

Prot. n°2768/p/cv

Roma, 3 luglio 2008

A tutte le Casse Edili

e p.c. ai componenti il
Consiglio di Amministrazione
della CNCE

Comunicazione n. 358

Oggetto: Trasmissione convenzioni Casse Edili straniere

Si informano le Casse Edili che nella giornata di venerdì 27 giugno u.s., la CNCE ha sottoscritto una convenzione con la BUAKE, la Cassa Edile nazionale austriaca, per gestire i casi di distacchi di lavoratori nei rispettivi Paesi.

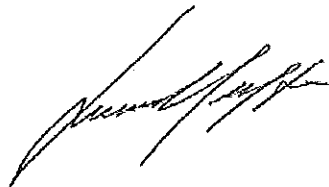
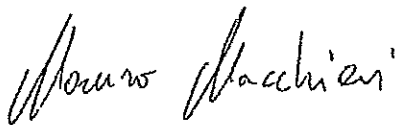
Tale atto formale, realizzato anche grazie all'apporto organizzativo della Cassa Edile di Bolzano, conclude il ciclo delle convenzioni bilaterali con le Casse di altri paesi europei, iniziato con quella sottoscritta con la SOKA-BAU, la Cassa Edile nazionale tedesca e proseguito con l'accordo firmato "in diretta", durante il Convegno di Reggio Calabria, con l'UCF, l'ente nazionale delle Casse Edili francesi.

Facendo riserva di inviare successivamente le necessarie indicazioni operative, si allegano alla presente i testi delle citate convenzioni.

Cordiali saluti

Il Vicepresidente
Mauro Macchiesi

Il Presidente
Armido Frezza



Allegati:
- testi convenzioni

Juin 2008

**ACCORDO RELATIVO AL RICONOSCIMENTO RECIPROCO, DA PARTE DELLE
CASSE CONGEDI RETRIBUITI DEL SETTORE EDILE DI FRANCIA E D'ITALIA,
DEL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PER CONGEDI EFFETTUATO DALLE
IMPRESE NELLO STATO DELLA LORO SEDE SOCIALE, PER IL RILASCIO DI
UNA DISPENSA DI PAGAMENTO DA PARTE DELLA CASSA DELLO STATO DI
DISTACCO**

TRA

L'Union des Caisses de France du Réseau Congés Intempéries BTP (Unione delle Casse di Francia della Rete Congedi Intemperie Edili), 105 boulevard Périère 75017 Parigi, Repubblica Francese, rappresentata dai firmatari qui sotto citati, in seguito denominata «l'UCF »

E

La Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili, Via Alessandria, 215- 00198
Roma, Italia, rappresentata dai firmatari qui sotto citati, in seguito denominata "CNCE".

1. PREAMBOLO

Il presente accordo ha l'obiettivo di regolamentare in Francia e in Italia le procedure che consentono alle aziende stabilite in uno di questi Stati di essere esonerate dal pagamento dei contributi alla cassa congedi competente nello Stato in cui avviene il distacco temporaneo di mano d'opera, per la durata di quest'ultimo.

2. SITUAZIONE GIURIDICA IN FRANCIA

2.1 Descrizione del regime giuridico applicabile ai datori di lavoro stranieri che distaccano mano d'opera in Francia.

Le norme applicabili ai dipendenti distaccati in Francia da imprese che non hanno sede sul territorio nazionale derivano dagli articoli L.1261-2, L.1261-3, L.1262-1 à L.1262-5, L.1263-1, L.1263-2, R.1261-1, R.1261-2, R.1262-1 à R.1262-18, R.1263-1 à R.1263-11, D.3141-12 à D.3141-16, D.3141-20 à D.3141-22, D.3141-26, D.3141-27, D.3141-30 e D.3141-31 del codice del lavoro.

I dipendenti distaccati devono ricevere il pagamento di uno stipendio minimo (SMIC). Devono avvalersi delle norme legali e delle disposizioni dei contratti collettivi relativi in particolare all'igiene, alla sicurezza del lavoro, alla durata del lavoro e al riposo settimanale, alla retribuzione, all'indennità per le assenze per malattia o infortunio e alle ferie retribuite.

