

Accordo quadro per il reciproco riconoscimento dei versamenti e per il reciproco esonero dei datori di lavoro con sede in Italia ed in Austria riguardo agli obblighi verso la Cassa Ferie in caso di distacco di lavoratori nell'altro Stato

tra

la Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili, Via Alessandria 215, 00198 Roma, Repubblica Italiana (di seguito chiamata "CNCE")

e

la Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, Kliebergasse 1a, 1050 Vienna, Repubblica Austriaca (di seguito chiamata "BUAK").

1. Premessa

Questo accordo ha lo scopo di evitare che vengano effettuati doppi versamenti contributivi per lavoratori distaccati nel caso in cui il datore di lavoro distaccante debba sottostare alle procedure previste dalla Cassa Ferie italiana o austriaca per il settore edilizio. Il presente accordo contiene le condizioni per l'esonero del datore di lavoro distaccante dagli obblighi verso la Cassa Ferie dello Stato in cui vengono distaccati i lavoratori e le regole procedurali per ottenere tale esonero.

2. Situazione giuridica in Italia

2.1 Descrizione della situazione giuridica in Italia

Con il decreto legislativo n 72 del 25 febbraio 2000, l'Italia si è conformata alla Direttiva 96/71/CE in materia di distacco di mano d'opera straniera nell'ambito di una prestazione di servizi. Il decreto si applica alle aziende stabilite in uno Stato membro dell'Unione Europea diverso dall'Italia, che distaccano mano d'opera sul territorio italiano:

- a) nell'ambito di un contratto concluso con un'impresa che lavora sul territorio italiano;
- b) presso un'unità di produzione di un'impresa straniera che distacca mano d'opera o di un'altra impresa appartenente allo stesso gruppo.

Le imprese straniere che distaccano dipendenti sono sottoposte, durante il periodo di distacco, alle stesse disposizioni di quelle derivanti dalle leggi, dai regolamenti e dai contratti collettivi applicabili ai dipendenti impiegati sul territorio in cui lavorano i dipendenti distaccati.

Oltre all'applicazione dei contratti collettivi, l'impresa che distacca la mano d'opera ha l'obbligo di dichiarare i dipendenti distaccati alla Cassa Edile. Il decreto legislativo n. 163/2006 art. 118, comma 6, prevede l'obbligo per l'aggiudicatario di un appalto pubblico, di rispettare i contratti collettivi nazionali e territoriali in vigore nella zona in cui si svolgono i lavori.

Dal momento che la Cassa Edile è il principale organismo di controllo dell'applicazione dei contratti collettivi, la legge prevede che l'impresa aggiudicataria dei lavori debba, prima dell'avvio di questi, trasmettere al committente i documenti che dimostrano che è in regola nei confronti della Cassa Edile, sia per quanto concerne l'affiliazione sia per quanto riguarda il versamento dei contributi.

Dal 1° luglio 1995, inoltre, è entrata in vigore la legge n°341 dell'8 agosto 1995 che vieta l'ottenimento degli aiuti pubblici previsti dalla legislazione italiana nel caso in cui le imprese non siano aderenti alla Cassa Edile, sia per gli appalti pubblici sia per le licitazioni private.

Il decreto legislativo n 81 del 9 aprile 2008 (che sostituisce il DLgs. n. 494 del 14 agosto 1996 e che recepisce la direttiva 92/57/CE sulla sicurezza nei cantieri) stabilisce che il committente o il responsabile dei lavori, pubblici o privati, debba verificare la capacità tecnico-professionale dell'impresa edile che esegue i lavori esigendo, tra l'altro, i documenti relativi alle dichiarazioni che l'impresa deve presentare alla Cassa Edile.

Dal 1° gennaio 2006 l'impresa deve esibire, prima dell'inizio dei lavori, il DURC (documento unico di regolarità contributiva) rilasciato dalla Cassa Edile unitamente ad INPS e INAIL.

