

**Accordo di base
per il riconoscimento reciproco dei versamenti alle Casse del Paese di provenienza,
effettuati dai datori di lavoro in caso di distacco di lavoratori**

Tra

Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili,
Via Alessandria 215,
00198 Roma
Repubblica Italiana

e

**Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft /
Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (SOKA-BAU)**
Wettinerstraße 7,
65189 Wiesbaden
Repubblica Federale di Germania

**sulla base del mandato ricevuto dalle rispettive parti sociali del settore delle
costruzioni**

1. Premessa

Il presente accordo ha lo scopo di regolare in Italia e in Germania le procedure per il conseguimento dell'esonero dagli obblighi contributivi previsti a favore delle Casse Edili o dell'Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK). Poiché si tratta di una fase sperimentale, l'accordo è limitato per il momento a due anni. Al termine di un anno dall'entrata in vigore ci sarà una verifica sull'andamento dell'accordo.

2. Descrizione della situazione giuridica in Germania

2.1. Descrizione della situazione giuridica con riferimento ai datori di lavoro stranieri che distaccano lavoratori in Germania

In conformità alla direttiva dell'Unione Europea sul distacco (96/71/CE) del 16 Dicembre 1996, la legge sulle condizioni di lavoro in materia di prestazione di servizi transnazionale (Legge sul distacco di lavoratori - AEntG) del 26 febbraio 1996 nella stesura del 21 dicembre 2007 estende ai datori di lavoro con sede fuori della Germania che distaccano per un periodo determinato lavoratori

per un progetto di costruzione in Germania, i contratti collettivi dell'industria edilizia tedesca, in particolare la parte relativa a ferie, procedure dell'ULAK e salario minimo. Le suddette condizioni di lavoro relative a ferie, procedure dell'ULAK e salario minimo devono essere rispettate anche dai datori di lavoro tedeschi. Le norme dell'AEntG sono norme imperative internazionali nel senso del diritto internazionale privato tedesco (art. 34 EGBGB).

Ogni datore di lavoro del settore edilizio straniero che distacca è obbligato prima dell'inizio dei lavori in Germania ad iscrivere i suoi lavoratori presso "l'Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK)". Per il periodo di distacco, i lavoratori distaccati hanno lo stesso diritto alle ferie di un lavoratore in Germania.

Per il finanziamento del diritto alle ferie i datori di lavoro che distaccano lavoratori sono obbligati a versare all'ULAK per ogni lavoratore distaccato un contributo pari attualmente al 14,70 % del salario lordo. La percentuale del contributo viene fissata in genere ogni anno. L'obbligo di denuncia presso la " Bundesfinanzdirektion West, Wörthstraße 1-3, 50668 Köln " (Direzione Federale delle Finanze a Colonia) esiste indipendentemente da quello nei confronti dell'ULAK.

2.2. Sintesi delle spese a carico dei datori di lavoro con sede in Germania

- a. In base al contratto collettivo di obbligatorietà generale, i datori di lavoro con sede in Germania versano alla ZVK (la cassa di previdenza integrativa del settore edilizio) in qualità di ufficio nazionale tedesco di riscossione dei contributi, un contributo alla cassa sociale, il quale contiene tra l'altro il contributo dell'ULAK. (Contratti collettivi di obbligatorietà generale sono quei contratti collettivi dove il regolamento fissato viene applicato anche per datori di lavoro non facenti parte dell'associazione dei datori di lavoro che ha stipulato il contratto collettivo. La dichiarazione di obbligatorietà generale viene effettuata normalmente dal Ministro federale del lavoro e degli affari sociali).

Il contributo della cassa sociale è in totale del 19,80 % del salario lordo. Il contributo della cassa sociale si suddivide come elencato:

• per le ferie	14,70 %
• per il rimborso per la formazione professionale	2,50 %
• per la previdenza integrativa	2,60 %

<i>Contributo totale per la Cassa Sociale :</i>	<i>19,80 %</i>
---	----------------

- b. Inoltre viene versato secondo § 354 SGB III (terzo tomo della legge sociale) 2 %
nei vecchi e nuovi Länder un contributo obbligatorio del 2 % del salario lordo
per la quota d'occupazione invernale ("Winterbeschäftigungs-Umlage") alla
ZVK.

Subtotale dei contributi obbligatori da versare alla ZVK/ULAK: 21,80 %

- c. In base al contratto collettivo sulla 13° mensilità, i lavoratori hanno il diritto di 7,18 %
ottenere dal datore di lavoro la tredicesima mensilità, che ammonta ad una
percentuale del 7,18 % del salario lordo. Questo diritto sorge direttamente nei
confronti del datore di lavoro.

d. Totale delle spese a carico dei datori di lavoro: 28,98 %

Il contributo per la previdenza integrativa e la tredicesima mensilità non sono obbligatori nei nuovi Länder.

