



Relazione di accompagnamento all'audizione delle commissioni congiunte IX (Trasporti) e XI (Lavoro) del 27/10/20

Egr. Onorevoli,

gli oltre 100.000 frontalieri che si muovono da e verso l'Italia che quotidianamente attraversano le principali nove frontiere dei paesi Ue ed extra UE confinanti e limitrofi (Principato di Monaco, Francia, Svizzera, Austria, Slovenia, Croazia, San Marino, Città del Vaticano e Malta), regolati, a seconda dei casi, dalla legislazione comunitaria e/o da convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale e di fiscalità, alle criticità tradizionali del “migrante di corto raggio”: doppio ordinamento statale, scarsa diffusione di buone prassi amministrative non sempre impostate sul principio di leale collaborazione degli Enti dei paesi di residenza e di lavoro, coesione sociale, devono oggi affrontare l'ulteriore complessità della criticità della mobilità internazionale nella fase della pandemia. Differenti prassi di gestione dell'emergenza sanitaria, se giustificate dalla sovranità nazionale, finiscono tuttavia per acuire i problemi di tutela della salute dei lavoratori e delle proprie famiglie. In tal senso è auspicabile che nei prossimi mesi, come già avvenuto nella scorsa primavera, il MAECI svolga una funzione di interazione costante

con le Cancellerie dei paesi confinanti e limitrofi affinché le prassi di gestione dei flussi doganali, le misure di prevenzione e tracciamento dell'espansione del contagio siano, per quanto possibile, comuni. Tuttavia, l'emergenza sanitaria può, ad avviso delle scriventi, rappresentare un'occasione per affrontare i nodi strutturali del lavoro transfrontaliero, questioni note da tempo che la pandemia ha reso ora macroscopici.

Alla commissione Lavoro

Lo statuto dei lavoratori frontalieri. In allegato (1) alla presente relazione inviamo agli onorevoli componenti le commissioni Lavoro e Trasporti la proposta di legge dal titolo: "Statuto delle lavoratrici e dei lavoratori frontalieri", scaturito dal confronto proposto dalle scriventi OO.SS. nella primavera del 2018, a tutti i gruppi parlamentari di maggioranza ed opposizione, raccogliendo cioè, l'importante contributo delle forze politiche che hanno accolto la sollecitazione, nonché dal lavoro avviato da CGIL CISL e UIL attraverso la propria rappresentanza in sede di Consiglio Generale degli italiani all'estero (CGIE). La proposta, coerente tanto con le norme di coordinamento dei sistemi della sicurezza sociale comunitari quanto con le intese bilaterali con gli Stati esteri, consta di cinque articoli: *Definizione (art.1)*; *Esercizio dell'impiego e parità di trattamento (art.2)*; *Osservatorio nazionale (art.3)*; *Dialogo sociale transfrontaliero (art.4)*; *Accordi bilaterali (art.5)*, per i cui approfondimenti vi rimandiamo alla relazione di accompagnamento alla stessa allegata.

Lavoro a distanza. Com'è noto il lavoro agile (o smart working) e le differenti forme di lavoro a distanza, sono una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. Se normalmente essa rappresenta una modalità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro coerentemente con lo svolgimento dell'attività professionale, spesso per obiettivi, nella fase pandemica tuttavia ha rappresentato una valida alternativa alla limitazione del movimento anche in relazione alle limitazioni nazionali o regionali, per il contenimento del contagio. In relazione allo smart working svolto dalla propria residenza in un paese estero entrano ovviamente in gioco questioni fiscali e contributive ulteriori connesse alla legislazione comunitaria in materia di sicurezza sociale e ai sistemi dei rispettivi paesi (sul fisco in particolare legati al venir meno dei principi regolatori contenuti nelle convenzioni bilaterali). In tal senso sono stati realizzati accordi temporanei volti a normare in via eccezionale ed amichevole l'emergenza al fine di gestire la tassazione sul reddito da

