



## MIGLIORI NORME EUROPEE PER IL SUBAPPALTO NELL'EDILIZIA

### Invito ad agire

*La FETBB reclama con urgenza una nuova strategia europea volta a imporre e applicare nuove norme in materia di subappalto. La Commissione europea dovrebbe approfittare del momento per fare rapidamente delle proposte legislative nei seguenti dieci ambiti prioritari:*

#### **1. Norme più severe in materia di subappalto negli appalti pubblici:**

La legislazione dell'UE deve garantire che tutti gli Stati membri stabiliscano delle norme per limitare a un massimo di uno o due sottolivelli i livelli possibili di subappalto nei progetti di appalti pubblici, permettendo solo alle imprese che partecipano alla contrattazione collettiva (compresi i subappaltatori) di partecipare agli appalti pubblici, e per applicare la piena responsabilità in solido.

#### **2. Limitare la catena dei subappalti sia verticalmente che orizzontalmente:**

La legislazione UE deve garantire che il subappalto sia limitato a un massimo di uno o due sottolivelli. Si deve limitare anche la percentuale autorizzata di lavoratori impiegati, il numero di attività e la percentuale del fatturato generato nella catena dei subappalti.

#### **3. Piena responsabilità in solido:**

La legislazione UE deve garantire dei sistemi incondizionati e completi di responsabilità in solido a cascata nell'edilizia in tutti gli Stati membri, nonché nelle catene di subappalti transfrontaliere. Le clausole di salvaguardia della due diligence devono essere proibite.

#### **4. Due diligence:**

La Commissione deve presentare una direttiva europea per rendere obbligatoria la due diligence sui diritti umani nelle imprese e nelle loro catene di approvvigionamento e subappalto. I diritti dei lavoratori devono essere al centro di tale direttiva, che deve contenere misure correttive efficaci, accesso alla giustizia e sanzioni dissuasive.

#### **5. Strumenti digitali di applicazione per i lavoratori:**

Entro il 2022, la Commissione deve presentare una proposta legislativa per un numero o pass di previdenza sociale obbligatorio in tutti gli Stati membri, che permetta la verifica elettronica e in tempo reale dello status di un lavoratore. La strategia europea per le carte d'identità sociali nell'edilizia deve sostenere i sistemi nuovi ed esistenti, permettere il loro collegamento digitale transfrontaliero e rispettare l'autonomia delle parti sociali coinvolte.

#### **6. Registri elettronici delle imprese:**

Una nuova direttiva europea deve introdurre degli standard minimi per i registri nazionali delle imprese e la loro interoperabilità digitale, che permetta l'applicazione e il controllo in tempo reale durante le ispezioni.

#### **7. Proteggere i lavoratori distaccati nelle catene di subappalto:**

Tutte le norme UE pertinenti devono essere riviste in modo che solo le imprese che conducono reali attività edili nel loro Stato membro di origine ("attività sostanziale") siano autorizzate a distaccare lavoratori in un altro Paese. Dovrebbe essere vietato distaccare lavoratori per gli intermediari che si occupano soltanto di fornire manodopera. I lavoratori distaccati e migranti necessitano inoltre di poter ricorrere alla giustizia facilmente. Gli Stati membri che non applicano tali regole devono essere sanzionati. Devono essere garantiti requisiti minimi relativi alla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) per tutti i lavoratori.

#### **8. Rafforzare i rappresentanti sindacali dei lavoratori e i CAE:**

La direttiva sui CAE deve essere rivista nel 2022 al fine di consentire pienamente ai rappresentanti sindacali dei lavoratori di monitorare e applicare i diritti dei lavoratori nelle catene di approvvigionamento e di subappalto. I CAE e i comitati aziendali devono avere un accesso completo alle informazioni riguardanti le politiche di un'impresa in materia di subappalto e approvvigionamento e ai cantieri per effettuare i controlli.

#### **9. Ispezioni del lavoro efficaci e mezzi di ricorso:**

Una nuova direttiva UE deve fissare dei requisiti minimi per le ispezioni del lavoro e i mezzi di ricorso basati sulla Convenzione dell'OIL n. 81.