3. Descrizione della situazione giuridica in Italia

3.1. Con il Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72 è stata data attuazione in Italia alla direttiva 96/71/CE in materia di distacco dei lavoratori stranieri nell'ambito di una prestazione di servizi. Il decreto si applica alle imprese, stabilite in uno Stato membro dell'Unione Europea diverso dall'Italia, le quali distaccano lavoratori in territorio italiano:

- a. nell'ambito di un contratto concluso con un'impresa che opera in territorio italiano;
- b. presso un'unità produttiva dell'impresa straniera distaccante o di un'altra impresa facente parte dello stesso gruppo.

Al rapporto di lavoro tra impresa straniera distaccante e lavoratori distaccati debbono essere applicate, durante il periodo di distacco, le stesse disposizioni contenute nelle leggi, nei regolamenti e nei contratti collettivi applicabili ai lavoratori occupati sul luogo in cui lavorano i lavoratori distaccati.

Insieme all'applicazione dei contratti collettivi, l'impresa distaccante straniera ha l'obbligo di iscrivere i lavoratori distaccati alla Cassa Edile. La legge n. 55 del 19 marzo 1990 al punto 7 dell'art. 18 prevede l'obbligo, per l'appaltatore di opere pubbliche, di rispettare i contratti collettivi nazionali e territoriali in vigore nella zona in cui si svolgono i lavori, comprese espressamente le norme sulle Casse Edili (ora art. 118, comma 6, del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163, contenente il codice dei contratti pubblici).

La norma legislativa stabilisce, inoltre, essendo la Cassa Edile lo strumento principale di verifica dell'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, che l'appaltatore deve trasmettere all'Ente appaltante, prima dell'inizio dei lavori, la documentazione relativa all'iscrizione alla Cassa Edile e, successivamente, copia dei versamenti contributivi effettuati.

Con il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 è stato stabilito l'obbligo, per tutte le imprese che eseguono lavori edili, di presentare, prima dell'inizio del lavoro, un documento unico di regolarità contributiva - denominato durc - che attesta la regolarità dell'impresa nei confronti di Inps, Inail e Cassa Edile. Il DURC, divenuto operativo dal 1° gennaio 2006, è emesso dalle Casse Edili ed è obbligatorio sia per i lavori pubblici che per i lavori privati.

L'impresa italiana, qualsiasi sia la sua specializzazione edile, è tenuta al rispetto del contratto collettivo per ottenere i benefici economici e normativi previsti dalla legislazione vigente in base al comma 1175 della legge Finanziaria per il 2007 (L.n.296/2006).

3.2. Sintesi spese a carico dei datori di lavoro con sede in Italia

a.	Il contratto collettivo nazionale di lavoro stabilisce che gli operai edili hanno diritto a 160 ore di ferie (quattro settimane), che si prolungano se nel periodo in questione cadono festività previste dalla legge. Il pagamento delle ferie si realizza attraverso il versamento alla Cassa Edile della percentuale dell'8,5 % calcolata sulla retribuzione per il lavoro prestato.	8,5 %
b.	13° mensilità (da versare alla Cassa Edile)	10 %
c.	Contributi minimi alla Cassa Edile (anzianità professionale edile, formazione professionale e prevenzione infortuni).	6,5 %
	<i>Subtotale dei contributi obbligatori da versare alla Cassa Edile:</i>	25 %
d.	Gli operai edili hanno diritto, per contratto, ad un periodo aggiuntivo di riposo analogo alle ferie, cioè riposi annui, che sono pari a 88 ore (due settimane ed un giorno) per ogni anno di lavoro. Il pagamento è effettuato direttamente dal datore di lavoro con una apposita maggiorazione retributiva corrisposta agli operai e pari al massimo al 4,95 % della retribuzione.	4,95 %
e.	<i>Totale delle spese a carico dei datori di lavoro:</i>	29,95 %

4. Ambito d'applicazione dell'accordo

Le parti sottoscriventi concedono reciprocamente l'esonero dall'obbligo di pagamento di cui al punto 2. e 3. per i lavoratori che, in seguito ad un distacco, rientrano temporaneamente nel campo di applicazione della Cassa dello Stato in cui avviene il distacco, a condizione che il datore di lavoro paghi alla Cassa dello Stato di provenienza i contributi ivi dovuti.

