

IL DISTACCO TRANSNAZIONALE NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI



GUIDA PRATICA PER SINDACALISTE E SINDACALISTI



Fillea Cgil Nazionale
Dipartimento Politiche Internazionali
Dipartimento Edilizia



IL DISTACCO TRANSNAZIONALE NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI

Collana "La Cassetta degli Attrezzi"
Pubblicazione n. 1
Luglio 2022





www.filleacgil.net

Indice

Introduzione	pag. 5
Il distacco transnazionale nel settore delle costruzioni	pag. 7
1. Definizione di distacco transnazionale (Posting of workers)	pag. 9
2. Distacco da imprese di paesi membri (UE) e distacco da imprese di paesi terzi (extra UE)	pag. 11
3. Condizioni di lavoro	pag. 12
4. CCNL di riferimento	pag. 12
5. Iscrizione alla cassa edile	pag. 13
6. Retribuzione	pag. 15
7. Sicurezza sociale	pag. 16
8. Salute e sicurezza sul lavoro	pag. 18
9. Malattia ed infortunio	pag. 19
10. Responsabilità solidale (D.lgs. 136/2016 art. 4 c. 4)	pag. 19
11. Durata del distacco	pag. 20
12. Autenticità del distacco	pag. 20
13. Diritti sindacali	pag. 23
14. Comunicazione anticipata del distacco	pag. 23
15. Somministrazione	pag. 25
16. Osservatorio del Ministero del lavoro	pag. 25
Allegato 1 - Distacco transnazionale. Bozza di accordo sindacale	pag. 26



RESTA IN CONTATTO CON NOI

Per ricevere aggiornamenti legislativi e notizie
sui temi presentati in questa guida
scrivi ad ufficiostampa@filleacgil.it
Grazie

Hanno collaborato alla redazione della presente guida:

Prof.ssa Silvia Borelli
Univ. di Ferrara, Consulta giuridica Cgil, Comitato scientifico Fillea Cgil

Avv. Antonio Valori
Comitato scientifico Fillea Cgil

Prof. Andrea Allamprese
Univ. di Modena e Reggio Emilia, Consulta giuridica Cgil

Introduzione

Dotarsi di una guida come questa dedicata al distacco transnazionale, per rafforzare conoscenza e consapevolezza del ruolo che possiamo e dobbiamo svolgere come Sindacato nel lavoro che cambia, è di significativa importanza.

Lo è certamente alla luce dello sviluppo di questo fenomeno e alla crescente incidenza dello stesso in alcuni settori, quali quello edile visto l'incremento significativo di investimenti degli ultimi mesi, ma anche in riferimento alle trasformazioni più complessive che riguardano i mercati del lavoro, europeo e italiano, entrambi interessati da trasformazioni dell'organizzazione della produzione e del lavoro indotte, in generale, dallo sviluppo tecnico-scientifico e dall'apertura dei mercati internazionali e dalla conseguente crescita esponenziale della domanda e offerta di beni e servizi.

La lettura "ottimistica" di questa trasformazione indica inedite opportunità di crescita dal punto di vista economico produttivo ma anche di importanti spazi di autonomia, di sviluppo delle capacità professionali, di crescita del valore del lavoro per lo sviluppo dei processi produttivi. La globalizzazione quindi avrebbe dovuto e potuto favorire non solo nuovi spazi e opportunità per le imprese, ma anche per i lavoratori, garantiti da maggiore libertà e da maggiori diritti.

Tuttavia la storia del governo di questa evoluzione non è stata sempre accompagnata da entrambi questi auspici e anzi, troppo spesso, le politiche regolatrici del mercato del lavoro in Europa e nel nostro Paese hanno deciso di assecondarne la spinta trasformatrice alla logica della competitività giocata sulla riduzione dei costi e di conseguenza sulla riduzione dei diritti.

Contrastare la crescente precarizzazione dei rapporti di lavoro non è quindi una necessità esclusivamente riferita alle risposte che come Sindacato siamo chiamati a dare ai lavoratori e alle loro singole prospettive di vita e di condizione economica-sociale, ma è la base per la definizione di un nuovo modello di sviluppo che in Europa, come nel nostro Paese, rimetta al centro delle scelte il lavoro, la sua dignità.

Quando parliamo di lavoro svilito, sfruttato, marginalizzato nella sua funzione sociale, dobbiamo evidenziare che lo stesso si è generato da un lato con interventi regolatori che hanno reso ordinari i contratti precari e deboli, dall'altro attraverso scelte di sviluppo che hanno favorito la crescita di imprese povere, sottocapitalizzate, maggiori processi di esternalizzazione (ad esempio lungo la catena dei subappalti nei cantieri) e di frammentazione dei cicli produttivi o forme di concentrazione di capitali.

Occuparsi di distacco transnazionale significa, nella maggior parte delle occasioni, attenzionare un campo in cui rischiano di essere più evidenti fenomeni di dumping salariale, di concorrenza sleale, di lavoro precario e non tutelato, di violazione delle norme relative ai diritti contributivi e sociali.

Un fenomeno non “di nicchia” come troppo spesso siamo tesi a considerarlo, che continua ad aumentare e che già oggi in Europa riguarda più di 2,5 milioni di lavoratori; per l’Italia questo fenomeno significa sia essere un paese “esportatore di manodopera” (principalmente verso il Nord Europa) sia essere un paese importatore di manodopera, per numeri complessivi che sostanzialmente si equivalgono.

Nel corso degli anni il nostro Paese ha recepito le diverse direttive che si sono susseguite in Europa e che hanno tentato di imporre il rispetto degli standard normativi e retributivi per i lavoratori distaccati, adottando strumenti per verificare la genuinità e la regolarità dell’utilizzo del distacco.

Sull’evoluzione della disciplina legislativa e delle successive circolari interpretative e regolamenti, troverete nella guida gli opportuni riferimenti per la nostra attività sindacale in materia, così come l’Osservatorio costituito presso il Ministero del Lavoro dovrà essere per noi strumento per estendere e valorizzare il coinvolgimento delle parti sociali.

Sarà infine necessario, anche a partire da una più forte consapevolezza delle implicazioni che il tema propone, operare per favorire, anche con il rapporto con le organizzazioni sindacali dei paesi comunitari e terzi, pratiche di cooperazione, iniziative mediatiche e informative congiunte, oltre che favorire forme di consultazione e collaborazione tra OO.SS. ed Enti ispettivi degli stati interessati, al fine di acquisire informazioni quali/quantitative finalizzate alla miglior tutela dei diritti dei lavoratori ed al contrasto del dumping salariale e sociale.