I dipendenti distaccati in Francia devono avvalersi del diritto alle ferie retribuite alle stesse condizioni dei dipendenti di un'impresa francese (2,5 giorni lavorativi di ferie per mese di lavoro effettivo). Il loro diritto alle ferie calcolato secondo il regime francese viene valutato proporzionalmente al loro soggiorno sul territorio francese, a condizione che abbiano lavorato

Juin 2008

almeno 150 ore nel periodo di riferimento (dal 1° aprile di un anno al 31 marzo dell'anno successivo) nel settore dell'edilizia, a prescindere dal paese in cui le 150 ore sono state effettuate.

All'indennità di ferie retribuite (5 settimane) si aggiunge un premio di vacanze del 30% (su quattro settimane di ferie).

Queste disposizioni si applicano immediatamente ai dipendenti distaccati, fin dall'inizio della loro prestazione e a prescindere dalla durata di quest'ultima.

Le imprese devono, prima dell'inizio della loro prestazione, trasmettere all'ispettore del lavoro del luogo in cui avviene la prestazione, o del primo luogo di attività se questa continua in altri luoghi, una dichiarazione che consente in particolare l'identificazione dei dipendenti distaccati (articolo R.1263-3 a R.1263-5 del codice del lavoro)

Le imprese del settore dell'edilizia devono inoltre sottoporsi agli stessi obblighi delle imprese francesi in materia di sicurezza, di tutela della salute e di condizioni di lavoro.

In particolare, devono affiliarsi alle casse congedi retribuiti competenti per garantire il servizio dei congedi in alcune professioni determinate per decreto (articoli D.3141-12 e seguenti del codice del lavoro) e, se necessario, conformarsi agli obblighi derivanti dal regime di disoccupazione per intemperie stagionali (articoli D.5424-7 e seguenti del codice del lavoro).

Queste casse percepiscono contributi per tutti i dipendenti, a prescindere dalle loro funzioni (operai, dipendenti, personale d'ufficio, quadri, ecc...).

Il contributo per congedi retribuiti è fissato in principio annualmente, per un periodo di riferimento che decorre dal 1° aprile al 31 marzo dell'anno successivo.

Il suo tasso, che varia attualmente dal 16,75% al 20,70% (Tabelle 2006-2007), si applica agli stipendi lordi corrisposti ai dipendenti, prima di qualsiasi ritenuta di oneri sociali o qualsiasi detrazione di spese professionali. La media nazionale della rete è attualmente fissata al 19,99%. Il tasso di sovracompenso è del 20,35%.

Le imprese del settore edile con sede in Italia possono essere esonerate dal versamento del contributo per congedi, a condizione di stabilire che i loro dipendenti per il periodo di distacco fruiscono dei diritti ai congedi (durata, indennità) alle condizioni equivalenti al diritto francese, o che aderiscano ad una cassa congedi retribuiti equivalente alle casse francesi, che siano in regola alla data di inizio della prestazione e che abbiano continuato a versare i contributi durante il distacco (articolo D.3141-26 e D.3141-27 del codice del lavoro) e che la cassa italiana prenderà in considerazione il periodo di distacco per il servizio dei diritti ai congedi.

Juin 2008

2.2 Sintesi degli oneri sostenuti dai datori di lavoro con sede sociale in Francia

Contributi obbligatori versati alle casse

Contributo congedi tasso di sovracompensazione..... 20.35%

Contributo intemperie tasso nominale rustico0.62%

Contributo intemperie tasso nominale opere murarie..... 0.18%

Contributo prevenzione OPPBTP..... ..0.11%

Oneri padronali sostenuti dalle imprese in proprio sui congedi

Tassa CCCA..... 0.30%

Tassa d'apprendistato..... 0.50%

Formazione professionale (organico di 10 dipendenti e oltre).....1.60%

Formazione professionale (organico di meno di 10 dipendenti)...0.40%

Partecipazione allo sforzo di costruzione0.45 %

APAS (eventualmente Medicina).....4.45%

Pensione integrativa e previdenza (oltre al minimo legale e convenzionale)

.....Variabile secondo contratto

Sub-totale (1) per un'impresa di rustico e con oltre 10 dipendenti

.....24.38 %

Sub-totale (2) per un'impresa con meno di 10 dipendenti opere murarie (nel 2005 aggiungere 0,15 % in più per la formazione professionale 22.74%

Tredicesima mensilità a carico delle imprese.....10.00%

Totale(1)34.38%

Totale (2).....32.74%

3. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE GIURIDICA IN ITALIA

3.1 Con il decreto legislativo n° 72 del 25 febbraio 2009, 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. La legge n° 55 del 19 marzo 1990 prevede al paragrafo 7, dell'articolo 18, 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° 494 del 14 agosto 1996 (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).

3.2 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'operaio. | 4,95 % |
| e. Totale a carico del datore di lavoro: | 29,95 % |

4. PORTATA DELLA CONVENZIONE

Le parti firmatarie esonerano reciprocamente i datori di lavoro dagli obblighi di pagamento previsti ai punti 2 e 3 per l'impiego di lavoratori in situazione di distacco che, per questo motivo, dipendono temporaneamente dalla Cassa dello Stato in cui avviene il distacco, a condizione che il datore di lavoro versi alla Cassa dello Stato d'invio i contributi che le spettano.

Rimangono esclusi dal presente accordo gli altri obblighi amministrativi e contributivi a cui i datori di lavoro in Italia o in Francia devono ottemperare in caso di distacco. Tuttavia, le parti esamineranno i problemi eventualmente sollevati con l'obiettivo di trovare soluzioni convenzionali, in un ambito di reciprocità e nei limiti delle loro rispettive competenze.

5. DEFINIZIONI

La definizione del concetto di « distacco » è quella prevista all'articolo 1 comma 3 della Direttiva 96/71/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996. Per « Stato di invio » si intende lo Stato in cui ha sede sociale l'impresa del datore di lavoro. È considerato come Stato d'accoglienza, lo Stato sul cui territorio il datore di lavoro non ha la sede sociale della sua impresa e distacca alcuni dipendenti per l'esecuzione di una prestazione di servizio.

Per casse, si intendono le Casse Edile retribuiti francesi o italiane.

6. RUOLO DELLA CNCE E DELL'UCF

La CNCE e l'UCF si riconoscono come interlocutori unici per l'attuazione delle procedure previste dal presente accordo. In particolare, ciò significa che i rapporti tra le casse congedi italiane (facenti capo alla CNCE) e le casse congedi francesi (facenti capo all'UCF) e viceversa, avverranno esclusivamente tramite la CNCE e l'UCF.

7. REGOLE PROCEDURALI

7.1 Dichiarazione tramite la Cassa dello Stato di invio dei dati relativi ai lavoratori in istanza di distacco

L'UCF e la CNCE offrono ai datori di lavoro aderenti alle casse di congedi competenti, la possibilità di effettuare, tramite la loro intermediazione, la dichiarazione di distacco dei lavoratori presso la Cassa dello Stato di accoglienza, autorizzando la Cassa dello Stato di invio a trasmettere i dati necessari. Questa dichiarazione libera i datori di lavoro dagli obblighi esistenti a loro carico in Francia e in Italia per quanto riguarda la dichiarazione dei lavoratori distaccati presso la Cassa dello Stato d'accoglienza. Questi obblighi saranno sostituiti da uno scambio reciproco di attestazioni tra le casse.

7.2 Verifica dell'affiliazione del datore di lavoro e del versamento dei contributi alla Cassa dello Stato di invio

7.2.1 La Cassa competente per lo Stato di invio verifica innanzitutto sulla base della dichiarazione indicata al punto 7.1 che alla data del distacco il datore di lavoro sia regolarmente affiliato e sia in regola con i contributi esigibili per quanto riguarda gli stipendi globalmente dichiarati.

La cassa dello Stato di invio verifica poi che per i dipendenti che si propone di distaccare, il datore di lavoro è in effetti tenuto a continuare a garantire il versamento dei contributi dovuti o che vi si è impegnato espressamente per iscritto. La prova di questo obbligo di versamento di contributi può derivare da un impegno scritto del datore di lavoro a cui è allegata la lista dei dipendenti di cui è previsto il distacco

7.2.2 La Cassa dello Stato di invio rilascia allora un'attestazione che conferma il pagamento dei contributi dovuti dal datore di lavoro al momento del rilascio della suddetta attestazione sulla base delle dichiarazioni mensili esistenti. Rilascia anche in allegato un documento da cui si evince che il datore di lavoro deve saldare i contributi per il periodo di distacco dei dipendenti i cui nomi figurano sulla lista. Questi documenti sono trasmessi dalla Cassa dello Stato di invio alla Cassa competente dello Stato di accoglienza.

