

Linee guida

**Accordo tra l'Istituto di previdenza sociale
(ZUS) (Polonia) e SOKA-BAU (Germania)**

Autore: Jakub Kus (ZZ Budowlani)

Febbraio 2021



Rischi o preoccupazioni oggetto dell'accordo

SOKA-BAU è un ente bilaterale, istituito come istituzione paritaria, incaricato di tutelare tutti i dipendenti operanti nel settore edile in Germania, compresi i dipendenti di imprese polacche che lavorano in Germania. Ogni impresa che opera nel settore edile in Germania è tenuta a registrarsi presso SOKA-BAU. Le imprese devono segnalare i nuovi dipendenti su base continuativa e versare i contributi mensili per garantire il pagamento delle ferie dei dipendenti. L'importo versato dal datore di lavoro viene rimborsato al dipendente come ferie retribuite. L'importo di tali contributi è detratto dallo stipendio mensile lordo. Se il dipendente non ha utilizzato le ferie e non intende riportarle all'anno successivo, SOKA-BAU paga un equivalente per le ferie non godute. Questa è la soluzione più comune poiché i lavoratori polacchi distaccati non trascorrono normalmente le loro ferie in Germania.

Dato che in Polonia non esiste un'istituzione di natura analoga a SOKA-BAU e i dipendenti usufruiscono di ferie retribuite in base al codice del lavoro, nel processo di distacco dei lavoratori sussistono spesso dubbi circa la correttezza dei pagamenti di contributi dei datori di lavoro che forniscono servizi in Germania. SOKA-BAU è un ente privato, mentre l'Istituto di previdenza sociale (ZUS) è un'istituzione pubblica responsabile della sicurezza sociale. Prima della conclusione dell'accordo era quindi necessario risolvere una serie di problemi giuridici.

L'accordo concluso mira a eliminare i dubbi e i problemi di entrambe le organizzazioni, descritti di seguito.

ZUS:

Il datore di lavoro ha incluso un'indennità per ferie (o equivalente) attraverso un Cassa per ferie in un altro Paese dell'UE nella valutazione dei contributi da versare per il dipendente distaccato in Germania?

SOKA-BAU:

I fondi per contributi per prestazioni ed equivalenti versati dalla cassa per ferie possono essere legittimamente trasferiti a datori di lavoro polacchi?

I fondi possono invece essere trasferiti a ZUS, un'istituzione pubblica che accetta normalmente i contributi versati direttamente dai datori di lavoro?

Obiettivi

L'accordo promuove il corretto flusso di informazioni tra un ente di compensazione per le ferie privato (paritario) in Germania e un istituto previdenziale pubblico in Polonia per garantire il pagamento dei contributi previdenziali sulle somme versate dall'impresa polacca distaccante all'ente e semplificare il rimborso delle ferie non godute ai lavoratori. Una volta terminato il distacco, i lavoratori possono richiedere l'equivalente per le ferie non godute a SOKA-BAU in più rate o come somma forfettaria. In questi casi, l'accordo consente che il pagamento di SOKA-BAU sia intermediato da ZUS piuttosto che dal datore di lavoro.