#### **10. Pari lavoro, pari diritti, pari retribuzione:**

Le normative europee e nazionali devono garantire parità di trattamento in tutti gli appalti pubblici e privati, in modo che il subappaltatore applichi ai propri lavoratori le stesse condizioni lavorative e gli stessi diritti in materia di sicurezza sociale applicati dall'appaltatore principale, compresi i contratti collettivi.

## Edilizia e subappalto: dalla specializzazione al dumping sociale

La Federazione europea dei lavoratori del settore edile e del legno (FETBB) è una parte sociale riconosciuta a livello UE e rappresenta i lavoratori del settore edile nel mercato interno europeo. Il settore edile dell'UE rappresenta il 9,5% del PIL dell'UE (1.324 miliardi di euro) e il 6,1% dell'occupazione totale dell'UE (12,7 milioni di lavoratori in circa 3,2 milioni di imprese)<sup>1</sup>. I costi del lavoro rappresentano circa il 50% del fatturato del settore e rendono pertanto l'occupazione un fattore di concorrenza per le imprese.

Un mercato interno sostenibile per l'edilizia deve essere basato sulla concorrenza leale, l'innovazione, la produttività, le giuste competenze e qualifiche, buone condizioni di lavoro, una contrattazione collettiva forte e sulla salute e la sicurezza per tutti i lavoratori. L'occupazione diretta dovrebbe essere la norma. Qualora i lavoratori non siano assunti direttamente, la parità di trattamento (parità di retribuzione per pari lavoro nello stesso luogo di lavoro) deve essere il principio assoluto.

In realtà questo non accade. Nell'edilizia assistiamo ad alti livelli di sfruttamento, frode e altre violazioni, soprattutto in contesti transfrontalieri. Il subappalto rappresenta sempre un fattore importante. Da un lato, il subappalto è una pratica normale per le imprese. L'attuazione di un progetto edile richiede spesso diversi tipi di capacità, competenze e conoscenze altamente specializzate. Le imprese specializzate vengono subappaltate per eseguire lavori specializzati. Tuttavia questo è solo un lato della medaglia.

Dall'altro lato vi è un numero crescente di grandi società che utilizzano il termine "lavoro specializzato" per il normale lavoro edile ad alta intensità di manodopera. Tali società esternalizzano queste mansioni edili chiave per contenere il costo del lavoro e aprire le porte alle società fraudolente che utilizzano il subappalto transfrontaliero per ricavarne profitti con forte concorrenza salariale, sfruttamento e dumping sociale. Tali imprese utilizzano le catene di subappalto per mascherare rapporti di lavoro, eludere il pagamento delle tasse e della previdenza sociale, sottrarsi alla responsabilità in solido e nascondersi dai controlli operati dagli ispettorati del

lavoro. Questi subappaltatori spesso scompaiono senza pagare ai lavoratori la retribuzione dovuta dopo mesi di lavoro. Tali imprese sono spesso intermediari che si occupano soltanto di fornire manodopera, società fittizie che non hanno attività reali e produttive. Il subappalto abusivo rappresenta un ostacolo alla crescita sostenibile e distrugge l'economia sociale di mercato.

### IL CASO RIVE GAUCHE

Nel 2014, un appaltatore principale sottoscrive un contratto con un investitore privato per la costruzione del "Rive Gauche", un centro commerciale nel centro della città di Charleroi/Belgio. L'appaltatore principale affida il progetto a un subappaltatore, il quale a sua volta subappalta a diversi subappaltatori. Secondo i funzionari dei sindacati coinvolti, il prezzo negoziato raggiunge un livello anormalmente basso. L'appaltatore principale pertanto è consapevole che le varie normative nazionali ed europee non possono essere rispettate in tale contesto. Nel luglio 2015, i sindacati FGTB e CSC hanno rilevato numerose irregolarità durante la visita al cantiere Rive Gauche: salario orario settoriale non rispettato, mancato pagamento di extra e bonus (indennità di vitto e alloggio), mancato rispetto delle normative in materia di orario lavorativo vigenti in Belgio, pessime condizioni abitative, lavoro non dichiarato, mancato consenso per alcuni contratti, sospetto di versamenti incompleti dei contributi previdenziali nel Paese di origine ecc. il dossier è tuttora oggetto di inchiesta giudiziaria.

