

Responsabilità in solido

Bucarest, 9 marzo 2016

FILCA CISL

Introduzione delle leggi su responsabilità in solido

Le prime leggi sulla responsabilità in solido risalgono agli anni '60 e '70 per Italia, Olanda, Belgio, Francia e Finlandia.

Nei decenni successivi '80 e '90 si attivano anche in Spagna, Austria e Germania

Perché le leggi sulla RS.....

Le leggi sono state introdotte al fine di:

- impedire l'abuso dei diritti dei lavoratori e l'elusione delle regole;
- combattere il lavoro sommerso e la concorrenza sleale tra le imprese

Differenze nelle Legislazioni

Alcuni stati membri hanno sviluppato una legislazione per impedire il dumping transfrontaliero nel settore delle costruzioni (I-F-A),

mentre altri stati membri hanno elaborato leggi per proteggere almeno due dei seguenti fattori: contributi sociali, tasse sui salari e salari minimi.

Leggi su Responsabilità sono ben estese in Italia :

Impongono responsabilità a cascata su:

- cliente
- contraente principale
- subappaltatori intermediari



Copertura di tutta la catena del subappalto presente
(inclusi i lavoratori autonomi)

Legislazione italiana

- c.c. 1676 ,1292, 2055, 2112
- D.Lgs. n.276/2003 (attuazione legge n.30 Biagi) art. 29 con parziali modifiche successive:
 - Legge n.248/2006 -> introduzione RS per contributi fiscali;
 - Legge n.296/2006 -> introduzione responsabilità in caso di infortuni non indennizzati da INAIL;
 - Legge n.92/2012 Legge Fornero -> introduzione possibilità per le Parti Sociali di creare meccanismi esimenti della RS;
 - D.Lgs. n.175/2014 -> abrogazione RS per contributi fiscali

Per tutelare i lavoratori riguardo a:

- Retribuzioni (D.lgs. n.276/2003);
- Contributi (previdenziali) e premiali (D.lgs. n.276/2003);
- Ferie (D.lgs. n.276/2003);
- Salute & sicurezza (D.lgs. n.81/2008: prevedere nella gare di appalto: costi della sicurezza + tesserino di riconoscimento visibile per lavoratori in appalto e sub appalto contenente generalità – foto – datore di lavoro)

Per tutelare i lavoratori:

Versamenti a Fondi Bilaterali

- Casse Edili: nel caso sub appalto nazionale le imprese subappaltatrici hanno obbligo di compilare/aggiornare modulistica relativa al loro personale (derivazione contrattuale). Nel caso di distacco transnazionale, CNCE ha stipulato nel 2008 accordi di reciprocità con Francia, Austria e Germania.
- CPT (Comitato Paritetico Territoriale): si occupa di sicurezza ed ha la possibilità di sottoscrivere accordi di collaborazione con autorità competenti S&S (INAIL) generando buone pratiche (vedi Expo)

CCNL edilizia

In aggiunta alle norme di legge:

C.E. provinciale e Impresa appaltatrice

Denuncia delle imprese subappaltatrici su:

- nome dell'impresa appaltatrice + tipologia dei lavori del subappalto + durata dei lavori + n° di lavoratori che verranno impiegati;

C.E. e pc ANCE – Dirigenti Rappresentanza Sindacale Aziendale (o sindacato territoriale)

Dichiarazione Impresa appaltante e/o subappaltante:

- disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti contenuta nel CCNL per affidamento esecuzione lavori per uno specifico cantiere + durata lavori + n° lavoratori impiegati

CCNL edilizia

Dichiarazione impresa appaltatrice o subappaltatrice:

- Assunzione dell'appalto o subappalto da una tale impresa;
- Tipologia lavori che verranno espletati in un dato cantiere e periodo di esecuzione;
- Impegno ad assicurare trattamento economico e normativo stabilito nel CCNL + accordi locali integrativi;
- Assolvere nei confronti della C.E. gli adempimenti previsti dal CCNL + Statuto + Regolamento della stessa C.E.