L'impresa che opera negli appalti pubblici è tenuta ad "osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni"(art.118, DLgs.n.163/2006).

L'impresa, 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).

2.2 Sintesi degli oneri dovuti dalle imprese con sede in Italia

a. Il contratto collettivo nazionale del lavoro stabilisce che gli operai edili hanno diritto a 160 ore di congedo (quattro settimane) che si prolungano se sono compresi giorni festivi previsti dalla legge. Il pagamento dei congedi avviene tramite il versamento alla Cassa Edile di una percentuale dell'8,5% calcolata sulla retribuzione del lavoro effettuato.	8,5%
b. Contributi minimi alla Cassa Edile (anzianità nella professione, formazione professionale e prevenzione).	6,5%
c. Tredicesima mensilità (attraverso Cassa Edile)	10 %
Sub-totale dei contributi obbligatori da versare alla Cassa Edile:	25 %
d. Giorni di congedo individuali: gli operai del settore edile hanno diritto, per contratto, ad un periodo ulteriore di riposo analogo alle ferie, ovvero a riposi annuali, che corrispondono a 88 ore (due settimane e un giorno) per anno di lavoro. Il pagamento avviene direttamente da parte del datore di lavoro tramite una maggiorazione di stipendio pari al 4,95% dello stipendio dell'operai	4,95 %
e. Totale a carico del datore di lavoro:	29,95 %

3. Situazione giuridica in Austria

3.1 Descrizione della situazione giuridica in Austria

I diritti dei lavoratori distaccati in Austria da datori di lavoro non aventi sede in Austria sono definiti nella Legge di adeguamento alla legislazione sui contratti di lavoro del 1993 ("Arbeitsvertragsrechts- Anpassungsgesetz, AVRAG", Gazzetta Ufficiale 1993/459 nella versione della Gazzetta Ufficiale I 2005/8). In base a tale disposizione, i lavoratori suddetti hanno diritto almeno alla retribuzione che per legge o secondo i contratti collettivi deve essere corrisposta nella sede di lavoro a lavoratori equiparabili da datori di lavoro equiparabili.

In Austria il diritto alle ferie dei lavoratori edili è sancito per legge. La Legge sulle ferie ed il risarcimento dei lavoratori edili ("Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BUAG") regola i diritti materiali dei lavoratori edili e le procedure della Cassa Ferie. Con la BUAG è stata anche istituita la BUAK come ente di diritto pubblico per l'amministrazione del diritto alle ferie dei lavoratori edili. La BUAK è gestita in amministrazione autonoma da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Nel settembre 2005 con un emendamento alla BUAG sono state assoggettate alla Cassa Ferie austriaca anche le aziende non aventi sede in Austria che distaccano o cedono lavoratori in Austria. Questo assoggettamento non riguarda gli obblighi per gli altri campi di competenza della BUAK, cioè indennità per maltempo, risarcimento e compenso per le festività invernali.

Ai sensi del § 33 g della BUAG, i datori di lavoro con sede fuori dall'Austria devono presentare una denuncia preliminare contenente tutti i dati richiesti per il distacco. Successivamente devono essere presentate le denunce necessarie per i prescritti contributi mensili.

Nel § 33 i della BUAG la BUAK viene autorizzata a stipulare accordi con analoghe Casse Ferie o Sociali di altri paesi per il reciproco esonero dei datori di lavoro, purché i diritti siano sostanzialmente equivalenti. Per legge i datori di lavoro non aventi sede in Austria hanno inoltre l'obbligo di denuncia all'Ufficio Centrale di Coordinamento dei Controlli del Lavoro Illegale secondo la Legge sull'occupazione di stranieri del Ministero Federale delle Finanze (in proposito vedere § 7b comma 3 della AVRAG) e – nel caso di cessione transnazionale di manodopera – anche ai competenti enti professionali (in proposito vedere § 17 della AÜG). Onde evitare doppie denunce, le denunce pervenute alla BUAK o ad uno degli organi suddetti vengono da questi inoltrate a chi di dovere.