La strada del contrasto alla precarietà e al lavoro povero, e quindi alla crescita del dumping e della concorrenza sleale fra le imprese, deve quindi passare certamente per la mobilitazione e la rivendicazione di norme regolatorie che, nel solco del Pilastro dei Diritti Sociali, invertano quella tendenza alla deregolamentazione che tanto male ha fatto al lavoro e alla crescita del Paese. Tra queste sempre più decisiva rimane la necessità che si affronti il tema della rappresentanza, della efficacia della contrattazione e quindi della validità erga omnes dei contratti collettivi di lavoro.

Allo stesso tempo però non può rallentare il lavoro sindacale, territoriale e nazionale per dare effettività e sostanza contrattuale alle ragioni delle lotte per un lavoro dignitoso, sicuro e sempre più centro e riferimento della costruzione sociale.

Buon lavoro
Tania Scacchetti - Segretaria Cgil Nazionale

IL DISTACCO TRANSNAZIONALE NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI

Per il settore delle costruzioni il tema del distacco transnazionale è – oggi ancora di più - di particolare rilevanza visto che con la forte ripresa degli investimenti e la conseguente crescita della domanda di lavoro da parte delle imprese, si registra, in tutto il Paese, un progressivo aumento dell'attività di imprese estere nei cantieri, con conseguente distacco transnazionale di lavoratori.

Nel nostro settore il distacco transnazionale è utilizzato tanto per l'ingresso di lavoratori in Italia quanto per l'impiego all'estero di lavoratori di imprese italiane (attualmente il numero di distacchi in entrata ed uscita sostanzialmente si equivalgono). Inoltre il distacco transnazionale può riguardare lavoratori dipendenti, lavoratori in somministrazione e lavoratori autonomi.

Questa guida è rivolta alle sindacaliste e ai sindacalisti della Fillea Cgil, per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti stranieri che vengono distaccati in Italia da imprese con sede in paesi dell'Unione europea (Paesi Membri) o extra UE (Paesi Terzi).

Nello specifico la nostra azione sindacale è rivolta da un lato alla tutela dei lavoratori riguardo la giusta retribuzione, la corretta applicazione dei CCNL e CCPL dell'edilizia, la tutela della salute e sicurezza, e dall'altro lato alla promozione e verifica della genuinità e regolarità nell'utilizzo di questa forma atipica di impiego dei lavoratori e delle lavoratrici, in stretto rapporto con le istituzioni e le casse edili (verifiche dei Durc di congruità, iscrizione e versamento alle casse edili per accedere ai bonus fiscali,....)

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La normativa di riferimento sul distacco transnazionale è quella dell'Unione Europea

1	Direttiva UE 96/71/CE	<i>ha regolamentato l'istituto del distacco transnazionale provando a mantenere un equilibrio tra diritti dei lavoratori ed esercizio delle libertà economiche nella stessa Unione, ma negli anni si è dimostrata avere delle difficoltà oggettive riguardo la prevenzione e il contrasto a pratiche di dumping sociale.</i>
Recepita nell'ordinamento italiano con il D.Lgs. n.72/2000 (abrogato successiv. dal D.Lgs. n. 136/2016)		
2	Direttiva 2014/67/UE	<i>ha innovato il quadro normativo europeo per superare e contrastare, anche con una attività di vigilanza mirata e di tracciabilità del fenomeno, le possibili pratiche illegali attuate tramite il distacco da alcune imprese che traggono indebito vantaggio dalla libera prestazione di servizi sancita dal Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE).</i>
Recepita nell'ordinamento italiano con il D.Lgs. n. 136/2016		
3	Direttiva 2018/957/UE	<i>ha integrato la precedente Direttiva in materia di doppio distacco o distacchi a catena di lavoratori somministrati e rafforzato le tutele previste per i lavoratori.</i>
Recepita nell'ordinamento italiano con il D.Lgs. n. 122/2020 (che modifica il D.Lgs. n. 136/2016)		
4	Regolamento 883/2004/CE e Regolamento 987/2009/CE	<i>che individuano il sistema di sicurezza sociale cui il lavoratore deve essere iscritto durante il distacco, e dunque la legge applicabile in materia di trattamenti previdenziali e assistenziali.</i>
<u>Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)</u>		
Per la verifica della corretta applicazione delle norme in materia di distacco transnazionale sono un utile riferimento le seguenti circolari dell'INL:		
<ul style="list-style-type: none"> • Circolare INL n. 1/2017 (indicazioni operative D.Lgs. 136/2016); • Linee Guida per l'attività ispettiva INL in materia di distacco transnazionale, Agosto 2019; • Circolare INL n. 2/2021 (indicazioni operative sul D.Lgs. 122/2020). 		

1. DEFINIZIONE DI DISTACCO TRANSNAZIONALE (Posting of workers)

Il **DISTACCO TRANSNAZIONALE** si realizza quando una impresa/datore di lavoro con sede all'estero (**DISTACCANTE**) invia temporaneamente uno o più lavoratori dipendenti (**DISTACCATI**) presso un'altra impresa operante in Italia (**DISTACCATARIA**) per lo svolgimento di una determinata attività lavorativa, nell'ambito di una prestazione di servizi. *Si intendono per "prestazioni di servizi" tutte le attività di carattere industriale, commerciale, artigianale e le libere professioni.*

Il distacco transnazionale si può legittimamente realizzare con i seguenti rapporti giuridici tra imprese¹:

- ➔ Contratto di natura commerciale, quale ad esempio l'esecuzione di un appalto o sub appalto tra impresa distaccataria (*committente/appaltante*) e impresa estera distaccante (*appaltatrice/sub appaltatrice*);
- ➔ Somministrazione di lavoratori tra agenzia di somministrazione estera (*distaccante*) e impresa operante in Italia (*distaccataria*);
- ➔ Distacco di lavoratori da un'impresa estera (*distaccante*) presso una propria filiale in Italia (*distaccataria*) oppure presso un'impresa in Italia appartenente allo stesso gruppo multinazionale.

Elementi che caratterizzano il distacco transnazionale

- ✓ Tra impresa distaccante e lavoratore dipendente distaccato rimangono attivi il legame operativo e gli obblighi del rapporto di lavoro quali quello di gestione del rapporto, retribuzione, contribuzione, potere disciplinare e licenziamento;
- ✓ il/i lavoratori distaccati devono essere abitualmente e stabilmente occupati alle dipendenze della distaccante, prima del distacco in Italia;
- ✓ la durata del distacco deve essere limitata.

¹ Art. 1 c. 1 D.Lgs 136/2016



ATTENZIONE!

Non si deve confondere il distacco transnazionale con l'istituto del distacco di lavoratori tra imprese italiane ex art. 30, D.Lgs. 276/2003.

DISTACCO - art. 30, D.Lgs. 276/2003

Si realizza quando un datore di lavoro residente in Italia per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto, sempre in Italia, per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa

DISTACCO TRANSNAZIONALE

Si realizza quando un datore di lavoro con sede all'estero distacca (**invia temporaneamente**) in Italia propri dipendenti per svolgere una prestazione di servizi (quale può essere la realizzazione di un appalto/subappalto.....)