A livello comunitario

Obiettivo Direttiva 2014/67/EU:

- Migliorare attuazione Direttiva Distacco 96/71/EU per una maggior tutela dei lavoratori distaccati (diritti sociali: periodi max di lavoro e minimi di riposo – durata congedi annuali retribuiti – tassi di salario minimo > inclusi quelli maggiorati per ore extra – S&S) e quadro giuridico più chiaro e prevedibile per i fornitori di servizi;
- Lotta contro la violazione e l'elusione delle norme applicabili – società di comodo (genuinità del distacco);
- Aumentare la protezione dei diritti dei lavoratori nei casi di **subcontratto a catena**: contraente responsabile in aggiunta o in luogo del datore di lavoro per retribuzioni arretrate corrispondenti alle tariffe minime salariali.

Non solo una realtà nazionale o Europea ma ...

- ❖ Ricorso a catene complesse e quasi inaccessibili;
- ❖ Ricerca di lavoro a basso costo – diritti umani e del lavoro violati;
- ❖ Circa 450 mln di lavoratori sono impiegati **nelle catene globali di fornitura**;
- ❖ Un lavoratore su 5 = 20,6% dell'impiego del mondo;
- ❖ Rappresentano il 60% del commercio globale – profitti > 20 trilioni di USD

fonte: OIL/Ag. NU

Multinazionali in diversi settori

Investigazioni su 50 imprese multinazionali:

- Impiegano direttamente solo il 6% della forza lavoro;
- Il 94% è nelle catene delle forniture globali (116 mln di persone)

Fonte: ITUC

Accordi Quadro Internazionali (AQI)/ Accordi Europei

Importante introdurre negli AQI clausole che richiedano:

➤ Dichiarazione Tripartita – Convenzioni OIL – Linee Guida OCSE

+

➤ Impegno da parte delle aziende multinazionali a fare uso di subappaltatori e fornitori che rispettino le leggi ed i contratti

Clausole di rafforzamento

- Tutele per i lavoratori migranti e distaccati: stesso salario per pari lavoro nello stesso luogo di lavoro > no discriminazioni;
- AQI ad hoc per Consorzi per la durata del cantiere (es: Panama);
- Importante includere argomento distacco anche negli accordi CAE / agenzie interinali

Caso Qatar: schiavitù moderna nelle catene di subappalto



Nepal – Bangladesh - Filippine



- Confisca passaporti;
- Eccessive ore di lavoro;
- esposizione a temperature altissime;
- Salari inferiori (primi mesi)
- Nessuna norma S&S;
- Più di 1400 morti

Molte Multinazionali europee presenti

Molte aziende multinazionali presenti in Qatar per i lavori del Campionato di Calcio del Mondo 2022.

Impegnate nella costruzione di Infrastrutture, Metropolitane, Autostrade, Stadi, ecc..)