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

Lavoratori:	L'accordo riguarda lo scambio di informazioni tra un istituto nazionale di previdenza sociale e un ente bilaterale; dipendenti e datori di lavoro non sono parti dell'accordo. Tuttavia, l'accordo consente al lavoratore distaccato di essere sicuro che le prestazioni dovute siano debitamente versate e documentate nel sistema di previdenza sociale, portando eventualmente a una migliore copertura anche da parte delle prestazioni di previdenza sociale. In caso di mancato utilizzo del diritto alle ferie, esso consente al dipendente di richiedere il pagamento dell'importo dovuto.
Imprese:	L'accordo è molto importante per i datori di lavoro che distaccano dipendenti in cantieri in Germania. Un datore di lavoro registrato presso SOKA-BAU e che versa un contributo alla cassa per ferie può essere sicuro di soddisfare i requisiti normativi di entrambi i Paesi e che entrambe le istituzioni competenti sono informate al riguardo. Dal punto di vista del datore di lavoro, ciò limita le procedure amministrative di informazione nei confronti dell'Istituto polacco di previdenza sociale.
Sindacati:	I sindacati in Germania e Polonia, accedendo a informazioni pubbliche, possono ricevere dati sull'accuratezza del processo di distacco dei lavoratori e sul rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi, dei contratti individuali di lavoro e del codice del lavoro. Oltre ad avere il diritto di ottenere informazioni aggregate, i sindacati possono rivolgersi all'ispettorato del lavoro per una verifica presso il datore di lavoro interessato e ricevere un rapporto sui risultati dell'ispezione. Ciò consente sia di individuare l'entità delle violazioni della legge da parte dei datori di lavoro sia di valutare l'entità del processo di distacco di lavoratori dalla Polonia alla Germania.
Organizzazioni datoriali:	Le organizzazioni datoriali nel settore edile in Germania e Polonia, accedendo a informazioni pubbliche di entrambe le istituzioni, ricevono dati supplementari sulla correttezza del processo di distacco dei lavoratori e sull'attività delle imprese polacche che distaccano lavoratori in Germania. Ciò consente di valutare e confrontare la portata del processo di distacco dei lavoratori dalla Polonia alla Germania con i propri dati in materia. Va tuttavia sottolineato che le maggiori organizzazioni datoriali in Polonia sono interessate solo in minima parte al processo di distacco. Solo le associazioni specializzate di entità che distaccano lavoratori si occupano di tale questione.
Enti bilaterali:	Ad oggi, non sono stati istituiti enti bilaterali nel settore edile in Polonia. Tuttavia, l'accordo facilita il funzionamento dell'ente tedesco SOKA-BAU.
Attori istituzionali:	L'accordo ha un impatto significativo sulla natura del sistema di scambio di informazioni tra le istituzioni che si occupano della previdenza a favore dei lavoratori nel settore edile e nell'ambito delle ferie retribuite. Si tratta di uno dei due accordi conclusi dall'Istituto polacco di previdenza sociale con enti bilaterali nel settore edile (l'altro è stato siglato con BUAK in Austria). L'accordo risolve molti problemi amministrativi derivanti dalle differenze nei servizi previdenziali per i lavoratori edili distaccati in Paesi dell'UE. Sulla base di entrambi gli accordi, l'Istituto polacco di previdenza sociale ha presentato domanda agli organi di collegamento di altri Paesi dell'UE per una cooperazione analoga e ha ricevuto risposte da 12 Stati membri entro la fine del 2019. Attualmente, gli accordi più avanzati sono quelli con l'ente bilaterale francese per la definizione di questioni relative al pagamento di prestazioni e importi equivalenti e al funzionamento delle casse per ferie. L'accordo tra ZUS e SOKA-BAU è importante per il distacco di lavoratori edili dalla Polonia perché, nel 2019, il 46,34% (52.162) di tutti i lavoratori distaccati dalla Polonia per lavorare nel settore edile lavorava in Germania. Nel 2020 (a settembre), tale numero era di 28.258, vale a dire una quota del 47,96%.

Caratteristiche principali dell'accordo

Di seguito si riepilogano le responsabilità assegnate dall'accordo a ciascuna parte.

SOKA-BAU:

- predisposizione di software per la raccolta e l'aggregazione dei dati necessari per il pagamento da parte di ZUS;
- presentazione mensile degli elenchi dei datori di lavoro contribuenti e dei lavoratori iscritti a ZUS;
- trasferimento di fondi per contributi direttamente al numero di conto individuale contributivo di un determinato contribuente.