Generalmente nei cantieri edili l'impresa distaccataria e quella distaccante sono legate da un contratto di appalto/subappalto, in questo caso per non ricadere nella fattispecie di appalto illecito e/o somministrazione fraudolenta, **l'impresa distaccante straniera deve operare nel cantiere con gli elementi caratterizzanti l'appalto/sub appalto previsti dall'art. 1655 del codice civile:**

- **organizzazione dei mezzi necessari per l'esecuzione dell'opera;**
- **esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori;**
- **assunzione del rischio di impresa relativamente all'esecuzione dell'opera oggetto del contratto di appalto/subappalto.²**

² In caso contrario si ricadrebbe nel caso dell'"appalto illecito" e quindi nella somministrazione di lavoro in assenza dei requisiti di legge – INL Circolare 03/2019. In questo caso la vertenza deve essere finalizzata all'assunzione diretta dei lavoratori da parte dell'impresa che li impiega in Italia, oltre che al pagamento delle eventuali differenze retributive e contributive (distacco non autentico - D.Lgs. 136/2016 art. 3 c.5).

2. DISTACCO DA IMPRESE DI PAESI MEMBRI (UE) E DISTACCO DA IMPRESE DI PAESI TERZI (EXTRA UE)

Le Direttive UE relative al distacco regolamentano il mercato del lavoro all'interno dell'Unione europea, e quindi trattano il distacco da imprese con sede nei paesi membri dell'Unione Europea (UE).

Per non avere differenti livelli di trattamento e di tutela dei lavoratori, il D. Lgs. 136/2016 stabilisce che le disposizioni per il distacco "intra-comunitario" si applicano anche alle imprese stabilite in uno Paese terzo (extra UE) che distaccano lavoratori in Italia³.

OBLIGO DELLA COMUNICAZIONE ANTICIPATA A ITL E OO.SS. IN CASO DI DISTACCO DI LAVORATORI DI PAESI TERZI (extra UE)

Il Testo Unico sull'Immigrazione stabilisce⁴ che per il rilascio di permessi di soggiorno temporanei per l'ingresso di lavoratori di paesi terzi (extra UE), per la realizzazione di opere determinate o per la prestazione di servizi oggetto di contratti stipulati con persone fisiche o giuridiche, italiane o straniere residenti in Italia ed ivi operanti, **l'impresa appaltante (quindi l'impresa distaccataria con sede in Italia) deve provvedere a dare comunicazione anticipata del distacco a:**

- Ispettorato territoriale del Lavoro;
- Organizzazioni sindacali territoriali.

La copia dell'avvenuta comunicazione deve successivamente essere allegata alla richiesta del rilascio dei permessi di soggiorno temporanei allo Sportello unico per l'immigrazione della Prefettura competente.

Cosa fare:

- *Quando riceviamo la comunicazione anticipata di distacco richiediamo un incontro all'impresa per verificare le modalità di distacco e di tutela dei lavoratori (vedi Allegato 1 – bozza di verbale di accordo);*
- *Se verificiamo nei cantieri l'attività di lavoratori di Paesi terzi (extra UE) in distacco transnazionale, senza che lo stesso sia stato comunicato anticipatamente alla nostra organizzazione sindacale, dobbiamo segnalarlo all'ITL e all'ufficio della Prefettura competente per il rilascio dei permessi di soggiorno temporanei.*

3 Art. 1, D. Lgs. 136/2016 – specificatamente la stessa applicazione è prevista per gli artt. 3 "Autenticità del distacco", 4 "Condizioni di lavoro e occupazione", 4 bis "Distacco di lunga durata", 5 "Difesa dei diritti".

4 T.U. sull'Immigrazione Decreto legislativo 25/07/1998 n° 286 - Titolo III – art. 27; D.P.R. 31 agosto 1999, n. 394 art. 40, punto 13.

3. CONDIZIONI DI LAVORO⁵

Durante tutto il periodo di distacco devono essere garantite ai lavoratori distaccati, se più favorevoli rispetto alle condizioni del paese in cui lavorano abitualmente, le medesime condizioni di lavoro e occupazione previste in Italia dalle norme e dai contratti collettivi, per i seguenti elementi:

- ✓ retribuzioni, comprese le maggiorazioni di lavoro straordinario;
- ✓ periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- ✓ durata minima annuale di congedi retribuiti (ferie, permessi, maternità/paternità.....);
- ✓ condizioni di alloggio adeguate, nel caso in cui l'alloggio sia fornito dal datore di lavoro;
- ✓ salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- ✓ indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute dai lavoratori distaccati (anche per la trasferta da alloggio a cantiere);
- ✓ tutele riguardanti la maternità, i giovani (età minima di accesso al lavoro);
- ✓ parità di trattamento fra uomo e donna e divieto di discriminazione;
- ✓ disposizioni e limiti riguardanti la somministrazione di lavoro (quando applicabile).

4. CCNL DI RIFERIMENTO

Il D.Lgs. 136/2016 stabilisce che per la determinazione delle condizioni di lavoro, di cui al punto sopra:

- devono applicarsi i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- **il contratto collettivo di riferimento è quello applicato dall'impresa distaccataria** quando il distacco ha per oggetto fasi di lavorazioni nel processo produttivo della stessa impresa (committente/appaltatore). **Pertanto nei cantieri si deve applicare quanto previsto dal CCNL e CCPL Edilizia.**

⁵ Art. 4, D.Lgs. 136/2016.

Visto che molti distacchi transnazionali hanno per oggetto lavorazioni edili che beneficiano degli incentivi pubblici per ristrutturazioni edili (50%) - efficientamento energetico (65%) - ristrutturazione facciate e restauro (80%) e per il super bonus e sisma bonus (110%) è importante tener presente che, dal 27/05/2022, la legge condiziona il riconoscimento degli incentivi fiscali per la realizzazione di opere ed interventi di valore complessivo superiore a € 70.000 (edili e non edili), all'applicazione (documentata) del CCNL Edilizia, per tutte le lavorazioni edili previste dall'Allegato X del Testo unico per la salute e sicurezza - D.Lgs. 81/2008⁶.

5. ISCRIZIONE ALLA CASSA EDILE

L'applicazione del CCNL Edilizia prevede l'obbligo da parte dell'impresa straniera distaccante di:

- ✓ iscrizione dei lavoratori alla Cassa edile/Edilcassa del territorio dove si svolge la lavorazione (salvo il caso in cui esistano accordi di reciprocità - cfr. convenzioni CNCE sottoscritte con Austria, Francia, Germania e San Marino - vedi il box successivo);
- ✓ presentare denuncia mensile delle ore lavorate specificando il cantiere dove si svolge il lavoro;
- ✓ versare regolarmente i contributi e gli accantonamenti per ogni lavoratore.