Salario minimo

In Italia e in altri Paesi UE

Salario minimo in Italia

Ultima riforma del mercato del lavoro Jobs Act

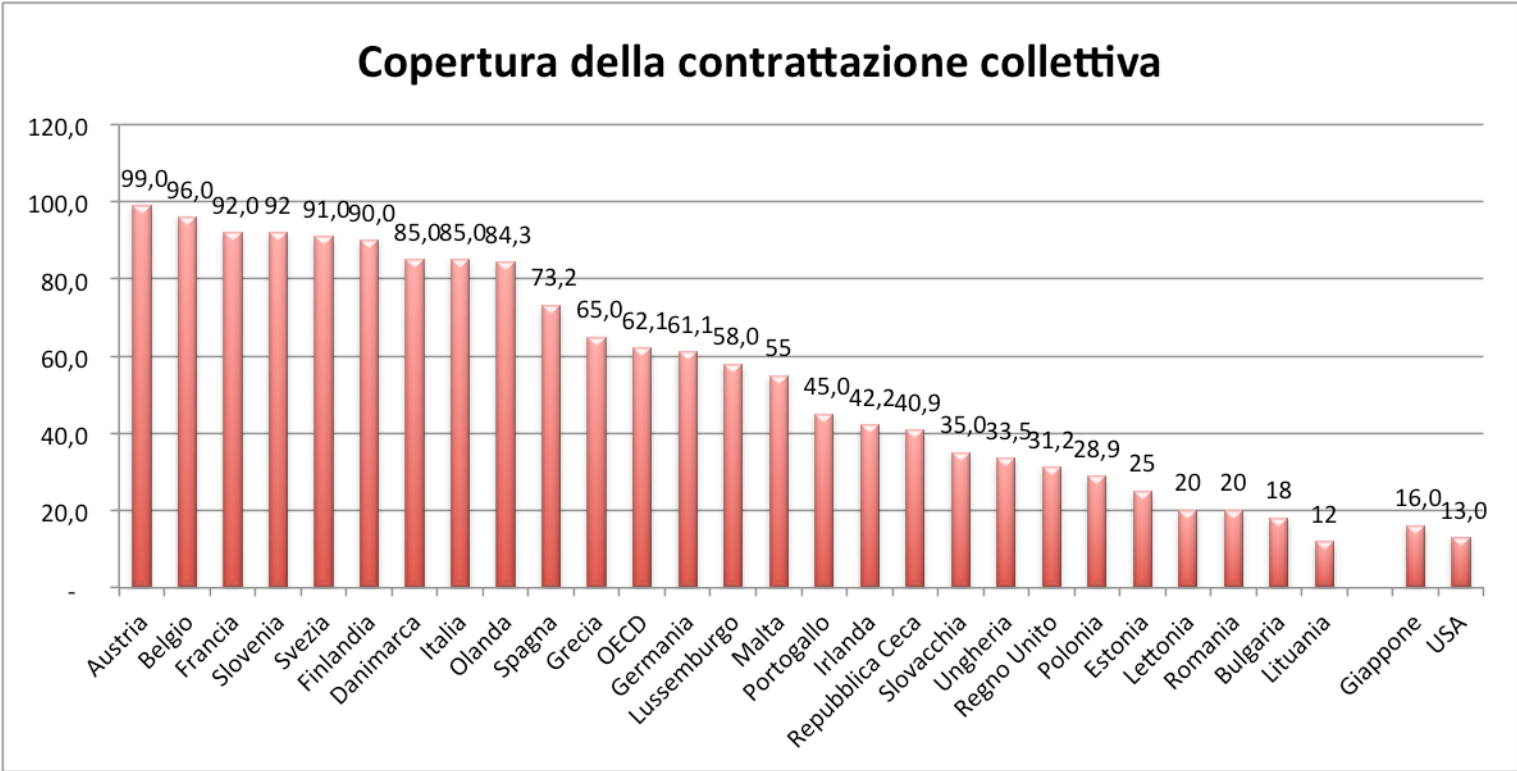
In una delle deleghe il governo avrebbe potuto normare in via sperimentale un compenso minimo salariale (lavoro subordinato, collaborazione coordinata e continuativa) nei settori non regolati da CCNL, previa consultazioni parti sociali

Copertura CCNL

Contrattazione collettiva in Italia copre circa l'85% dei contratti.

L'introduzione di un salario minimo per legge sarebbe anche lesivo delle prerogative sindacali e creerebbe le basi per salari minimi inferiori a quelli previsti dai CCNL.

Copertura della contrattazione collettiva



Salario come prerogativa del CCNL

Dietro richiesta dei sindacati il Governo ha deciso di non intervenire in materia lasciando alle Parti Sociali il tempo per progettare un nuovo accordo su relazioni industriali che trattasse anche il salario e sua composizione.

- peculiarità dei vari settori

Salario minimo in Europa

Esistono diversi sistemi per determinare il salario minimo:

quasi tutti gli stati membri hanno adottato salari minimi orari *ex lege* (da ultimo la Germania dal 1.1.2015 – fissandolo a 8,50€/h)