ZUS:

- fornitura dell'elenco dei numeri di conto individuale contributivo assegnati ai contribuenti che distaccano dipendenti per lavorare in Germania;
- mantenimento dell'elenco dei coordinatori nei dipartimenti sul campo responsabili dell'esecuzione del compito;
- verifica dell'inclusione da parte dei datori di lavoro, nei documenti di liquidazione, degli importi equivalenti e delle prestazioni pagati da SOKA-BAU e dei contributi dovuti (preparazione di documenti ex officio);
- verifica del versamento dei contributi sulla parte finanziata dall'ente da parte dei contribuenti.

Processo di adozione e ruolo delle diverse parti interessate coinvolte

Il processo di conclusione dell'accordo tra ZUS e SOKA-BAU è stato preceduto da una preparazione e da una consultazione di lunga durata, come indicato di seguito. L'accordo è stato siglato il 24 maggio 2018.

Luglio 2014 - maggio 2018

1. Contatto stabilito tra SOKA-BAU e ZUS tramite l'ambasciata tedesca in Polonia.
2. Riunioni di lavoro e scambio di informazioni sulla situazione giuridica in Germania e Polonia. Queste includevano le condizioni che dovrebbero essere soddisfatte affinché ZUS riceva fondi direttamente dalla Casse per ferie, li paghi sui conti dei contribuenti e li registri sui conti dei lavoratori iscritti.
3. Implementazione del progetto di versamento digitale di contributi (e-składka) da parte di ZUS, nell'ambito del quale sono state implementate soluzioni per consentire ai contribuenti di pagare i contributi con un unico pagamento al numero di conto individuale assegnato da ZUS.

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

Nel diritto europeo non esistono norme giuridiche che possano ostacolare l'attuazione dell'accordo. L'accordo rientra nella costruzione del sistema europeo di coordinamento dei regimi di sicurezza sociale, nella misura in cui consente a ZUS di garantire che i contributi versati per le ferie a SOKA-BAU siano soggetti a contributi previdenziali in Polonia. Inoltre, SOKA-BAU è esplicitamente autorizzata in base al contratto collettivo a condividere dati con ZUS.

L'individuazione di uno strumento comune europeo per lo scambio di dati sulla previdenza sociale, compreso quello che copre le questioni relative alla previdenza per lavoratori distaccati, resta un problema significativo. ZUS si trova in uno stadio molto avanzato del lavoro sulla digitalizzazione del processo di raccolta e analisi di dati previdenziali. È prevedibile che anche il processo di scambio di dati tra ZUS e SOKA-BAU sarà ulteriormente digitalizzato. Una delle sfide consiste nel rendere questo processo di digitalizzazione dei dati compatibile con le attività dell'UE volte allo sviluppo di strumenti comuni.

Azioni attuate per affrontare gli ostacoli

La condivisione di informazioni e il trasferimento diretto di contributi a ZUS consentono una più rapida identificazione delle violazioni della legge da parte dei datori di lavoro. Le violazioni di base più frequenti includono la mancata dichiarazione da parte del datore di lavoro di somme intermedie dalla cassa per ferie nelle dichiarazioni all'istituto di previdenza sociale e alle autorità fiscali competenti. Nel 2019 non sono state identificate molte violazioni.

Risultati dell'accordo

Fondi trasferiti da SOKA-BAU nel periodo 06/2018 - 08/2020 – 6,0 milioni di PLN

Numero medio mensile di lavoratori iscritti per i quali SOKA-BAU paga contributi

Nel 2019: a fronte di importi equivalenti per ferie non godute – 343 dipendenti

Nel 2020: a fronte di importi equivalenti per ferie non godute – 390 dipendenti

Sulla base dell'accordo, sia SOKA-BAU che ZUS conducono campagne di informazione rivolte ai datori di lavoro e ai lavoratori distaccati. Inoltre, in accordo con SOKA-BAU, ZUS emette interpretazioni vincolanti di normative per le imprese in materia di prestazioni per ferie.

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 qui contenute.