È compito dell'impresa italiana committente/appaltante (distaccataria) comunicare alla Cassa edile territorialmente competente l'ingresso in cantiere dell'impresa distaccante⁷. Successivamente l'impresa straniera distaccante dovrà utilizzare il "Codice univoco di cantiere" per presentare le denunce mensili dei lavoratori propri dipendenti impegnati nel cantiere.

⁶ L. n. 25/2022 art. 28 quater. Vedi circolare delle Agenzie delle entrate n. 19/E del 27/05/2022.
⁷ Art. 14 Ccnl Edilizia industria e cooperazione.

ENTI BILATERALI DI PAESI MEMBRI DELL'UE CONVENZIONATI CON LA CNCE

Come precisato dalla fonte regolamentare del Ministero del lavoro - Interpello 24/2007 e previsto dal Protocollo d'intesa del 09/04/2013 tra il Ministero del Lavoro e le Parti sociali del settore dell'edilizia, le imprese distaccanti comunitarie dovranno provvedere all'iscrizione in cassa edile/edilcassa del personale distaccato laddove nel paese di origine non sia prevista copertura analoga ai lavoratori nazionali (punto n.2). **Nel caso di distacchi da imprese iscritte alle "casce edili" di Austria, Francia, Germania e San Marino convenzionate con la CNCE, le aziende possono continuare a contribuire alla cassa edile del paese di origine previa richiesta di esonero da inviare, tramite quest'ultima, alla CNCE.** Nel suddetto caso, con l'introduzione della verifica della congruità della manodopera ex DM n. 143/2021, il sistema nazionale e/o i diversi osservatori cantiere adottati dalla singola cassa edile/edilcassa danno evidenza della manodopera in distacco transnazionale registrata direttamente dall'impresa affidataria dei lavori che andrà a confluire nel contatore di congruità dei lavori edili.

Cosa fare:

- *verificare che tutti i lavoratori siano iscritti alla cassa edile territoriale e che siano versati regolarmente i contributi e gli accantonamenti. In caso negativo richiediamo la regolarizzazione alla cassa edile, al committente e alle imprese (distaccante e distaccataria). Se nonostante il nostro intervento dovesse persistere la non iscrizione alla cassa edile dobbiamo segnalare la non applicazione del CCNL Edilizia a:*
 - *Cassa edile/Edilcassa;*
 - *ITL;*
 - *Committente/appaltante.*
- *verificare se per le opere che beneficiano di incentivi e bonus fiscali è applicato ai lavoratori in distacco transnazionale il CCNL e CCPL edilizia e affini ed in caso contrario segnalarlo all'ITL⁸;*
- *verificare che tutti i lavoratori abbiamo comunicato alla Cassa edile/Edilcassa il proprio IBAN bancario per la riscossione dei propri accantonamenti;*
- *verificare che per le opere di valore superiore a 70.000 e per tutti gli appalti pubblici sia verificato il Durc di congruità con le ore di lavoro anche degli operai in distacco transnazionale.*

⁸ L. n. 25/2022 art. 28 quater – vedi box a pag. 13.

6. RETRIBUZIONE

In coerenza con quanto prescritto dalla Costituzione italiana (art. 36 Cost.), per eliminare il possibile “dumping contrattuale”, **le norme garantiscono la sostanziale equiparazione della retribuzione tra lavoratori in distacco transnazionale e lavoratori abitualmente impiegati in Italia:**

Tabella paga di riferimento	La retribuzione di riferimento è quella complessiva prevista dalle tabelle paga dei CCNL e CCPL Edilizia.
Busta paga	La busta paga deve essere emessa dall'impresa distaccante con sede all'estero. Non è necessario che ci sia una perfetta corrispondenza delle varie voci retributive, ma la parità salariale si deve verificare prendendo in considerazione l'importo lordo delle somme erogate (che a volte si può realizzare considerando anche gli importi erogati a titolo di indennità di distacco estero). L'impresa distaccante ha l'obbligo di produrre le buste paga mensili, nonché il contratto di lavoro, i prospetti che indicano l'inizio e la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, tradotti in italiano, documentazione che deve essere conservata fino a due anni dopo la cessazione del distacco ⁹ .
Indennità	Le indennità previste dai CCNL e CCPL, quali ad esempio quelle per lavorazioni particolari, oppure per il viaggio giornaliero fino al cantiere di lavoro, sono considerate parte della retribuzione.
Viaggio, Vitto e alloggio	Sono escluse dall'essere considerate retribuzione le indennità erogate ai lavoratori a titolo di rimborso di spese di viaggio, vitto e alloggio, così anche i buoni pasto erogati ai lavoratori ¹⁰ .
Pagamento	L'impresa distaccante deve produrre e conservare la documentazione comprovante il pagamento dei lavoratori fino a due anni dalla cessazione del distacco.

⁹ Art. 10, c. 3 D.Lgs. 136/2016.

¹⁰ Rimane fermo il diritto del lavoratore a percepire i rimborsi di viaggio vitto e alloggio, indennità di trasferta; vedi il cap. 3 - condizioni di lavoro - a pag. 12

7. SICUREZZA SOCIALE

Tra le diverse tipologie di prestazioni che, in base alla normativa dell'Unione Europea¹¹, rientrano nell'ambito della sicurezza sociale dei lavoratori e delle lavoratrici, in tema di distacco transnazionale sono di particolare importanza quelle che riguardano la pensione e quelle che riguardano gli infortuni e le malattie professionali.

Si tratta di aspetti importanti sia dal punto di vista contributivo (previdenziale ed assicurativo), visto che ad esempio l'eventuale sotto-dichiarazione contributiva può essere una leva determinante per il dumping sociale utilizzato da chi organizza il distacco con finalità fraudolente, sia per garantire ai lavoratori in distacco il pieno rispetto della loro sicurezza sociale.

La legislazione di riferimento, e quindi gli enti di competenza, variano in base al paese dove abitualmente il lavoratore svolge la propria attività lavorativa prima di essere distaccato.

Previdenza (prestazioni pensionistiche) e Assicurazione sul lavoro (prestazioni per infortunio e per malattia professionale).

➔ **Distacco del lavoratore che svolge abitualmente la propria attività in uno stato membro dell'UE**

I contributi previdenziali ed assicurativi devono essere versati dall'impresa distaccante nel paese dove abitualmente è impiegato il lavoratore distaccato, in base alla normativa vigente nello stesso paese¹².

➔ **Distacco del lavoratore che svolge abitualmente la propria attività in un Paese terzo (extra UE)**

I contributi previdenziali ed assicurativi devono essere versati all'INPS e all'INAIL come prescritto dalla normativa italiana.