### I fattori di rischio

Le grandi imprese edili spesso ottengono tra il 50% e l'80% del loro fatturato acquistando e subappaltando. Esistono molti progetti in cui fino al 100% dell'attività "reale" viene realizzata da subappaltatori. Per esempio, la multinazionale olandese Royal BAM (NL) sta attualmente lavorando con circa 35.000 subappaltatori. L'operatore globale VINCI è attivo in 290.000 cantieri in tutto il mondo con dozzine di fornitori per ogni progetto<sup>2</sup>. Mentre i principali appaltatori sono spesso le società multinazionali, circa il 97% dei lavoratori sono assunti da piccole e medie imprese o da microimprese. Le pressioni

1. Secondo la relazione statistica della FIEC del 2020

2. Toolkit della FETBB per il monitoraggio e l'applicazione dei diritti dei lavoratori nelle catene di approvvigionamento nel settore edile – rafforzare i mezzi di intervento dei lavoratori nei comitati aziendali europei

esercitate dai clienti e dai principali appaltatori sui subappaltatori per la riduzione dei costi e le scadenze ravvicinate spesso portano a situazioni di mancato rispetto delle norme da parte di questi ultimi: non pagano la retribuzione dovuta secondo i contratti collettivi di lavoro o secondo la legge sui salari minimi, non osservano le regole in materia di straordinari, salute e sicurezza, alloggio e trasporto o altri diritti fondamentali dei lavoratori. Più la catena di subappalto è lunga, minore è la trasparenza e più difficile diventa effettuare controlli e applicare la legislazione e i contratti collettivi in vigore. Le lunghe catene di subappalto sono utilizzate da imprese criminali per eludere le regole in materia di responsabilità in solido. A questo si aggiungono altri fattori di rischio: l'edilizia è per sua natura un'attività basata su progetti, che si svolge in cantieri temporanei e decentralizzati, di ampiezza variabile, in cui molti interventi sono di breve durata. La mobilità transfrontaliera della manodopera dai Paesi a bassi salari verso i Paesi ad alti salari rappresenta un fattore determinante e in crescita: più del 40% dei casi di distacco dei lavoratori nell'UE avvengono nell'edilizia. I lavoratori mobili provenienti da altri Paesi dell'UE e sempre più spesso provenienti da Paesi terzi al di fuori dell'UE sono particolarmente esposti allo sfruttamento e alle ingiustizie sociali. A causa della loro posizione debole sono spesso vittima di lavoro non dichiarato o parzialmente dichiarato, falso distacco, frode contributiva e mancato rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori. Il lavoro autonomo fittizio ha un ruolo centrale: i lavoratori, spesso senza saperlo, sono dichiarati in quanto microimprese anziché dipendenti, mascherando quindi il reale rapporto di dipendenza esistente tra i lavoratori e i loro datori di lavoro delinquenti.

### Intermediari che forniscono manodopera: lo sfruttamento come modello di business

Le catene di subappalto transfrontaliero sono fondate su un sempre più diffuso modello di business degli intermediari che si occupano soltanto di fornire manodopera (assunzione, collocazione, agenzie di lavoro temporaneo, ecc.), i quali utilizzano il distacco nelle catene di subappalto transfrontaliere per realizzare profitti grazie al dumping salariale, previdenziale e fiscale. A causa delle lacune esistenti nelle leggi nazionali ed europee, tali pratiche non sono necessariamente illegali, ma restano chiaramente immorali. Un esempio è un nuovo modello di dumping previdenziale in cui gli Stati membri dell'UE fungono da via d'accesso per

distaccare cittadini di Paesi terzi in Paesi ad alti salari e a elevati standard in materia di previdenza sociale. La Slovenia per esempio ha introdotto una riduzione sui contributi di previdenza sociale per le imprese che distaccano i lavoratori nell'UE. Questo ha portato a una situazione in cui la Slovenia ha distaccato più lavoratori edili in altri Paesi rispetto al numero di lavoratori attivi nel mercato del lavoro edile sloveno. La FETBB ha presentato una denuncia alla Commissione europea per aiuti di Stato illegali nel mercato interno; la procedura è ancora in corso.