Restano esclusi dal presente accordo ulteriori obblighi procedurali e contributivi esistenti in Italia e in Germania a carico dei datori di lavoro che effettuano il distacco. Tuttavia le parti esamineranno gli eventuali problemi emersi con l'obiettivo di cercare soluzioni in un quadro convenzionale, secondo un principio di reciprocità e nel limite delle rispettive competenze.

5. Definizioni

- Per la definizione del concetto di "distacco" vale quanto previsto dell'art. 1 comma 3 della Direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996.
- Per "Stato di provenienza" si intende lo Stato in cui il datore di lavoro abbia la propria sede legale.
- Per "Stato in cui ha luogo la prestazione di servizio" si intende lo Stato in cui il datore di lavoro non abbia sede legale e nel quale vengano distaccati lavoratori per la prestazione di servizi.
- Per "Cassa" si intende l'ULAK in Germania e le Casse Edili in Italia.

6. Ruolo di CNCE e ULAK

La CNCE e l'ULAK si riconoscono quali interlocutori unici per l'attuazione delle procedure previste dal presente accordo. In particolare ciò significa che i rapporti tra le Casse Edili e l'ULAK, e viceversa, si terranno esclusivamente attraverso la CNCE.

7. Regole procedurali

7.1. Denuncia dei dati relativi ai lavoratori in distacco imminente tramite la Cassa dello Stato di provenienza

L'ULAK e la CNCE offrono ai datori di lavoro registrati direttamente presso i propri uffici o indirettamente tramite le rispettive casse edili competenti, la possibilità di effettuare per loro tramite la denuncia del distacco imminente di lavoratori nei confronti della Cassa del rispettivo Stato in cui avviene il distacco, autorizzando la Cassa dello Stato di provenienza a trasmettere i dati necessari. In virtù di tale denuncia decadono per i datori di lavoro gli obblighi esistenti a loro carico in Germania e in Italia per quel che riguarda la denuncia dei lavoratori distaccati presso la Cassa nel Paese in cui avviene il distacco. In luogo di tali obblighi avverrà uno scambio reciproco di certificazioni.

7.2. Verifica dell'iscrizione del datore di lavoro e del pagamento dei contributi dovuti alla Cassa dello Stato di provenienza

7.2.1. La Cassa competente dello Stato di provenienza verifica innanzi tutto sulla base della denuncia di cui al punto 7.1 che il datore di lavoro all'epoca del distacco sia regolarmente iscritto alla Cassa e che abbia corrisposto i contributi dovuti entro tale epoca relativamente alle somme lorde totali dei salari denunciati.

Di seguito la Cassa dello Stato di provenienza verifica se il datore di lavoro sia soggetto nei confronti dei lavoratori di cui voglia effettuare il distacco a continuare a corrispondere i contributi o se questi abbia dichiarato espressamente di volersi impegnare in tal senso. A comprova di tale obbligo contributivo ci si può avvalere anche di una dichiarazione scritta del datore di lavoro attestante l'assunzione d'obbligo, provvista di un elenco dei dati dei lavoratori per i quali è previsto il distacco.

7.2.2. La Cassa dello Stato di provenienza rilascia quindi una dichiarazione a conferma del pagamento dei contributi dovuti dal datore di lavoro al momento del rilascio della dichiarazione stessa sulla base delle denunce mensili esistenti. Essa inoltre allega anche un documento dal quale risulta che il datore di lavoro è soggetto alla corresponsione di tali contributi per il periodo di distacco dei lavoratori i cui nomi vengono elencati in appendice. Tali documenti vengono trasmessi infine dalla Cassa dello Stato di provenienza alla Cassa competente dello Stato in cui avviene il distacco.

7.3. Esonero

7.3.1. In seguito a questo, la Cassa competente nello Stato in cui avviene il distacco esonera i datori di lavoro dal pagamento dei contributi a lei spettanti per i lavoratori menzionati nell'allegato alla certificazione.

7.3.2. La Cassa competente dello Stato di provenienza verifica che per il periodo del distacco i datori di lavoro corrispondano effettivamente i contributi per i lavoratori di cui in allegato alla certificazione.

7.3.3. Qualora il datore di lavoro non assolva i propri obblighi, la Cassa competente dello Stato di provenienza addotta le dovute misure di legge previste per la riscossione dei contributi, mettendone al corrente la Cassa dello Stato in cui avviene il distacco.