11 Regolamento 883/2004/CE – Art. 3 - le prestazioni di sicurezza sociale sono quelle di: malattia; maternità o paternità assimilate; invalidità; vecchiaia; infortunio sul lavoro e malattie professionali; assegni in caso di morte; disoccupazione; pensionamento anticipato; prestazioni familiari.

12 Ai lavoratori distaccati da paesi membri (UE) nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi si applica il principio di "personalità" – opposto al principio di "territorialità" – che consente di mantenere il regime contributivo (previdenziale ed assistenziale) nel paese d'origine (art. 12 Reg. 883/2004).

Nel caso di singole convenzioni di sicurezza sociale tra l'Italia e Paesi terzi, il lavoratore distaccato può rimanere assicurato all'istituto previdenziale e assicurativo del paese di provenienza, salvo la comunicazione obbligatoria all'INPS e all'INAIL.

Attualmente i paesi convenzionati sono: Argentina, Australia, Bosnia ed Erzegovina, Brasile, Canada, Israele, Macedonia, Montenegro, Repubblica di Capoverde, Repubblica di Corea, Serbia, Tunisia, Turchia, Uruguay, USA, Venezuela.

IL MODELLO A1

L'Unione Europea per facilitare lo scambio e la verifica dei versamenti contributivi presso gli enti previdenziali competenti, ha previsto un apposito certificato - **modello A1** – che **attesta la corretta affiliazione del lavoratore distaccato al sistema sociale dello Stato membro UE ove l'impresa distaccante è tenuta a pagare i contributi**. Il modello A1 è rilasciato dal competente Istituto previdenziale, generalmente quello del paese dove il lavoratore svolge abitualmente la sua attività alle dipendenze dell'impresa distaccante.

Cosa fare:

- *in via preventiva, accordare con il committente/appaltante (distaccatario) una procedura di verifica degli effettivi versamenti dei contributi nel paese di provenienza, commisurati alla retribuzione che percepisce in Italia;*
- *coinvolgere il Dipartimento Internazionale della Fillea per avere informazioni sui versamenti contributivi ed assicurativi, la registrazione delle imprese distaccanti, ed eventuali ulteriori informazioni attraverso gli sportelli INCA nei vari paesi esteri, e per la Romania coinvolgere direttamente l'ufficio Fillea-Inca di Bucarest;*
- *richiedere all'ITL la verifica della regolarità del distacco anche con riferimento alla contribuzione, in quanto l'ITL può svolgere ispezioni, in forza della regolamentazione europea, in collaborazione con gli enti preposti del paese di provenienza dell'impresa distaccante e tramite il sistema informativo europeo IMI.*

8. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Si applica integralmente quanto previsto dalla normativa italiana a partire dal T.U. per la salute e sicurezza sul lavoro - D.Lgs. 81/2008.

Devono inoltre essere pienamente applicate le previsioni del CCNL e dei CCPL Edilizia in materia.

FORMAZIONE ANTICIPATA

L'obbligo di formazione delle 16 ore previsto dal CCNL per chi inizia a lavorare in Edilizia può essere considerato già svolto per i lavoratori distaccati a condizione che l'impresa dimostri l'assolvimento della suddetta formazione. Inoltre, visto che i lavoratori provenienti da altri paesi non conoscono la lingua italiana e la normativa per la sicurezza in cantiere, **è utile rivendicare sempre, coinvolgendo anche il RLST, una formazione anticipata di tutti i lavoratori in distacco di almeno 8 ore presso la scuola edile territoriale.** Si tratta di una formazione che deve permettere ai formatori della scuola edile e del RLST di valutare anche la necessità di ulteriore informazione e formazione a tutela della sicurezza e salute nel cantiere, ed eventuale consegna anche di materiale informativo nella loro madrelingua.

TESSERINO DI IDENTIFICAZIONE – ex art. 30 D.Lgs. 81/08

Anche i lavoratori in distacco devono essere dotati di tesserino di identificazione con indicata l'impresa datrice di lavoro (distaccante).

CONTROLLO SANITARIO

Tutti i lavoratori in distacco transnazionale devono essere sottoposti al controllo sanitario da parte del medico competente nominato dell'impresa distaccante.

Cosa fare:

- *È fondamentale il nostro tempestivo intervento per verificare che i lavoratori siano stati informati dei piani di sicurezza nella loro lingua madre (se non comprendono l'italiano), che abbiamo ricevuto la formazione adeguata alle mansioni svolte, che abbiano sostenuto la visita medica per il controllo sanitario. Per questi temi è importante coinvolgere anche il RLST e il CPT/Ente unificato territoriale.*
- *Dobbiamo verificare e rivendicare che le imprese distaccanti e distaccatarie abbiano organizzato un servizio di assistenza medica dei lavoratori distaccati, in armonia con quanto previsto dal sistema sanitario italiano.*

9. MALATTIA ED INFORTUNIO

Durante il periodo di malattia ed infortunio al lavoratore distaccato è riconosciuto il diritto alla retribuzione come previsto dall'art. 2110 del Codice civile.

Se il lavoratore in malattia o infortunio è distaccato da un paese membro UE ed è quindi rimasto iscritto al sistema previdenziale ed assicurativo del paese in cui abitualmente lavora, l'INPS e l'INAIL non sono tenute ad erogare alcuna indennità: di conseguenza l'obbligo di retribuzione durante il periodo di malattia e infortunio, così come previsto dalle normative in materia e dal CCNL Edilizia, ricade interamente sull'impresa distaccante (conseguentemente sull'impresa distaccataria per la responsabilità in solido) fatte salve ovviamente le eventuali erogazioni integrative degli istituti previdenziali ed assicurativi del paese comunitario.

Resta fermo che in base al CCNL Edilizia l'impresa distaccante ha il diritto al rimborso di parte dell'indennità malattia dalla Cassa Edile dove versa regolarmente i relativi contributi e gli accantonamenti. In base al CCPL territoriale il lavoratore può avere diritto al pagamento/contribuzione per la carenza dei primi giorni di malattia.

Si sottolinea che in caso di infortunio, il lavoratore o la lavoratrice distaccata ha il pieno diritto al riconoscimento dell'eventuale danno biologico e morale così come previsto dalla normativa italiana, pertanto la loro tutela avviene nelle stesse modalità vertenziali per i lavoratori residenti in Italia.

10. RESPONSABILITÀ SOLIDALE (D.LGS. 136/2016 ART. 4 C. 4)

A garanzia del pagamento della retribuzione e del versamento dei contributi sociali dei lavoratori distaccati si applica il principio della responsabilità solidale previsto dall'ordinamento italiano (art. 1676 C.C.; art. 29 D.Lgs. n. 276/2003; art. 35 c.2 D.Lgs. n. 81/2015). Il committente imprenditore o datore di lavoro risponde in solido con l'appaltatore e con ciascuno degli eventuali subappaltatori per i crediti retributivi, contributivi, assicurativi dei lavoratori distaccati.