3.2 Sintesi degli oneri per ferie a carico dei datori di lavoro in Austria

In ottemperanza alla BUAG, il datore di lavoro deve corrispondere una cosiddetta "addizionale per ferie" sul salario dei lavoratori edili (qui non si considerano i contributi del datore di lavoro per maltempo, risarcimento e festività invernali, in quanto essi non sono applicabili alle aziende che distaccano o cedono lavoratori in Austria).

L'addizionale per ferie si calcola sulla paga oraria contrattuale maggiorata del 25% ed è pari a 11,55 paghe orarie per una normale settimana lavorativa di 39 ore. Quindi, se la paga oraria contrattuale di un lavoratore è di € 10,--, l'addizionale per ferie ammonta a € 144,38 settimanali. Per una giornata lavorativa deve essere versato un quinto di tale addizionale settimanale.

L'onere a carico del datore di lavoro per le addizionali per ferie riferito al reddito lordo mensile è del 29,59% (addizionali per ferie per mediamente 4,33 settimane € 625,17; paga oraria contrattuale € 10, maggiorazione del 25%, 169 ore mensili. reddito lordo mensile € 2.112,59).

Con le addizionali per ferie si finanziano, in ragione dei versamenti effettuati, il pagamento del salario durante le ferie (25 giorni lavorativi di ferie con un'indennità per ferie pari al salario contrattuale maggiorato del 25%; 30 giorni lavorativi di ferie dopo 25 anni: un periodo di ferie

corrisponde a 47 settimane) e un sussidio per ferie (pagamento speciale, 13^a mensilità) pari all'indennità per ferie.

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 o in Austria 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 il principio di reciprocità e nel limite delle rispettive competenze.

5. Definizioni

Per la definizione del concetto di "distacco" vale quanto previsto dall'art. 1 comma 3 della Direttiva 96/71/UE 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.

6. Ruolo di CNCE e BUAK

CNCE e BUAK 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 BUAK e viceversa si terranno esclusivamente attraverso la CNCE.

7. Regole procedurali

7.1. Denuncia preventiva dei lavoratori in distacco tramite la Cassa dello Stato di provenienza

BUAK e 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 denuncia preventiva del distacco 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. Per effetto di tale denuncia i datori di lavoro sono esentati dagli obblighi vigenti in Italia o Austria, relativamente ai lavoratori che in detta denuncia sono elencati. 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 innanzitutto 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 sino a tale data 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 dell'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 in base alle denunce mensili pervenute al momento del rilascio del certificato. 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 dello Stato in cui avviene il distacco esonera il datore 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 adotta tutte le iniziative opportune e necessarie 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 come previsto nello Stato in cui avviene il distacco. Ne consegue che nei confronti di tale datore di lavoro possono essere intraprese tutte le iniziative giudiziarie e non previste 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. Procedure 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

CNCE e BUAK 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, CNCE e BUAK 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 BUAK 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 è tenuta a sostenere i costi derivanti dall'applicazione del presente accordo nella misura in cui questi insorgono per ciascuna di loro.

8. Forma scritta e lingua

8.1. Modifiche ed 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

L'accordo entra in vigore dal 1° ottobre 2008 e ha durata illimitata. L'accordo potrà essere sciolto da CNCE o da BUAK con un termine di preavviso di sei mesi. La disdetta dell'accordo deve avvenire per iscritto.

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

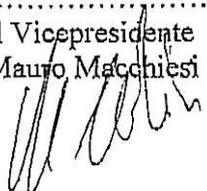
Roma, Vienna, li 27 giugno 2008

Per la BUAK


.....
Il Presidente
Johann Holper


.....
Il Presidente
Ing. Johannes Lahofer

Per la CNCE

.....
Il Vicepresidente
Mauro Macchiesi



.....
Il Presidente
Armido Frezza