### Mancanza di controlli, mancanza di strumenti digitali di applicazione transfrontalieri

Le società sospette, delinquenti e fraudolente prosperano a causa di una mancanza di controlli operati dagli ispettorati del lavoro, i quali soffrono di una grave penuria di risorse, personale e strumenti digitali aggiornati transfrontalieri in molti Stati membri dell'UE. Le imprese sfruttano le scappatoie legali nazionali e dell'UE e i malfunzionamenti amministrativi, perché esistono, perché è facile per loro e perché il rischio di essere scoperti è basso. L'Autorità europea del lavoro (AEL) sta per diventare pienamente operativa e deve dimostrare la propria efficacia nella lotta al dumping e alla frode sociale transfrontaliera. L'UE non ha ancora introdotto il numero di previdenza sociale (ESSN) annunciato nel 2018. Nel frattempo, il [Parlamento europeo si sta dedicando agli strumenti digitali di applicazione](#) e la Commissione ha avviato un nuovo progetto pilota per [un pass di previdenza sociale europeo \(ESSP\)](#). Tuttavia, ancora non si sa se il progetto porterà a uno strumento vincolante per tutti gli Stati membri che permetta un'applicazione digitale e in tempo reale.

È tempo di cambiamenti! È tempo di rendere il mercato interno dell'UE sostenibile dal punto di vista sociale. È tempo di introdurre regole migliori per il subappalto.

## Di seguito le richieste della FETBB:

### 1. Appalti pubblici

La FETBB chiede l'introduzione di norme più severe sul subappalto negli appalti pubblici. Grazie alla revisione della Direttiva sugli appalti pubblici (2014/24/UE), vi è un quadro migliore per gli appalti pubblici socialmente responsabili, compreso l'obbligo per gli Stati membri di garantire il rispetto del diritto del lavoro e dei contratti collettivi. Sfortunatamente, molti Stati membri spesso utilizzano ancora il prezzo più basso come criterio di scelta dell'appaltatore per dei progetti di edilizia pubblica. La seconda edizione di **"Buying social", una guida agli appalti pubblici** non vincolante della Commissione europea del maggio 2021 elenca alcune buone prassi in materia di subappalto, ovvero:

- tenere un registro di tutti i (sub-)subappaltatori,
- richiedere all'appaltatore principale di far applicare gli obblighi sociali di base in tutti i contratti di subappalto;
- sostituire i subappaltatori che non rispettano gli obblighi sociali;
- prevedere nei contratti la responsabilità in solido in caso di non rispetto degli obblighi sociali.

Sebbene queste raccomandazioni siano certamente corrette e ricevano pieno appoggio da parte della FETBB, di fatto non sono vincolanti per tutti gli Stati membri e mancano inoltre alcuni elementi che andrebbero aggiunti.

**La FETBB richiede normative vincolanti** per garantire:

- che i livelli possibili di subappalto siano limitati a un massimo di uno o due sottolivelli nei progetti pubblici e di partenariato pubblico-privato,
- che solo le imprese (compresi i subappaltatori) che partecipano alla contrattazione collettiva e che pagano i salari secondo i contratti collettivi più favorevoli possano vincere una gara d'appalto pubblica,
- che la piena responsabilità in solido, comprese le sanzioni dissuasive, sia prevista per l'intera catena di subappalto e approvvigionamento in tutti i contratti pubblici,
- e che le clausole di salvaguardia della due diligence siano proibite.