Nell'ipotesi di distacco transnazionale realizzato mediante contratto di appalto o subappalto, il committente/appaltante risponde in solido con il datore di lavoro distaccante (appaltatore/subappaltatore) per retribuzione, accantonamenti e contribuzioni alla cassa edile, contributi sociali e assicurazione relativi al periodo di esecuzione dei lavori.

- **La responsabilità solidale può essere attivata dal lavoratore entro due anni dalla cessazione dell'appalto;**

- **I lavoratori distaccati che prestano o hanno prestato attività lavorativa in Italia possono far valere i loro diritti in sede amministrativa e giudiziale nel sistema giudiziario italiano¹³.**

11. DURATA DEL DISTACCO

Il distacco di un lavoratore può durare al massimo 12 mesi. La durata viene indicata dall'azienda distaccante nella comunicazione al portale del Ministero del Lavoro (vedi cap. 13).

In caso di notifica motivata al Ministero del Lavoro da parte dell'impresa distaccante il periodo di distacco può essere esteso fino a 18 mesi (la notifica motivata per i distacchi di lunga durata deve essere trasmessa entro 5 giorni dal superamento dei 12 mesi della durata massima del distacco, in via telematica, al Ministero del lavoro).

In caso di sostituzione di un lavoratore distaccato per svolgere le medesime mansioni e nello stesso luogo, la durata massima si verifica sommando il periodo di lavoro prestato dai singoli lavoratori¹⁴.

12. AUTENTICITÀ DEL DISTACCO

Il distacco transnazionale è una modalità di impiego della manodopera che troppe volte si è dimostrata essere utilizzata per aggirare le normative in materia di condizioni di lavoro e di sicurezza sociale nel paese dove si svolge l'attività lavorativa, sfruttando i lavoratori e compromettendo la corretta concorrenza tra imprese.

Per contrastare le possibili frodi ed elusioni contributive e fiscali, l'art. 3 del decreto n. 136/2016 elenca gli elementi che devono essere oggetto di valutazione della "genuinità" del distacco.

In generale è necessario verificare l'esistenza di un legame organico tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante prima e per tutto il periodo di distacco¹⁵.

- Per valutare che **l'impresa distaccante** non stia svolgendo mera attività di intermediazione di manodopera (c.d. società di comodo o *letter box company*), le informazioni che devono essere richieste e valutate sono:

¹³ Art. 5, D. Lgs. 136/2016.

¹⁴ Art. 4 bis, c. 3 del D. Lgs. 136/2016.

¹⁵ INL Circolare n.1/2017

- ✓ l'esistenza di una sede e di una unità di produzione (cantieri) nel paese dove opera l'azienda;
 - ✓ l'iscrizione alla Camera di commercio nel paese di provenienza. *A riguardo possiamo chiedere un aiuto agli uffici INCA Cgil nei paesi esteri, e in caso di imprese provenienti dalla Romania al nostro sportello FILLEA-Inca Romania;*
 - ✓ fatturato e numero di contratti eseguiti nello stato di residenza in cui ha svolto le attività imprenditoriali negli ultimi anni.
- **Per valutare che il lavoratore sia distaccato in modo regolare¹⁶:**
 - ✓ la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente la propria attività nel paese da cui è stato distaccato. **A riguardo è evidente che non è regolare il distacco di lavoratori che non lavoravano per l'impresa distaccante prima di essere distaccati in Italia;**
 - ✓ temporaneità dell'attività svolta in Italia;
 - ✓ la circostanza che il lavoratore preveda di rientrare o che sia rientrato nel paese da dove è stato distaccato;
 - ✓ la circostanza che il datore di lavoro distaccante provveda alle spese di viaggio, vitto e alloggio dei lavoratori, oltre che al pagamento diretto dei lavoratori, e non che questi siano retribuiti dall'impresa distaccataria.

TUTELA DEL LAVORATORE

Nel caso in cui sia accertata la non autenticità del distacco transnazionale da parte dell'ITL il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ha utilizzato la prestazione (distaccataria), a partire dal giorno in cui è iniziata la prestazione lavorativa¹⁷.

L'ITL per tutelare i crediti retributivi vantati dai lavoratori in distacco transnazionale può adottare la diffida accertativa (art. 12 D.Lgs. 124/2004). La diffida accertativa può essere comunicata anche al distaccatario/committente in qualità di obbligato solidale.

 **Le tutele del lavoratore, per legge e CCNL, non possono essere negate al lavoratore anche in caso di un accordo privato tra lo stesso lavoratore ed il datore di lavoro.**

¹⁶ Art. 3 D.Lgs. 136/2016

¹⁷ Art. 3 c.4 D.Lgs. 136/2016

CONTRASTO ALLO SFRUTTAMENTO E ALL'INTERMEDIAZIONE ILLECITA (L. 199/2016)

I casi di distacco internazionale fraudolento possono rientrare anche nei reati penali di sfruttamento lavorativo e/o di intermediazione illecita ad esso finalizzata (art. 603 bis codice penale). Ricordiamo gli aspetti che caratterizzano tali reati:

**SFRUTTAMENTO
LAVORATIVO**

Riscontro di presenza di almeno uno degli indici di sfruttamento definiti nell'art. 603 bis C.p.:

1. la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme rispetto ai contratti collettivi di lavoro del settore;
2. la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
3. la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
4. la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

+

Approfittamento dello stato di bisogno del/dei lavoratori

**INTERMEDIAZIONE
ILLECITA
FINALIZZATA
ALLO
SFRUTTAMENTO**

Reclutamento dei lavoratori per destinarli al lavoro presso terzi, che può realizzarsi, ad esempio, attraverso forme di subappalto o distacchi illeciti o fraudolenti

+

Approfittamento dello stato di bisogno del/dei lavoratori

+

Riscontro di presenza di almeno uno degli indici di sfruttamento definiti dall'art. 603 bis C.p.

I lavoratori distaccati con finalità fraudolente rispetto agli obblighi di legge e del CCNL possono aver subito almeno una delle condizioni previste dagli indici di sfruttamento e l'approfittamento del loro stato di bisogno, in quanto possono essere lavoratori particolarmente vulnerabili poiché la loro permanenza in Italia, il loro alloggiamento e la stessa continuità lavorativa è infatti strettamente "legata" a chi ha organizzato il loro ingresso e chi gestisce il loro lavoro in Italia.

CGIL



FILLEA

www.filleacgil.net

Cosa fare:

È importante raccogliere, sia nel confronto sindacale con l'impresa distaccataria e quella distaccante sia con i lavoratori interessati, le informazioni che possono essere utili per valutare la genuinità del distacco ed eventualmente chiedere l'intervento dell'Ispettorato territoriale del Lavoro, segnalando anche l'eventuale possibilità di sfruttamento e/o intermediazione illecita (L. 199/2016). Inoltre va sempre avviata la vertenza sindacale e legale per il riconoscimento dell'effettivo rapporto di lavoro e il pagamento delle eventuali differenze retributive e contributive.