lavoro svolto nella forma dello smart working (Svizzera, Francia ed Austria), con la finalità di confermare il sistema regolatorio previsto dalle Convenzioni bilaterali in essere, anche nel momento in cui il lavoratore frontaliero – costretto a lavorare dalla propria residenza – non si sposta più nel paese di lavoro ed è quindi del tutto assoggettato alla legislazione fiscale del paese di residenza, mentre in altri paesi tra quelli indicati non è stato raggiunto o previsto il medesimo obiettivo (Slovenia, Croazia e Principato di Monaco, per citare i principali). In particolare, nel corso del mese di aprile abbiamo inviato una richiesta al MAECI che alleghiamo (2) circa la necessità di chiudere l'iter aperto dalle due delegazioni dei Governi italiano e del Principato di Monaco che l'8 aprile 2019 ha avviato la fase di definizione del regolamento attuativo della legge del PdM num.1429 del 4 luglio 2016, con cui il telelavoro è entrato organicamente nell'organizzazione del lavoro del Principato, ma a cui, ci risulta, non ha fatto seguito alcun atto ulteriore in tal senso. Ricordiamo che, al contrario, il Governo Monegasco ha definito all'indomani della legge citata, un'analogia norma di attuazione (3) che consente, tra l'altro, che il luogo del telelavoro possa essere svolto solo da Francia e dal Principato medesimo; inutile sottolineare come l'assenza di detta normazione rappresenti un deficit di competitività dei nostri lavoratori nel mercato del lavoro del Principato che conta oggi poco meno di 4000 lavoratori frontalieri provenienti in larga parte dalla provincia di Imperia.

Provvidenze DDL cosiddetto “rilancio”. In occasione dell'approvazione in luglio di un apposito emendamento, successivamente recepito nel testo del decreto 34/2020, è stata accolta la proposta che riconosce un contributo da 6 milioni di euro in favore dei lavoratori frontalieri a valere per coloro i quali svolgono la loro attività nei Paesi limitrofi ai confini nazionali, non godendo di un ammortizzatore sociale per limiti contributivi o per tipologia del rapporto di lavoro “atipico” e che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro successivamente al 23 febbraio 2020, che avrebbero quindi potuto beneficiare di un ristoro economico. Tuttavia, ad oggi, non sono stati approvati i decreti attuativi che dispongono l'esigibilità delle risorse. Tale ritardo unito alla seconda fase pandemica, richiede un intervento decisivo dei soggetti competenti affinché si onori l'impegno assunto e si garantisca l'adeguata protezione sociale a chi vive già da mesi una condizione di precarietà.

Provvidenze DDL cosiddetto “cura Italia”. Nelle disposizioni in materia di assistenza a cittadini italiani in situazioni, anche temporanee di indigenza o di necessità, ci preme ricordare che in occasione dell'approvazione in aprile di un apposito emendamento, successivamente recepito nel testo decreto cosiddetto “cura Italia” (D.L. 18/2020), è stata accolta la proposta che riconosce, tra le altre, le risorse

di euro 4 milioni per l'anno 2020 ad integrazione delle misure per l'assistenza ai cittadini all'estero in condizioni di indigenza o di necessità, ai sensi degli articoli da 24 a 27 del decreto legislativo 3 febbraio 2011, n. 71. Nei limiti dell'importo complessivo di cui al comma 4-bis, let- tera b), è autorizzata, fino al 31 luglio 2020, l'erogazione di sussidi senza pro- messa di restituzione anche a cittadini non residenti nella circoscrizione con- solare. In considerazione del perdurare dello stato di pandemia e delle molte crisi aziendali che si vanno sviluppando quali effetti dell'onda lunga del lock down di primavera, riteniamo che le risorse residue gestite dalla Ambasciata possano essere rese disponibili con le modalità che saranno opportunamente stabilite. Destinatari in primis, coloro i quali pur in condizioni di disoccupazione o di precarietà lavorativa mantengono il temporaneo domicilio in uno dei paesi esteri indicati in premessa. A tal proposito è utile ricordare come ad esempio, la crisi del turismo maltese dei primi di marzo si sia tradotta in una disoccupazione di ritorno per alcune aree della Sicilia meridionale, già fortemente provata da alti tassi di inoccupazione. Altri, al contrario, hanno scelto di rimanere anche nel corso della crisi sanitaria, alimentando talvolta, loro malgrado, lavori occasionali forieri di dumping salariale, lavoro nero e “grigio” a bassa tutela e bassa sicurezza.