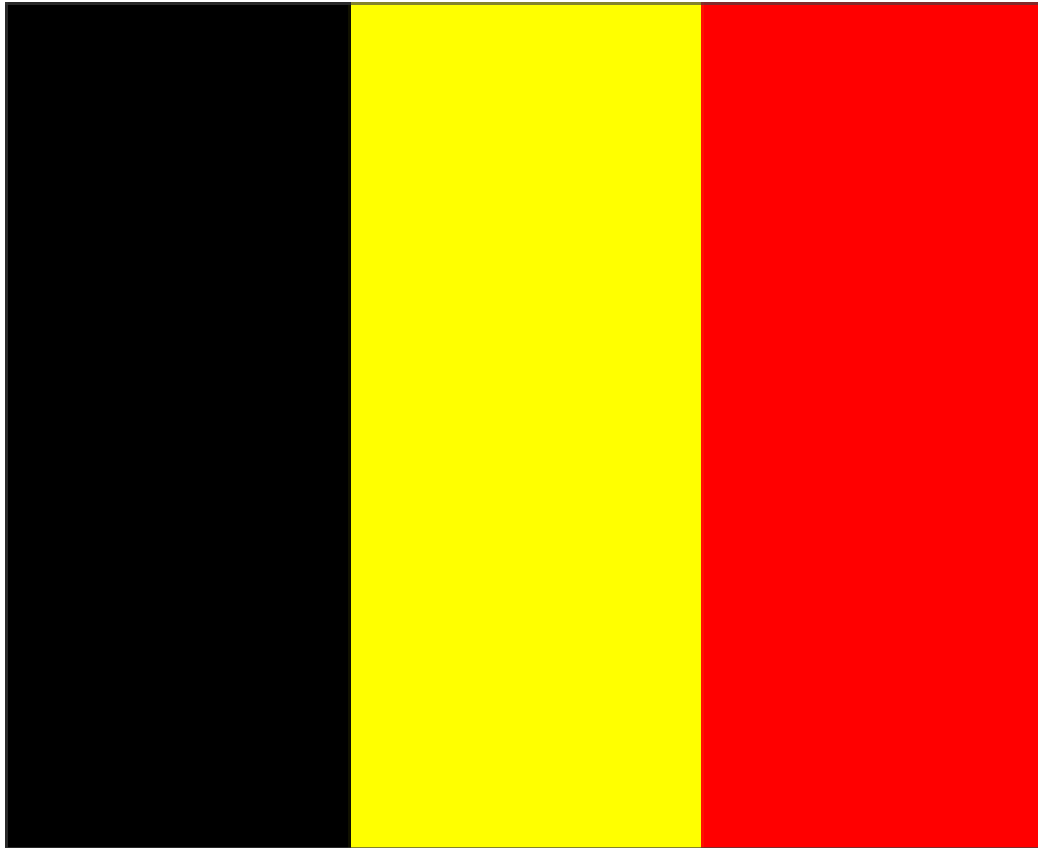
Determinazione del salario minimo

Affidano il salario minimo alla contrattazione collettiva:

Austria – Cipro – Danimarca – Finlandia – Italia e Svezia

Per il Belgio in aggiunta alla contrattazione collettiva

BELGIO



- Parti sociali siglano accordo a livello nazionale per stabilire minimo retributivo;
- Le Parti Sociali nel Consiglio nazionale del lavoro e raggiungono un'intesa da cui scaturisce il salario minimo nazionale;
- Viene poi recepito ed esteso dal Governo;
- Il livello retributivo così definito può essere incrementato e derogato in meglio da accordi a livello settoriale;
- Il Governo ha un ruolo "passivo" limitandosi a recepire ed estendere il salario minimo – fissato dalle parti sociali – attraverso decreto reale

SPAGNA



- Estatuto de los Trabajadores (Art. 27) prevede che annualmente il Governo consulta le Parti Sociali e ne acquisisce il parere;
- Si considerano andamento inflazione + produttività Paese;
- Il CdM a dicembre approva livello/incremento salariale per l'anno successivo mediante decreto reale (Salario Minimo Interprofesional)