### 2. Limitare la catena di subappalto

Mentre il subappalto per assumere imprese per eseguire un'attività tecnica specifica è una procedura normale, le catene di subappalto artificialmente lunghe e poco trasparenti non dovrebbero essere permesse. L'occupazione diretta dovrebbe essere la norma e promossa in quanto tale. Le lunghe catene di subappalto – sia verticali che orizzontali – non sono una necessità né economica né operativa, ma un modello di business scelto per competere sulla base del dumping sociale. La FETBB chiede che una direttiva UE stabilisca degli standard europei vincolanti applicabili ai contratti pubblici e privati. La direttiva deve limitare il subappalto, permettendo soltanto:

- un massimo di uno o due sottolivelli, garantendo sufficiente flessibilità agli appaltatori principali per quanto riguarda la collaborazione con imprese specializzate, introducendo tuttavia un limite come misura decisiva contro il dumping sociale e la forte concorrenza salariale;

#### IL CASO BOUYGUES - FLAMANVILLE

A gennaio, un tribunale francese ha condannato Bouygues al pagamento di una multa di € 29.950 per lavoro non dichiarato. Bouygues è una delle più grandi società edili di Francia. In questo caso, 460 dipendenti polacchi e romeni sono stati impiegati tramite Atlanco, agenzia interinale con sede in Irlanda, e distaccati in Francia per costruire un nuovo reattore nel cantiere della centrale nucleare di Flamanville. Tra il 2009 e il 2011, diversi lavoratori polacchi si sono infortunati. Contrariamente alle aspettative, hanno scoperto di non essere coperti da previdenza sociale in patria, ma a Cipro. Il contratto era stato stipulato con un ufficio fittizio di Atlanco a Cipro. Atlanco è sparita dai radar, ma aveva l'abitudine di operare sotto molti nomi (Atlanco, Atlanco Construction Limited, Atlanco Limited, Atlanco Rimec, Atlanco Rimec Group, RIMEC, Rimec Contracting SRL, ecc). Gli enti francesi di previdenza sociale hanno calcolato che, per tutti questi lavoratori in Francia, sarebbero dovuti essere versati 12 milioni di Euro di contributi previdenziali. A confronto, la multa di € 29.950 è un'inezia per Bouygues. Inoltre, in Francia, una società condannata al pagamento di una multa superiore a € 30.000 è esclusa dalla partecipazione agli appalti pubblici (che rappresentano circa il 50% delle attività di costruzione). La triste lezione che ne traiamo: la frode nel contesto della catena del subappalto transfrontaliero paga!

- una percentuale limitata di lavoratori che possa essere impiegata nella catena di subappalto, sia orizzontalmente che verticalmente – l'impiego diretto tramite l'appaltatore principale deve essere la norma;
- un numero limitato di attività che possano essere eseguite nei livelli più bassi della catena di subappalto;
- una percentuale definita di fatturato che possa essere generato ai livelli più bassi della catena di subappalto.

### 3. Responsabilità in solido

Le norme relative alla responsabilità dell'appaltatore principale nei confronti dei subappaltatori differiscono da Paese a Paese. La FETBB considera che gli Stati membri abbiano il dovere di introdurre dei sistemi incondizionati e completi di responsabilità in solido a cascata nell'edilizia, anche a livello transfrontaliero, come parte centrale delle nuove norme in materia di subappalto dell'UE. La FETBB chiede che il cliente e l'appaltatore principale siano sempre responsabili delle azioni intraprese dai subappaltatori, incoraggiandoli pertanto a selezionare attentamente le imprese lungo la catena e facendoli astenere dal collaborare con società fittizie e loschi intermediari che si occupano soltanto di fornire manodopera. Questo potrà aiutare in particolare in situazioni in cui i lavoratori non sono in grado di rivendicare diritti a un datore di lavoro fraudolento che scompare al momento del pagamento della retribuzione dovuta. Sebbene la FETBB appoggi anche l'introduzione degli obblighi in materia di due diligence, le attività di due diligence