Reti Eures. Com'è noto le regioni frontaliere interne dell'UE coprono il 40 % del territorio dell'UE e ospitano 1,5 milioni di pendolari frontalieri, 2,5 lavoratori distaccati transnazionali sui 17 milioni di lavoratori mobili. I lavoratori transfrontalieri devono misurarsi quotidianamente con una serie di ostacoli, tra cui le differenti prassi nazionali, i sistemi di sicurezza sociale, le norme fiscali e sistemi giuridici. EURES aiuta i lavoratori transfrontalieri a superare questi ostacoli offrendo sostegno finanziario ai partenariati transfrontalieri (che a titolo esemplificativo qui citiamo: Belgio, Germania e Paesi Bassi EURES in den Grenzregionen Belgien, Deutschland, Niederlande; Spagna e Portogallo EURES transfrontaliero Galizia-Portogallo settentrionale; Irlanda del Nord e Irlanda EURES partenariato transfrontaliero Irlanda – Irlanda del Nord; Francia, Germania e Svizzera; EURES T Oberrhein - Rhin Supérieur; Belgio e Paesi Bassi EURES partenariato transfrontaliero Scheldemond; Repubblica ceca, Germania e Polonia EURES-TriRegio; Belgio, Francia, Germania e Lussemburgo; EURES Transfrontalier Grande Région; Italia e Slovenia EURADRIA. Tali partenariati coinvolgono membri e partner di EURES, Tra i partner figurano di solito i servizi pubblici per l'impiego, le parti sociali e organizzazioni quali università, associazioni imprenditoriali, sindacati e camere di commercio. Tuttavia nel nostro paese le reti Eures stentano a decollare e, soprattutto, in chiave post covid, riteniamo possano dare un grande contributo all'auspicata ripartenza post pandemica. Gestito da ANPAL, nei mesi scorsi abbiamo sollecitato

la modifica della deliberazione n. 20/2018, adottata il 23 maggio 2018 dal Consiglio di Amministrazione dell'ANPAL medesimo e relativa al documento “*Sistema per l'ammissione di membri e partner alla Rete EURES ai sensi del regolamento UE 2016/589*” che è stato approvato al fine di ottemperare al dettato dell'Articolo 11 del *Regolamento (UE) 2016/589 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 13 aprile 2016 relativo a una rete europea di servizi per l'impiego (EURES), all'accesso dei lavoratori ai servizi di mobilità e a una maggiore integrazione dei mercati del lavoro e che modifica i regolamenti (UE) n. 492/2011 e (UE) n. 1296/2013*. La motivazione della nostra richiesta di intervento è che l'attuale formulazione del documento penalizza ingiustamente la partecipazione alla rete EURES Italia delle organizzazioni sindacali del nostro paese. Da una prima ricognizione è infatti emerso tanto la limitatissima presenza del nostro paese tra i 14 coinvolti (con la sola eccezione del progetto italo - sloveno Euradria), quanto la scarsa presenza numerica delle organizzazioni sindacali tra i consiglieri Eures (3 sugli oltre 70 accreditati), all'interno della rete nazionale. Le ragioni di questo risultato inadeguato sono state illustrate in una nostra dettagliata nota unitaria ad ANPAL del maggio 2020. A tal proposito riteniamo utile l'apertura di un tavolo di discussione finalizzato ad aumentare la capacità delle OO.SS. a cooperare e costituire le necessarie partnership delle reti Eures transnazionali, colmando un intollerabile ritardo del nostro paese.

Bilinguismo, formazione e riqualificazione professionale.

Segnaliamo inoltre come elementi di competitività siano rappresentati anche dalla formazione che, se anche svolta attraverso investimenti nostro paese e spesa nella prestazione svolta all'estero, rappresenta la possibilità di compensare tassi di disoccupazione più elevati in alcune aree del paese cogliendo le opportunità del mercato del lavoro dei paesi confinanti. Ad esempio, riteniamo che il naturale mercato di sbocco per la comunità della Liguria occidentale rappresentato dal Principato di Monaco e dalla Costa Azzurra francese (così come Malta per Sicilia e Calabria), potrebbe essere potenziato attraverso un intervento sul rafforzamento delle competenze linguistiche fin dalla scuola dell'obbligo ed attraverso la riqualificazione professionale nei settori del turismo, sanità, assistenza agli anziani e Servizi. Nel corso di questi anni la crescita esponenziale della domanda di frontalieri nel principato è corrisposta ad un incremento estremamente significativo di lavoratori francesi, mentre l'offerta di lavoratori italiani è stata pressoché costante.