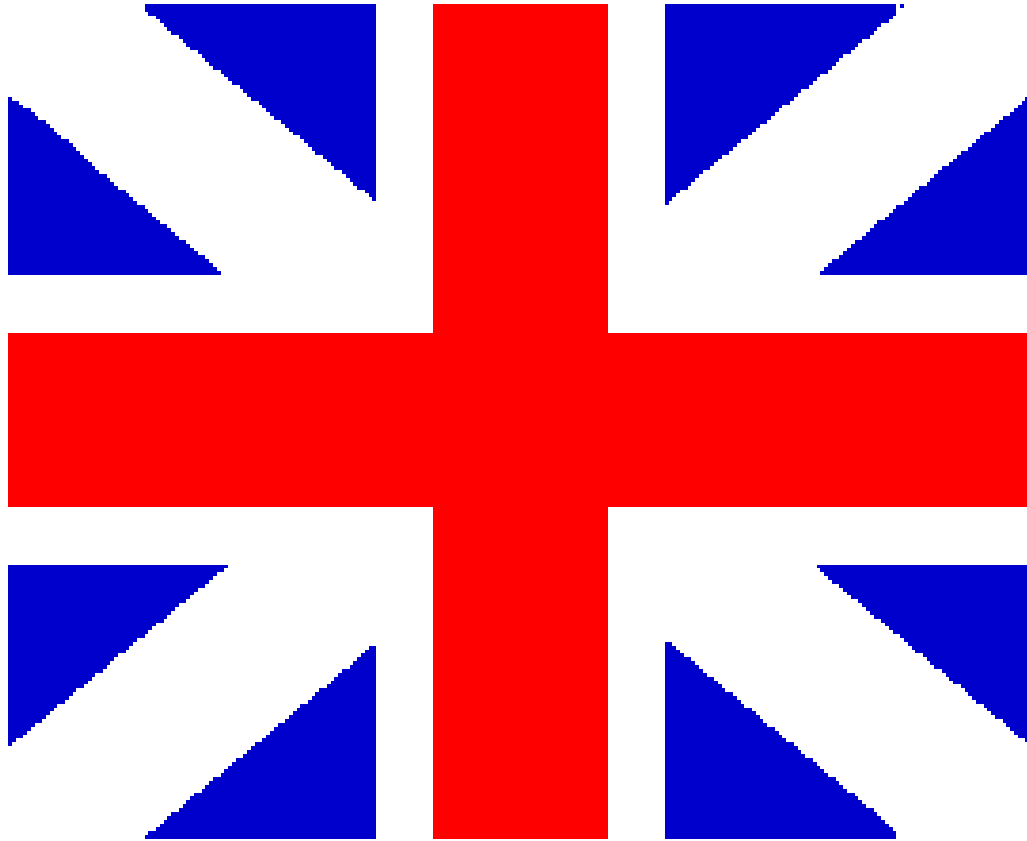
OLANDA

- Minimo salariale legale rivisto 2 volte l'anno (gennaio-luglio) dal Ministero del Lavoro e Affari Sociali;
- Piena discrezionalità del Governo frenata dal fatto che eventuali incrementi devono avvenire nel rispetto di soglie ottenute da apposite formule statistiche che tengono conto degli incrementi salariali sanciti da CCNL → riconoscimento indiretto dell'operato delle parti sociali firmatarie delle intese assunte a riferimento

FRANCIA

- SMIC rivisto annualmente dal Governo;
- Legge pone vincoli al Governo per adeguamento dei minimi salariali;
- Non può essere < al tasso di inflazione dello stesso anno – se l'inflazione > 2% l'aggiustamento è automatico;
- Ruolo della Commissione Nazionale della Contrattazione Collettiva (esperti e Parti Sociali) che ha il compito di far pervenire pareri (non vincolanti) al governo in materia di revisione dello SMIC.

REGNO UNITO



- National Minimum Wage Act (1998):
demanda determinazione minimo salariale alla
Low Pay Commission - LPC;
- LPC composta da 9 membri scelti dal
Department for Business, Innovation and
Skills: 3 + 3 parti sociali + 3 esperti/accademici;
- Annualmente la commissione fornisce
pareri/raccomandazioni al Governo per la
misura dell'adeguamento del NMW
monitorandone gli effetti sull'economia;
- Il Governo potrebbe non tener conto delle
raccomandazioni della LPC- fornendo
motivazione. Ipotesi che non si verifica mai
poiché LPC ritenuta attendibile per la sua
autorevolezza e indipendenza.

Grazie per l'attenzione