#### DANIMARCA

In Danimarca – un mercato del lavoro relativamente piccolo – ogni anno al Sistema arbitrale del lavoro sono sottoposti oltre 600 casi relativi a lavoratori distaccati e migranti nelle catene di subappalto. Il contratto collettivo edile è violato in molti modi, di conseguenza ai lavoratori non sono riconosciuti né le retribuzioni né i contributi sociali dovuti. Premessa: maggiore è il numero dei livelli di subappalto (inclusi caporali, società fornitrici di lavoro temporaneo, agenzie di lavoro interinale, e lavoratori autonomi fittizi), maggiori sono le violazioni del contratto collettivo. Non è chiaro quanti casi passino inosservati. Questa violazione sistematica dei diritti dei lavoratori nelle catene di subappalto transfrontaliere rappresenta una seria sfida per il mercato del lavoro edile danese.

non devono mai rappresentare una scappatoia alla responsabilità in solido. I due sistemi devono essere complementari, le clausole di salvaguardia della due diligence devono essere proibite.

### 4. Due diligence

La FETBB chiede l'introduzione di una direttiva europea per la due diligence sui diritti umani obbligatoria, che copra le attività delle imprese e i loro rapporti commerciali, anche nelle catene di approvvigionamento e subappalto. I diritti sindacali e dei lavoratori devono essere al centro di tale direttiva, che deve contenere misure correttive efficaci e un accesso alla giustizia. Se le imprese non applicano gli obblighi di due diligence, le vittime devono poter comparire dinanzi a un tribunale al fine di chiedere un compenso adeguato e applicare sanzioni dissuasive a tali imprese. Gli obblighi di due diligence devono sempre essere complementari agli schemi nuovi ed esistenti di responsabilità in solido e non devono sostituirli od offrire una scappatoia.

### 5. Strumenti digitali di applicazione per i lavoratori

La FETBB chiede, insieme alla FIEC, l'introduzione [di strumenti europei digitali di applicazione efficaci](#), applicabili a tutti i lavoratori e imprese, e capace di rendere le catene di subappalto transfrontaliero più antifrode possibile. **Un numero (ESSN) o pass (ESSP) di previdenza sociale europeo dovrebbe essere presentato** dalla Commissione entro il 2022. Dovrebbe consentire un accesso transfrontaliero e in tempo reale ai dati e il loro scambio durante le ispezioni nei cantieri edili. L'ESSN o ESSN dovrebbe almeno consentire di:

- Identificare il lavoratore in questione;
- Identificare il datore di lavoro e il rapporto di lavoro;
- Verificare lo status previdenziale;
- Migliorare e agevolare l'invio di una notifica preventiva per il distacco senza eccezioni;
- Rendere le procedure più sicure, antifrode e facili da applicare;
- Coinvolgere le parti sociali a livello nazionale ed europeo ad ogni stadio;
- Prendere in considerazione le specificità del settore edile.

La FETBB chiede alla Commissione di elaborare al più presto **una strategia europea per le carte d'identità sociali** per supportare questi strumenti efficaci contro il dumping sociale

nelle catene di subappalto (transfrontaliere). Tale strategia europea deve rispettare i sistemi esistenti e l'autonomia delle parti sociali coinvolte. Serve una soluzione europea per collegare in modo digitale i diversi sistemi esistenti a livello transfrontaliero e il supporto dell'UE per nuove iniziative delle parti sociali per le carte d'identità sociali, compreso un supporto finanziario e tecnico. Invitiamo le istituzioni europee a prendere spunto dalle buone prassi nell'edilizia come la carta Valtti in Finlandia, il Construbadge in Belgio, la carta TPC professionale in Spagna, il DURC italiano, il Jobbkort in Norvegia, ecc.

**La FETBB disapprova ogni tentativo della Commissione di indebolire o abolire i sistemi delle carte d'identità sociali in vigore** affermando che questi ostacolerebbero la libera circolazione del mercato interno. In linea con la "clausola sociale orizzontale" dell'Articolo 9 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, il mercato interno deve supportare i sistemi che proteggono i lavoratori, non metterli in discussione. Stiamo monitorando le procedure di infrazione in corso nell'ambito della direttiva di applicazione sul distacco dei lavoratori con grande preoccupazione e chiediamo piena trasparenza da parte della Commissione e il pieno coinvolgimento delle parti sociali settoriali dell'edilizia sia a livello nazionale sia europeo.

## 6. Registri elettronici delle imprese

La FETBB chiede l'introduzione di una nuova direttiva europea, che introduca standard minimi per i registri nazionali e la loro interoperabilità digitale, permettendo l'applicazione e il controllo in tempo reale durante le ispezioni. I registri nazionali delle imprese devono almeno contenere le seguenti informazioni relative alle imprese:

- fondatori;
- rappresentanti legali;
- indirizzo,
- capitale iniziale;
- attività;
- partita IVA;
- certificazioni e certificate richiesti,
- numero e identità dei dipendenti.

Tali registri devono inoltre includere una funzione di notifica preventiva in tempo reale per le imprese che svolgono attività in cantieri flessibili (es. piccoli cantieri edili) per permettere controlli più agevoli e per tutti gli appaltatori lungo la catena di subappalto, in modo da garantire in ogni momento la piena trasparenza.

## 7. Proteggere i lavoratori distaccati nelle catene di subappalto:

Il (falso) distacco dei lavoratori è l'elemento principale nelle catene di subappalto transfrontaliere. La FETBB chiede che vengano apportate delle modifiche alla direttiva sul distacco dei lavoratori 2018/957/UE, alla direttiva di applicazione 2014/67/UE e al regolamento 883/2004 sulla coordinazione della previdenza sociale.

***I requisiti sostanziali relativi all'attività delle imprese devono essere resi più rigorosi:*** solo le imprese che conducono reali attività edili nel loro Stato membro di origine devono essere autorizzate a distaccare lavoratori in un altro Paese. Il criterio legale per definire "l'attività sostanziale" deve essere solido e non deve lasciare scappatoie. I criteri devono concentrarsi sull'orario di lavoro dei dipendenti dell'impresa, i servizi offerti e il luogo del fatturato. Gli Stati membri che non applicano la legislazione esistente o che facilitano il distacco di attività di imprese senza attività sostanziali, dovranno essere sottoposti alle procedure di infrazione da parte della Commissione e ricevere sanzioni dissuasive.

***Intermediari che si occupano soltanto di fornire manodopera:*** (assunzione, collocazione, agenzie di lavoro temporaneo, ecc.) non devono più essere autorizzati a distaccare lavoratori. Le carenze di personale devono essere risolte con assunzioni dirette nel luogo di lavoro con totale copertura previdenziale e con la retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva.

***Facile ricorso alla giustizia e recupero del salario*** e altri diritti per i lavoratori distaccati e migranti, compresi i lavoratori non dichiarati e i falsi lavoratori autonomi subordinati, devono essere garantiti dalle norme dell'UE e attuati dagli Stati membri. Le imprese che realizzano profitti sfruttando i lavoratori devono essere passibili di sanzioni pecuniarie dissuasive e devono essere esclusi dagli appalti pubblici.

***Requisiti minimi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL)***, preferibilmente tramite un sistema di accreditamento della formazione trasparente per tutti i lavoratori nella catena del subappalto, soggetto a serrato monitoraggio, severi controlli e procedure di applicazione.

**IL CASO DI ANVERSA**

Il 18 giugno 2021, nella città di Anversa, è crollato un edificio scolastico in costruzione. L'incidente ha ucciso cinque lavoratori edili e ferito gravemente altri nove. L'appaltatore principale è una società belga. Tutti i lavoratori coinvolti erano lavoratori distaccati di nazionalità non belga, alcuni provenienti da Paesi extra europei. Vi erano quattro livelli di subappalto con 282 appaltatori attivi. Come è possibile? In casi del genere, i lavoratori distaccati sono impiegati soprattutto come "società individuali" invece di riconoscere loro lo status reale di lavoratori dipendenti. Il lavoro autonomo fittizio consente alla società datrice di lavoro di non rispettare i salari stabiliti dai contratti collettivi e addirittura i salari minimi. Inoltre, non versano i contributi previdenziali. Il caso è ancora oggetto di indagini. Vi sono molte questioni urgenti: Cosa è andato storto? Sono state messe in atto tutte le misure di salute e sicurezza? Qual era lo status reale dei lavoratori? Come era composta la catena di subappalto? Chi si occupa finanziariamente dei lavoratori infortunati e delle famiglie dei deceduti?

## 8. Rafforzare i rappresentanti sindacali dei lavoratori all'interno dell'impresa e i CAE

La FETBB chiede un potenziamento dei rappresentanti sindacali e dei lavoratori a tutti i livelli dell'impresa, al fine di monitorare e applicare i diritti dei lavoratori nelle catene di subappalto e approvvigionamento. Devono ottenere un accesso completo alle informazioni sulle politiche di subappalto, esternalizzazione e approvvigionamento di un'impresa e avere il diritto di visitare ed effettuare controlli nei cantieri senza dover avvisare la direzione. Per raggiungere questo obiettivo, la FETBB chiede il rafforzamento dei diritti dei lavoratori all'informazione, consultazione e partecipazione (ove applicabile) e in particolare la revisione della direttiva sui CAE 2009/38/CE. L'approvvigionamento, l'esternalizzazione e il subappalto devono essere oggetto di informazione e consultazione nei CAE. Questi ultimi devono avere l'opportunità di creare delle reti sindacali con esperti nazionali e membri dei comitati aziendali nazionali e locali, ricevere una formazione adeguata e ricevere tutte le

informazioni per l'analisi delle politiche di un'impresa in materia di approvvigionamento, in modo da saper identificare i fattori di rischio. La direttiva sui CAE rivista deve mettere a disposizione mezzi di ricorso efficaci per i CAE qualora un'impresa non rispetti i diritti di consultazione. La FETBB ha elaborato uno [strumento per i CAE per il monitoraggio e l'applicazione dei diritti dei lavoratori nelle catene di approvvigionamento delle società multinazionali](#).

## 9. Ispezioni del lavoro efficaci e mezzi di ricorso

Le nuove tecnologie di applicazione digitale possono essere efficaci solo se le autorità indipendenti di applicazione dispongono delle competenze e risorse necessarie per effettuare le ispezioni. La FETBB chiede l'introduzione di una nuova direttiva UE che fissi degli standard minimi per le ispezioni del lavoro basati sulla convenzione dell'OIL n. 81. Dovrebbe comprendere, tra l'altro, le risorse minime e il numero di ispettori del lavoro e di ispezioni effettuate. La direttiva deve coprire situazioni nazionali e transfrontaliere, dare ulteriore potere all'AEL e trattare punti quali l'accesso al luogo di lavoro senza preavviso, i controlli, i colloqui con i lavoratori e i datori di lavoro e l'accesso (digitale) ai documenti. La direttiva dovrebbe inoltre essere volta a rafforzare lo scambio digitale di dati e il controllo incrociato tra le autorità di applicazione responsabili delle ispezioni in diversi ambiti, come le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza sul lavoro, la previdenza sociale, la tassazione e le condizioni di alloggio. Infine, la direttiva deve permettere alle vittime e alle terze parti, compresi i sindacati, di presentare denunce, superando gli ostacoli pratici che rendono i meccanismi di ricordo inefficaci o inaccessibili, in particolare per i lavoratori mobili o migranti.

## 10. Pari trattamento per tutti i lavoratori

Come regola generale, le normative europee e nazionali devono garantire parità di trattamento in tutti gli appalti pubblici e privati, in modo che il subappaltatore applichi ai suoi lavoratori le stesse condizioni lavorative e gli stessi diritti di previdenza sociale applicati dall'appaltatore principale, compresi gli stessi contratti collettivi. La parità di trattamento per tutti i lavoratori nella catena del subappalto, inclusi tutti i lavoratori transfrontalieri e migranti, è una questione di dignità umana e diritti sociali fondamentali.