Norme discriminatorie. Nonostante la consolidata normativa sulla libera circolazione e sul contrasto alla doppia imposizione, tanto nei paesi dell'Unione Europea quanto in quelli candidati e/o regolati da accordi bilaterali, osserviamo ancora norme di dubbia coerenza con le stesse e causa di oggettive discriminazioni a danno dei lavoratori frontalieri in

entrata e in uscita, molti dei quali per i nostri concittadini. Segnaliamo a titolo esemplificativo ma non esaustivo, tre dossier prioritari e macroscopici meritevoli di approfondimento a cura del MAECI: Malta, San Marino e Principato di Monaco.

Nel caso di San Marino è vigente la cosiddetta legge di sviluppo Zafferani, (Legge 115 del 2017). Tutt'ora in vigore e parifica i trattamenti rispetto al percorso di stabilizzazione. Per procedere con un'assunzione nominativa diretta di personale non iscritto alle liste, si poteva utilizzare la possibilità di un aumento del costo contributivo aggiuntivo pari al 4,5%. Questa possibilità ha creato sperequazioni nel mondo del lavoro poiché non sempre avvenute con il giusto inquadramento professionale, è sospesa per decreto legato all'emergenza Covid fino al 31/12. Decreto che di fatto ripristina la possibilità di assumere frontalieri, solo dopo aver verificato che nel collocamento non vi siano sammarinesi idonei a ricoprire la stessa mansione. Tale norma è in oggettivo contrasto con i principi della libera circolazione e di eguaglianza tra i cittadini, ancorché la Serenissima Repubblica sia da anni in una complessa procedura di adesione alla UE. Tale norma è in oggettivo contrasto con i principi della libera circolazione e di eguaglianza tra i cittadini, ancorché la Serenissima Repubblica abbia stipulato un Accordo di associazione con la UE, contestuale a Monaco ed Andorra approvato il 13 marzo 2019.

A Malta è nota, tollerata e rimasta attiva, anche successivamente all'adesione alla UE del 1° maggio 2004, la norma discriminatoria che nonostante *l'accordo contro la doppia imposizione di adesione in materia d'imposte sul reddito e per prevenire l'evasione fiscale* (entrato in vigore nel maggio 1985), che consente una differenza di trattamento fiscale e quindi di salario tra lavoratori autoctoni e non residenti (la comunità italiana è la terza dell'isola), attraverso una curva di progressività fiscale estremamente differente (a partire dalla soglia di esenzione totale fino a 9100 € per i maltesi contro i 700 € per i non residenti,), fortemente penalizzante per i lavoratori stranieri foriera di lavoro “grigio” a compensazione del minor reddito. Tale norma è in oggettivo contrasto con i principi della libera circolazione e di eguaglianza tra i cittadini, ancorché è noto come la stessa sia stata a lungo tollerata anche in virtù di un ciclo economico nel frattempo estremamente cambiato; utile ricordare che Malta rappresenta il paese della UE con tassi di crescita percentuale maggiori del PIL nominale.

Ci viene segnalato dalla OO.SS. territoriali della Liguria che nel Principato di Monaco l'adozione della Legge numero 629 del 17/07/1957 tendente a regolamentare le condizioni di assunzione e licenziamento nel Principato, determina oggettive condizioni di discriminazione tra lavoratori

autoctoni e stranieri (leggasi italiani) dove, all'art. 5, costituisce una vera e propria graduatoria (*Pour les candidats possédant les aptitudes nécessaires à l'emploi, et à défaut de travailleurs de nationalité monégasque, l'autorisation prévue à l'article précédent est délivrée selon l'ordre de priorité suivant: 1°étrangers mariés à une Monégasque ayant conservé sa nationalité et non légalement séparés et étrangers nés d'un auteur direct monégasque ; 2° étrangers vivant en union libre mais dans les liens d'un contrat de vie commune avec un ou une Monégasque ayant conservé sa nationalité ;3° étrangers domiciliés à Monaco et y ayant déjà exercé une activité professionnelle; 4° étrangers domiciliés dans les communes limitrophes et autorisés à y travailler*), che, a parità di competenze professionali, stabilisce delle priorità basate sulla cittadinanza che, ad opinione delle scriventi, si pone in oggettivo contrasto con i principi della libera circolazione e di eguaglianza tra i cittadini, nonostante il Principato, pur non essendo membro della UE, applichi politiche dell'Unione europea attraverso la sua speciale relazione con la Francia ed è parte a pieno titolo del territorio doganale dell'UE e membro di fatto della Zona Schengen.