13. DIRITTI SINDACALI

Ai sensi dell'art. 1 c. 3 Direttiva n. 2014/67, la normativa comunitaria in materia di distacco transnazionale non pregiudica in alcun modo il diritto allo sciopero e il diritto ad intraprendere altre azioni contemplate dalla disciplina degli stati membri in materia di relazioni sindacali. A partire da questo assunto e dall'obbligo di applicazione del CCNL, si ritiene che **i lavoratori in distacco debbano godere di tutti i diritti di carattere sindacale quali: diritto di assemblea sindacale retribuita, diritto di iscrizione ad organizzazione sindacale, elezione di rappresentanti sindacali, contrattazione.**

IL REFERENTE CON POTERI DI RAPPRESENTANZA PER I RAPPORTI CON LE PARTI SOCIALI¹⁸

La normativa prevede l'obbligo per l'impresa distaccante di designare il "Referente con poteri di rappresentanza per i rapporti con le parti sociali" che ha l'obbligo di essere reperibile fisicamente ogni volta che ci sia una motivata richiesta delle parti sociali¹⁹.

Il referente deve essere indicato, con i relativi recapiti, nella comunicazione anticipata di distacco (vedi capitolo 14), e la nostra organizzazione sindacale ha il diritto di averne informazione attraverso una nostra specifica richiesta all'ITL.

14. COMUNICAZIONE ANTICIPATA DEL DISTACCO

L'impresa che distacca i lavoratori deve obbligatoriamente comunicare l'inizio del distacco entro le ore 24 del giorno antecedente, e tutte le successive modificazioni entro 5 giorni, con le seguenti informazioni²⁰:

¹⁸ Art. 10.c. 4 D.Lgs. 136/2016

¹⁹ Per violazione dell'obbligo di designare: sanzione amministrativa pecuniaria da € 2.000 a € 6.000. Rimane inteso che in questo caso possiamo valutare anche l'attività antisindacale ex art. 28 della L. 300/70.

²⁰ D.M. 170 6/08/2021

- ✓ dati identificativi della distaccante e della distaccataria;
- ✓ numero e generalità di tutti lavoratori (compresa la mansione svolta o livello di inquadramento);
- ✓ data di inizio, di fine e durata del distacco;
- ✓ tipologia della lavorazione;
- ✓ luogo di svolgimento effettivo della lavorazione (in caso di più siti/cantieri la comunicazione deve riportare l'indirizzo di tutti i luoghi dove è prevista la prestazione lavorativa);
- ✓ generalità e domicilio di un **Referente in Italia** per esibire, ricevere e inviare atti e documenti alle autorità italiane (in caso di mancanza dell'indicazione il referente è l'impresa distaccataria);
- ✓ generalità e domicilio di un **Referente con poteri di rappresentanza per tenere rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la contrattazione collettiva** (art. 10.c. 4 decreto 136/2016).

La comunicazione anticipata si realizza in via telematica attraverso il modello UNI_Distacco_UE su specifico portale del Ministero del lavoro ed è consultabile da ogni ITL, nel portale INL, sezione "Cruscotti", sottosezione "Distacco transnazionale UE"²¹.

Cosa fare:

- *Quando intercettiamo lavoratori in distacco transnazionale, comunichiamo il giorno, il numero dei lavoratori, le mansioni svolte ed il luogo di lavoro alla Cassa edile/Edilcassa e all'ITL per una verifica della regolarità della comunicazione anticipata del distacco e di iscrizione alla cassa edile;*
- *A livello territoriale promuoviamo la realizzazione di una procedura per la verifica incrociata, delle informazioni contenute nella banca dati della Cassa edile/Edilcassa e quelle dell'ITL, per la verifica della corretta iscrizione in Cassa edile/Edilcassa delle imprese e dei lavoratori in distacco transnazionale nel settore delle costruzioni come comunicati nel portale del Ministero del lavoro. Questa collaborazione rientra nelle attività di scambio di dati di cui al Protocollo d'intesa INL e CNCE del 11/03/2021.*

21 INL Comunicazione 1659 del 29/10/2021.

15. SOMMINISTRAZIONE

Il distacco transnazionale può realizzarsi anche attraverso la somministrazione di lavoratori da un'agenzia di lavoro (distaccante) a un'impresa utilizzatrice con sede in Italia (distaccataria).

In tali casi è necessario che:

- sia rispettata la normativa e tutte le procedure sul distacco internazionale;
- siano rispettati i termini e le condizioni previste dalla legge (D.lgs. 81/2015) e dai CCNL per la somministrazione di lavoro in generale.

È garantita dalla normativa italiana in materia di somministrazione di lavoro in generale, la completa parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori somministrati in distacco transnazionale e dipendenti diretti dell'impresa utilizzatrice in Italia, e la piena responsabilità in solido tra agenzia ed impresa utilizzatrice.

16. OSSERVATORIO DEL MINISTERO DEL LAVORO²²

È costituito, presso il Ministero del Lavoro, un Osservatorio sul distacco transnazionale che ha il compito di monitorare il distacco transnazionale al fine di una migliore diffusione delle informazioni tra lavoratori e imprese sulle condizioni di lavoro e occupazione.

- **Fanno parte dell'Osservatorio anche i rappresentanti di CGIL CISL UIL.**
- **L'Osservatorio periodicamente pubblica on-line un report con i dati sul distacco transnazionale, estratti dal portale delle notifiche di distacco. E' molto utile consultare tali Report in quanto riportano, per ogni provincia, i numeri di imprese e lavoratori in distacco, suddivisi per settore di lavoro²³, tra i quali quello delle costruzioni.**

22 <https://distaccoue.lavoro.gov.it/it-it/Aree-Tematiche/Area-Tematica/id/13/Osservatorio>

23 <https://distaccoue.lavoro.gov.it/AntepremaPDF.aspx?id=242&lang=it-it>

ALLEGATO 1 - DISTACCO TRANSNAZIONALE BOZZA DI ACCORDO SINDACALE

A seguito della comunicazione di distacco transnazionale di lavori inviata da _____
il _____ a Fillea Filca Feneal, e alla richiesta di incontro delle OO.SS. del _____

Il _____ presso _____ si sono incontrati:

_____ Rappresentante legale dell'impresa (Distaccataria)
_____ Referente con poteri di rappresentanza per i rapporti con le parti sociali dell'impresa
_____ (Distaccante)

E

I sig.ri _____ __ rappresentanti sindacali della provincia di _____

I rappresentanti aziendali hanno comunicato quanto segue relativamente al distacco di lavoratori edili:

