso un cantiere che non è affiliata a CIBTP-UCF a causa delle sue attività, ma che dovrebbe essere affiliata in Germania all'ULAK se fosse un'impresa tedesca;
- contiene disposizioni sulla situazione degli impiegati. Il regime tedesco della cassa per ferie copre solo gli operai. Se un'impresa tedesca invia un impiegato in Francia, l'accordo sottolinea che l'impresa deve rispettare la legislazione francese e i contratti collettivi che si applicano agli impiegati.

Un'ultima sezione menziona che le istituzioni devono farsi carico delle proprie spese. Inoltre, si sottolinea che sia la versione francese che quella tedesca sono vincolanti e che l'accordo è concluso a tempo indeterminato.

Tabella 1. Aliquote e parametri contributivi all'1/01/2021

Prelievi sul salario lordo - Francia	Quota sul salario lordo	Prelievi sul salario lordo - Germania	Quota sul salario lordo
<i>Ferie retribuite</i>	19,80%	<i>Ferie retribuite</i>	15,40% (da gennaio 2019)
<i>Indennità per formazione professionale</i>		<i>Indennità per formazione professionale</i>	Tutte le aree: 2,40% Eccetto Berlino: 1,65%
<i>Pensione integrativa</i>		<i>Pensione integrativa</i>	Germania occidentale: 3,0% Germania orientale: 1,1% Berlino Ovest: 3,0% Berlino Est: 1,1%
Indennità per maltempo	0,74 (opere strutturali) o 0,15% (opere non strutturali)	<i>Indennità per maltempo</i>	2%
Salute e sicurezza (OPPBTB)	0,11%		
Prestazioni sociali (APAS-BTP)	0,40%	<i>Oneri sociali</i>	Solo per Berlino: 5,7%
Lavoro temporaneo	0,11%		
Contributo professionale dipendente dal contratto collettivo regionale	da 0,10% a 1,17%		
Totale	Dal 20,67% al 22,33% a seconda della natura delle attività (opere strutturali o non strutturali) e dell'ubicazione della sede del datore di lavoro.	Totale	Germania occidentale: 22,8 % Germania orientale: 20,9% Berlino Ovest: 27,75% Berlino Est: 25,85%

Processo di adozione e ruolo delle diverse parti interessate coinvolte

I requisiti necessari per l'applicazione degli accordi erano: (i) il riconoscimento dei contributi agli enti bilaterali e di altri versamenti come parte dei minimi retributivi a cui hanno diritto i lavoratori distaccati; (ii) il riconoscimento delle similarità dei contributi e prelievi in tutti i Paesi coperti.

In Francia, le imprese con sede all'estero operanti nel settore dell'edilizia e dei lavori pubblici devono registrarsi a una cassa *Congés Intempéries BTP* (CIBTP) non appena distaccano dipendenti in Francia, in conformità con le disposizioni degli [articoli L. 1262-4](#) e [D. 3141-14](#) del codice del lavoro. Il secondo articolo prevede che il regime previsto nella sezione del codice del lavoro relativo 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 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 diritti alle ferie retribuite per il periodo di distacco in base a condizioni almeno equivalenti a quelle previste dalla legislazione francese*"³.

In Germania, la legittimità degli accordi è riconosciuta da un contratto collettivo settoriale. L'articolo 5 n. 3 *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* recita: "Un contratto collettivo di cui alla sezione 3 può prevedere ... la riscossione di contributi e la concessione di prestazioni in relazione ai diritti alle ferie retribuite di cui alla sezione 2 da parte di un servizio congiunto delle parti del contratto collettivo, laddove sia garantito che il datore di lavoro straniero non sia simultaneamente tenuto a versare contributi a tale servizio congiunto o a un servizio analogo nello stato di stabilimento del datore di lavoro e la procedura applicata da tale servizio congiunto comporta il riconoscimento di tali prestazioni che il datore di lavoro straniero ha già esteso ai lavoratori nel rispetto dei loro diritti alle ferie previsti per legge, dal contratto collettivo o dal contratto individuale".

Informazioni sui doveri dei datori di lavoro sono disponibili sul sito web SOKA-BAU in 14 lingue con spiegazioni sul "[regime di fondi per congedi e ferie per le imprese che distaccano lavoratori commerciali](#)". Le informazioni sono fornite ai [datori di lavoro](#) e ai [dipendenti](#). Un [opuscolo](#) è disponibile anche in tutte le 14 lingue con varie altre informazioni.

³ L'UCF fornisce sul proprio sito web un opuscolo con i [testi di riferimento](#) applicabili alla cassa per ferie.

Aspetti giuridici a livello comunitario e nazionale che agevolano o ostacolano l'accordo

La base giuridica degli accordi è costituita dalle disposizioni nazionali di recepimento della direttiva sul distacco dei lavoratori, in particolare per quanto concerne il diritto dei lavoratori distaccati a ricevere una retribuzione e a un periodo minimo di ferie annuali retribuite in linea con le disposizioni di legge o dei contratti collettivi in vigore nel Paese ospitante.

Come spiegato nella sezione dedicata al processo, in Francia la legittimità degli accordi è riconosciuta anche dal codice del lavoro e dai contratti collettivi settoriali conclusi dalle parti sociali rappresentative.

In Germania, la legittimità dei contratti è riconosciuta dal contratto collettivo applicabile esteso a tutti i datori di lavoro e i dipendenti nel settore edile.

Le esenzioni dall'iscrizione all'ente bilaterale del Paese ospitante sono considerate legittime ogniqualvolta i lavoratori godono di un livello di protezione comparabile nel Paese di origine. Gli accordi tra enti bilaterali appaiono come uno strumento particolarmente appropriato per identificare tali situazioni in quanto garantiscono la comprensione reciproca delle analogie della protezione transnazionale, riducendo i rischi di conflitto tra le leggi. Pur garantendo la continuità dei contributi agli enti del Paese di origine, gli accordi mantengono tutti gli elementi della retribuzione ritenuti obbligatori a livello nazionale.

Azioni attuate per affrontare gli ostacoli

Le parti firmatarie mantengono rapporti costanti per il controllo delle imprese e delle dichiarazioni. Questo dialogo cooperativo consente la risoluzione dei casi di irregolarità. Le parti si riuniscono almeno una volta all'anno e si scambiano dati e dichiarazioni. Tuttavia, il processo non è completamente digitalizzato, il che può comportare un certo ritardo. SOKA-BAU ha inoltre osservato che gli enti non condividono dati su alcuni datori di lavoro o dipendenti con le parti interessate, come sindacati o organizzazioni datoriali. Tali dati sono considerati dati sensibili e rientrano pertanto nel regime relativo alle "categorie particolari di dati". Ciononostante, SOKA-BAU ha accesso alle notifiche che le imprese distaccanti sono tenute a presentare all'autorità doganale.

Risultati dell'accordo

Nel corso del 2020, 42 datori di lavoro hanno inviato 354 lavoratori dalla Francia in Germania.

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.