Utile altresì ricordare a codesta commissione la **realtà dei lavoratori frontalieri in ingresso in Italia**, una cospicua minoranza che tuttavia è anch'essa alle prese con oggettivi elementi di discriminazione nel nostro paese. In particolare, a titolo esemplificativo del frontalierato in ingresso nel nostro paese, comune ad altre realtà ma non certamente esaustivo, si cita la comunità frontaliere più numerosa proveniente da Slovenia e Croazia che presta il proprio lavoro prevalentemente in Friuli Venezia Giulia. La situazione della mobilità dei lavoratori frontalieri residenti all'estero e impiegati in Italia va indagata, com'è noto, a partire dai seguenti presupposti, che secondo la legislazione comunitaria e la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea dovrebbero regolamentare la mobilità dei lavoratori tra i diversi paesi dell'Unione europea, vale a dire: il lavoratore cittadino di un paese dell'Unione europea gode in qualsiasi paese dell'Unione europea del principio della parità di trattamento; il Regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 aprile 2011 relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione afferma all'articolo 7, comma 2 che il lavoratore cittadino di uno Stato membro, sul territorio degli altri Stati membri "(...) gode degli stessi vantaggi sociali e fiscali dei lavoratori nazionali" e che tale diritto deve essere riconosciuto indistintamente ai lavoratori «permanenti», stagionali e frontalieri o a quelli che esercitano la loro attività in occasione di una prestazione di servizi"; la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha continuativamente affermato nelle proprie sentenze che i lavoratori frontalieri, avendo accesso al mercato del lavoro di un paese dell'Unione europea, in quanto esercitanti in detto paese la loro attività lavorativa esclusiva o principale e dunque sottoposti in tale paese all'imposizione fiscale sui redditi derivanti da tali attività lavorative, determinano in linea di massima un nesso di integrazione sufficiente con la società di detto

paese dell'Unione europea idoneo a consentire loro di avvalersi in detto paese del principio di parità di trattamento con i cittadini nazionali ivi residenti, in termini, tra l'altro, di accesso ai servizi per l'impiego, misure di ricollocamento e formazione professionale, vantaggi sociali e fiscali; in base alla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea la nozione di vantaggio sociale di cui all'articolo 7, comma 2 del Regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 aprile 2011 relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione deve essere interpretata come *“ogni beneficio, collegato o meno ad un contratto di lavoro, conferito ai lavoratori nazionali in base al loro status di lavoratori o al mero fatto della loro residenza sul territorio nazionale e la cui estensione ai lavoratori di altri Stati membri appare atta a facilitare la loro mobilità in seno al territorio europeo”*; ogni ente di qualsiasi paese dell'Unione europea titolare della potestà legislativa, sia a livello nazionale, sia a livello regionale e territoriale, è tenuto a legiferare nel rispetto dei principi sopra enunciati. Sulla base di questi riferimenti normativi, si delineano di seguito, suddivisi per argomento, gli ostacoli alla mobilità che affliggono i lavoratori frontalieri residenti all'estero e impiegati nel mercato del lavoro italiano.

Sicurezza sociale e vantaggi sociali.

- la procedura per la richiesta degli assegni per il nucleo familiare (ANF) non può essere conclusa, in quanto il portale dell'INPS su cui vanno caricati i dati del richiedente non contempla la possibilità di inserire una residenza in territorio estero;
- i permessi ex Legge 104/1992 non vengono pagati al lavoratore frontaliere, se questi convive con il genitore invalido, essendo l'unico familiare che se ne può occupare, fuori dal territorio italiano;
- l'indennità di frequenza, istituita ai sensi della Legge 11 ottobre 1990, n. 289, non viene riconosciuta dall'INPS ai minori frequentanti le scuole dell'obbligo in territorio italiano, se questi risiedono con i propri genitori (lavoratori frontalieri impiegati in Italia) in territorio estero;
- alcuni vantaggi sociali istituiti con i provvedimenti legislativi adottati a partire dalla primavera 2020 per contrastare gli effetti della pandemia COVID-19 (per esempio il bonus baby-sitting) non sono chiedibili dai lavoratori frontalieri non residenti in Italia;
- in generale, tutte le prestazioni che per essere pagate necessitano del preventivo ottenimento dell'indicatore ISEE non possono essere richieste da chi non è residente in territorio italiano, posto che tale indicatore in parola non è richiedibile dai residenti all'estero;
- **la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia** sistematicamente da anni legifera istituendo provvidenze di sicurezza sociale e vantaggi sociali che concede – fatto salvo il soddisfacimento di altri requisiti – esclusivamente

sulla base della residenza (in alcuni casi pluriennale) nel territorio regionale (nei fatti escludendo i/le lavoratori frontalieri impiegati nel suo territorio).