7.4. Controlli e sanzioni

7.4.1. Qualora la Cassa competente dello Stato in cui avviene il distacco venga a conoscenza del fatto che un datore di lavoro ha distaccato lavoratori non riportati nell'allegato alla certificazione, ne metterà al corrente la Cassa dello Stato di provenienza. Questa verificherà allora se i lavoratori in questione debbano essere registrati presso di lei; al termine la Cassa dello Stato di provenienza comunicherà infine il risultato di tale verifica a quella dello Stato in cui avviene il distacco.

7.4.2. Finché il datore di lavoro non abbia dimostrato alla Cassa dello Stato in cui avviene il distacco di soddisfare le condizioni ivi previste al fine di essere esonerato dal pagamento dei contributi, o la prova relativa a tale circostanza risulti in seguito falsa, continua a sussistere per lui l'obbligo contributivo nello Stato in cui avviene il distacco. Ne consegue che nei confronti di tale datore di lavoro possono essere intrapresi i provvedimenti coattivi previsti nei casi di violazioni di carattere civile e amministrativo.

7.5. Denunce di modifica

Qualora per un lavoratore, in un'epoca successiva alla presentazione della dichiarazione di conferma di cui al punto 7.2.2, non siano più versati i contributi alla Cassa dello Stato di provenienza, la stessa ne darà comunicazione di sua iniziativa immediatamente alla Cassa competente dello Stato in cui avviene il distacco.

7.6. Procedura al di fuori del presente accordo

Qualora il datore di lavoro non si avvalga della procedura prevista dal presente accordo o non provveda alle denunce previste, continua a sussistere il suo obbligo di autodenuncia presso la Cassa dello Stato in cui avviene il distacco.

7.7. Controllo reciproco della procedura

L'ULAK e la CNCE sono autorizzate ad effettuare dei controlli a campione a propria scelta sulle documentazioni che riguardano la procedura di distacco.

7.8. Ulteriore scambio di informazioni

Oltre a quanto previsto dai punti 7.1 fino a 7.5 riguardo allo scambio di informazioni in materia di denunce, certificazioni, verifiche ed ispezioni, e nella misura in cui a ciò non si oppongano disposizioni di legge, l'ULAK e la CNCE, si impegnano ad un ampio reciproco scambio di informazioni in relazione a tutte le circostanze la cui conoscenza venga considerata necessaria ed auspicabile per la realizzazione del presente accordo.

7.9. Procedure operative

Le Direzioni di CNCE e ULAK fissano in comune le forme e i contenuti delle dichiarazioni e delle attestazioni previste dalla presente convenzione e le modalità operative per la gestione della

stessa. Le stesse stabiliranno sessioni di verifica periodica dello stato di attuazione della convenzione stessa.

7.10. Costi d'amministrazione per entrambe le parti

Ciascuna Cassa e la CNCE sono tenute a sostenere i costi derivanti dall'applicazione del presente accordo nella misura in cui questi insorgono per ciascuna di loro. Durante la fase sperimentale biennale, le parti sottoscrittrici dell'accordo esamineranno tecnicamente e giuridicamente una diversa regolamentazione dei costi .

8. Forma scritta e lingua

8.1. Modifiche e integrazioni del presente accordo necessitano per la loro efficacia della forma scritta.

8.2. La versione tedesca e quella italiana dispongono di pari carattere vincolante.

9. Durata

9.1. L'accordo entra in vigore il 1° giugno 2008 ed ha una durata fino al 31 maggio 2010.

9.2. Ferma restando la verifica di cui al paragrafo 1, qualora una delle parti non abbia dato revoca scritta entro sei mesi dalla scadenza l'accordo si intenderà automaticamente prorogato di un anno e così gli anni successivi.

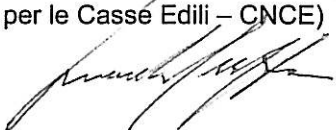
9.3. L'accordo cessa di avere vigore senza revoca, qualora le procedure contributive in caso di distacco previste in Italia e in Germania cessino di avere vigore. La parte interessata (CNCE o ULAK) informerà l'altra immediatamente di tale circostanza.

Wiesbaden/Roma, lì 18 aprile 2008

Per la Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili:

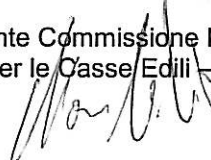
Armido Frezza

(Presidente Commissione Nazionale Paritetica
per le Casse Edili – CNCE)



Mauro Macchiesi

(Vicepresidente Commissione Nazionale Paritetica
per le Casse Edili – CNCE)



**Per il comitato di direzione dell'Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft /
Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (SOKA-BAU):**



Peter Kippenberg

(Mitglied des Vorstandes der Urlaubs- und
Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft /
Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG)



Manfred Purps

(Mitglied des Vorstandes der Urlaubs- und
Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft /
Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG)