

**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 Péreire 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 sovracompensazione 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.

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 rustico	0.62%
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 costruzione	0.45 %
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. **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 %**

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.

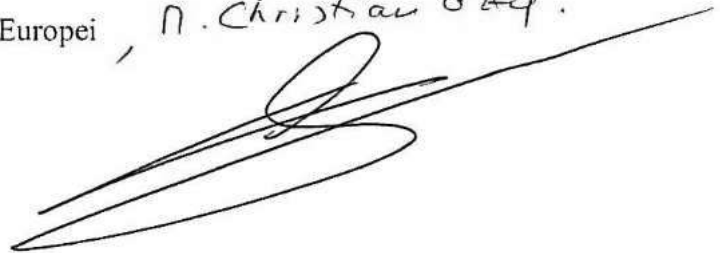
Parigi/Roma.....

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.



Firmato dai rappresentanti della CNCE:

Vicepresidente Commissione Nazionale
Paritetica Casse Edili
CNCE

Arnaldo FREZZA



Presidente Commissione Nazionale
Paritetica Casse Edili
CNCE

Arnaldo MACKHIESI