7.3 Esonero

7.3.1 Cassa congedi retribuiti competente dello Stato di accoglienza esonera poi il datore di lavoro dal pagamento dei contributi dovuti per l'impiego dei lavoratori citati in allegato all'attestazione.

7.3.2 La Cassa competente dello Stato di invio verifica che il datore di lavoro ha effettivamente versato i contributi per il periodo di distacco per i dipendenti citati in allegato all'attestazione

7.3.3 Nel caso in cui il datore di lavoro non avesse eseguito i suoi obblighi, la Cassa competente dello Stato di invio avvia contro di esso le misure procedurali necessarie alla riscossione dei contributi. Ne informa la cassa dello Stato di accoglienza.

7.4 Controlli e sanzioni

7.4.1 Se la cassa competente dello Stato di accoglienza dovesse scoprire che un datore di lavoro ha distaccato alcuni lavoratori non dichiarati in allegato all'attestazione, ne avviserà la Cassa dello Stato di invio. Questa verificherà se questi lavoratori dovevano esserle dichiarati e informerà la Cassa dello Stato di accoglienza del risultato di tale verifica .

7.4.2 Fintanto che il datore di lavoro non abbia dimostrato alla cassa dallo Stato di accoglienza di aver soddisfatto queste condizioni per essere esonerato dal pagamento dei contributi dovuti, o se la prova fornita in questo Stato si rivelasse falsa, il suo obbligo al pagamento dei contributi sussiste nello Stato di accoglienza e si espone di conseguenza alle misure di coercizione civili o amministrative.

7.5 Dichiarazione di modifiche

Se i contributi dovuti per un lavoratore non fossero più versati alla Cassa dello Stato di invio posteriormente al rilascio dell'attestazione prevista al punto 7.2.2, la Cassa dello Stato di invio lo comunicherà di sua propria sponte, senza indugio alla Cassa competente dello Stato di accoglienza.

7.6 Procedure che esulano il presente accordo

Nel caso in cui il datore di lavoro non rispettasse le procedure indicate nel presente accordo o se non effettuasse le dichiarazioni previste, sussiste l'obbligo di dichiararsi alla cassa dello Stato di accoglienza.

7.7 Controllo reciproco della procedura

L'UCF e la CNCE sono autorizzate ad effettuare controlli per sondaggi a propria scelta sui documenti relativi alle procedure di distacco.

7.8 Ulteriore scambio di informazioni

Oltre a quanto previsto dai punti 7.1 a 7.5 per lo scambio di informazioni in materia di dichiarazioni, attestazioni, verifiche e controlli, e nella misura in cui la legge non vi si opponga, l'UCF e la CNCE si impegnano a informarsi reciprocamente su tutti i fatti la cui conoscenza può risultare necessaria e utile all'attuazione del presente accordo

7.9 Modalità di attuazione

Le Direzioni della CNCE e dell'UCF fissano in comune la forma ed il contenuto delle dichiarazioni e delle attestazioni previste dal presente accordo nonché le modalità di attuazione. Fisseranno anche riunioni periodiche per l'aggiornamento dell'accordo.

7.10 Spese rispettive di gestione

Le spese derivanti per ogni cassa dall'attuazione del presente accordo rimangono esclusivamente a carico di ciascuna.

8. FORMA SCRITTA E LINGUA

8.1 Le modifiche ed i complementi al presente accordo produrranno effetto solo se danno luogo alla stesura di uno scritto.

8.2 Le versioni in lingua francese e italiana fanno parimenti fede.

9. DURATA

L'accordo entra in vigore il 1° ottobre 2008 per una durata indeterminata. Può essere denunciato dalla CNCE o dall'UCF con un preavviso di sei mesi.

La denuncia deve essere scritta.