- Il distacco transnazionale è relativo al contratto di appalto/subappalto tra le due imprese avente oggetto la realizzazione di:
 1. tipologia delle opere _____
 2. presso il cantiere sito in _____ di cui è committente _____
Direttore lavori (DL) _____ e Coordinatore per la sicurezza (CSE) _____
- Inizio del distacco _____ e fine del distacco _____
- Lavoratori coinvolti:
 1. Numero per mansione e/o qualifica;
 2. Date di assunzione presso l'impresa distaccante di ogni lavoratore;
 3. Nazionalità dei lavoratori _____

Al fine di favorire la regolarità di impiego e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori che saranno impiegati in distacco transnazionale, nel pieno rispetto di quanto prescritto dalla normativa europea ed italiana in materia di distacco transnazionale, l'impresa Distaccante e per essa l'impresa Distaccataria si impegnano a quanto segue:

REGOLARITÀ DEL LAVORO

- ad applicare integralmente il CCNL Edilizia ed il Contratto Integrativo Territoriale di _____;
- verificato che le condizioni di retribuzione e trattamento dei lavoratori distaccati alle dipendenze dell'impresa distaccante nel paese abituale di lavoro non sono migliorative rispetto a quelle in vigore in Italia, le imprese si impegnano a garantire la parità di trattamento economico e di diritti tra i lavoratori dell'impresa distaccante/appaltatrice e i lavoratori in distacco transnazionale a parità di mansione svolta;
- l'impresa Distaccante si impegna ad iscrivere i lavoratori presso la Cassa edile di _____ e di darne pronta comunicazione all'impresa Distaccataria e alle OO.SS.;
- **in caso di distacco da Paese membro dell'UE** - l'impresa Distaccataria si impegna a verificare mensilmente la ricevuta del pagamento (con indicato l'importo per lavoratore) della contribuzione

sociale presso il competente istituto previdenziale del paese di provenienza per ogni lavoratore distaccato e su richiesta delle OO.SS. di esibire copia delle ricevute di pagamento.

- L'impresa Distaccataria, con il pieno riconoscimento della propria responsabilità in solido rispetto al pagamento ai lavoratori del salario, dei contributi ed accantonamenti alla cassa edile competente, dei contributi previdenziali, si impegna a verificare mensilmente, e comunque prima del pagamento degli stati di avanzamento lavori all'impresa distaccante, il regolare pagamento mensile delle retribuzioni e degli accantonamenti presso la cassa edile/edilcassa. Nel caso del non regolare pagamento, l'impresa Distaccataria inviterà per iscritto l'impresa Distaccante a provvedere al pagamento dei lavoratori e della cassa edile entro i successivi quindici giorni. Ove non sia stata contestata formalmente e motivatamente la fondatezza della richiesta, entro il termine sopra assegnato, l'impresa Distaccante si impegna a pagare direttamente ai lavoratori le retribuzioni arretrate e gli accantonamenti alla cassa edile.

SALUTE E SICUREZZA

- Le imprese si impegnano a trasmettere copia degli attestati di frequenza di tutte le maestranze dei corsi professionalizzanti e per la salute e sicurezza, con la traduzione in italiano, al CPT e al RLST, e far svolgere almeno n. _____ giornate di formazione retribuita (**minimo 8 ore di aggiornamento**), da programmare prima dell'inizio del lavoro, per tutte le maestranze in distacco, sulla gestione della sicurezza e tutela della salute nel cantiere. La formazione sarà richiesta all'Ente unificato/scuola edile di _____ e con la partecipazione del mediatore linguistico e sarà comunicata anticipatamente al RLST;
- Le imprese riconoscono al Rappresentante territoriali per la sicurezza – RLST – il diritto di accesso al cantiere e a tutte le informazioni per la verifica delle condizioni di lavoro e di gestione della tutela della sicurezza, con le funzioni riconosciute al Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza prevista dal D.Lgs. 81/08.
- L'impresa Distaccante nominerà, entro il _____ il medico del lavoro competente in Italia e si impegna a far svolgere le visite di idoneità al lavoro e il controllo sanitario come previsto dal T.U. su salute e sicurezza d.lgs. 81/08, con comunicazione al RLST.

DIRITTI SINDACALI

Le Imprese riconoscono ai lavoratori distaccati e alle OO.SS. i diritti sindacali quali la rappresentanza sindacale, la contrattazione, l'elezione di rappresentanti sindacali unitari (RSU) o aziendali (RSA), l'assemblea sindacale, così come previsto dalla normativa italiana, dai CCNL e Contratto Integrativo Provinciale e dagli accordi confederali delle parti sociali nazionali e territoriali.

Il presente accordo verrà depositato presso l'ITL di _____

A seguire i recapiti mail e telefonici per lo scambio di informazioni e comunicazioni tra le parti firmatarie del presente accordo.

ELENCO DELLE SIGLE

CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CCPL	Contratto Collettivo Provinciale/territoriale di Lavoro
CNCE	Commissione nazionale paritetica per le Casse edili
INL	Ispettorato Nazionale del Lavoro
ITL	Ispettorato Territoriale del Lavoro
RLST	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale
UE	Unione Europea

WWW.CONSTRUCTIONWORKERS.EU

Il nostro sindacato europeo EFBWW ha realizzato un sito, con un progetto finanziato dall'Unione Europea, per fornire le informazioni sulle condizioni contrattuali e di legge, applicabili in ogni paese, ai lavoratori edili in distacco transnazionale. Le informazioni sono aggiornate dalle organizzazioni sindacali di ogni paese, e tutte le schede sono tradotte in 36 lingue. Consigliamo di utilizzare questo sito particolarmente utile per fornire informazioni ai lavoratori distaccati nella loro madrelingua, per verificare le differenze retributive rispetto al paese abituale di lavoro, e per fornire indicazioni anche al referente per le relazioni sindacali dell'impresa distaccante. Nel sito sono inoltre riportati i riferimenti di tutte le organizzazioni sindacali europee che possiamo contattare per informazioni dal territorio di provenienza delle imprese e dei lavoratori, avvalendoci anche del Dipartimento Politiche internazionale della Fillea Nazionale.



European Federation
of Building
and Woodworkers



**MALATTIA
E INFORTUNI?**

VERIFICA I SALARI E LE CONDIZIONI DI LAVORO
www.constructionworkers.eu



stampato Luglio 2022



Fillea Cgil Nazionale - Federazione Nazionale Lavoratori Legno Edilizia e Affini
Sede Via G.B. Morgagni 27 - 00161 Roma - tel. 06.441141 - sito Internet www.filleacgil.it

WHO'S THE BOSS?



STOP EXPLOITATION IN SUBCONTRACTING CHAINS!



The EFBWW urgently calls
for new rules on subcontracting
and their enforcement

www.efbww.eu

European Federation
of Building
and Woodworkers