L'accordo cesserebbe di produrre i propri effetti senza denuncia se il regime francese o italiano applicabile al distacco di mano d'opera non fosse più in vigore. La parte interessata CNCE o UCF dovrà informarne immediatamente l'altra parte.

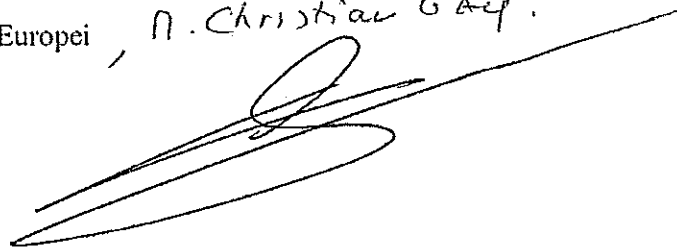
Parigi/Roma.....

REGGIO CALABRIA, 17 Juin 2008

Firmato dai rappresentanti dell'UCF:

Il Presidente dell'UCF RAPPRESENTATO DA

Il Presidente della commissione degli Affari Europei, N. Christian Gay.



ACCORDO CNCE - UCF CI-BTP
Juin 2008

Firmato dai rappresentanti della CNCE:

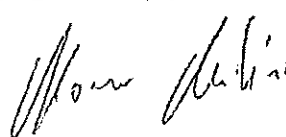
Vicepresidente Commissione Nazionale
Paritetica Casse Edili
CNCE

Arnaldo FREZZA



Presidente Commissione Nazionale
Paritetica Casse Edili
CNCE

Adamo MACKHIESI



15/06/08

**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^a 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>	<u>25 %</u>
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.	Totale delle spese a carico dei datori di lavoro:	<u>29,95 %</u>

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 adotta 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 sottoscriventi 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

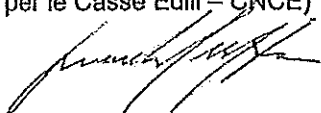
- 9.1. L'accordo entra in vigore il 1° giugno 2008 ed ha una durata fino al 31 maggio 2010.
- 9.2. Ferma restando la verifica di cui al paragrafo 1, qualora una delle parti non abbia dato revoca scritta entro sei mesi dalla scadenza l'accordo si intenderà automaticamente prorogato di un anno e così gli 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, il 18 aprile 2008

Per la Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili:

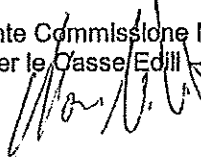
Armido Frezza

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



Mauro Macchiesi

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

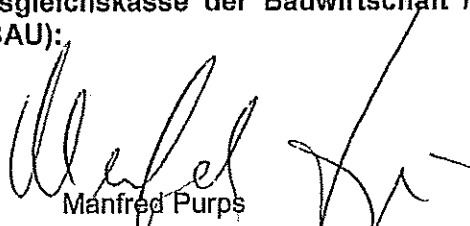


Per il comitato di direzione dell'Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft /
Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (SOKA-BAU):



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)

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.	4,95 %
Il pagamento avviene direttamente da parte del datore di lavoro tramite una maggiorazione di stipendio pari al 4,95% dello stipendio dell'operaio	
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.

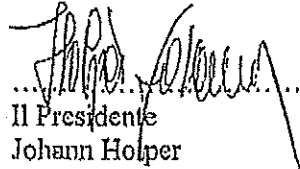
9. Durata

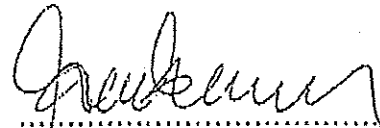
L'accordo entra in vigore dal 1° ottobre 2008 e ha durata illimitata. L'accordo potrà essere sciolto da CNCE o da BUAK con un termine di preavviso di sei mesi. La disdetta dell'accordo deve avvenire per iscritto.

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

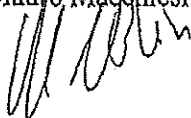
Per la BUAK


.....
Il Presidente
Johann Holper


.....
Il Presidente
Ing. Johannes Lahofer

Per la CNCE

.....
Il Vicepresidente
Mauro Macchiesi



.....
Il Presidente
Armido Frezza