Tra queste, regolarmente finanziate o meno, si possono annoverare

- a. il MIA (Misura di Inclusione Attiva);
 - b. la Carta Famiglia;
 - c. il Bonus Bebè;
 - d. il Fondo per l'abbattimento delle rette per l'accesso ai nidi e ai servizi per la prima infanzia;
 - e. l'Assegno di studio per la frequenza delle scuole dell'obbligo no statali parificate;
 - f. l'Assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata;
 - g. gli Interventi di edilizia convenzionata (contributo per l'acquisto della prima casa)
 - h. gli Interventi di sostegno alle locazioni;
 - i. le Prestazioni di sostegno economico delle gestanti in difficoltà;
 - j. il Sostegno della funzione educativa;
 - k. il Voucher per l'accesso a servizi e prestazioni sociali per il reinserimento lavorativo del genitore che abbia sospeso l'attività lavorativa per impegni di cura dei figli;
 - l. i Benefici sociali per il reinserimento lavorativo dei genitori con impegni di cura e assistenza di figli disabili;
 - m. le Prestazioni a tasso agevolato per nuclei familiari in condizioni economiche disagiate;
- il Sostegno all'accesso all'abitazione a favore di nuove famiglie; la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ha recentemente approvato le modifiche alla Legge Regionale sul lavoro, in cui istituisce 3 vantaggi sociali che sono erogabili esclusivamente a lavoratori a condizione che siano residenti nel territorio regionale (nei fatti escludendo dal loro godimento i lavoratori frontalieri). Tali benefici sono:
 - n. delle misure di accompagnamento intensivo al lavoro per soggetti disoccupati e non rientranti fra i beneficiari dell'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 150/2015, già impiegati nel mercato del lavoro regionale e residenti nel territorio regionale;
 - o. dell'accesso al credito da parte di lavoratori subordinati privi di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e che si trovino in particolari situazioni di difficoltà, nonché da parte di collaboratori coordinati e continuativi a progetto e con altre forme di lavoro parasubordinato;
 - p. degli incentivi concedibili a datori di lavoro, esclusivamente a fronte di assunzioni, inserimenti o stabilizzazioni occupazionali riguardanti soggetti che, alla data della presentazione della domanda di incentivo, risultino residenti continuativamente sul territorio regionale da almeno cinque anni;

- a seguito della Pandemia COVID-19, nell'estate del 2020, il Comune di Trieste ha condizionato l'erogazione del bonus per la frequentazione dei Centri estivi, istituiti per facilitare le famiglie di genitori lavoratori con figli minori alla residenza in territorio italiano del genitore-lavoratore richiedente il bonus in parola (nei fatti, escludendo dal loro godimento i lavoratori frontalieri impiegati in territorio italiano);

Accesso al lavoro e inserimento nel mercato del lavoro

- sostanziale impossibilità di esercitare il lavoro accessorio (voucher), nei settori in cui è consentito, a causa dell'estrema difficoltà per i non residenti di fare la preventiva iscrizione al portale web dell'INPS per coloro che siano interessati a essere prestatori tale forma di lavoro (nei fatti escludendo da tale forma di lavoro i lavoratori frontalieri);
- in violazione del comma 2, secondo periodo, dell'articolo 65 del REGOLAMENTO (CE) N. 883/2004 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 29 aprile 2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, impossibilità di mettersi a disposizione a titolo supplementare dei Centri per l'impiego italiani (quali servizi pubblici per l'impiego del paese di ultima occupazione) e quindi di godere delle misure di politica attiva del lavoro destinate alle persone in cerca di occupazione, per i lavoratori frontalieri già impiegate in territorio italiano e rimasti in stato di disoccupazione completa, a causa della mancata residenza in territorio italiano (il rifiuto di consentire a tali persone di poter rilasciare la DID – Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro discenderebbe dal D.Lvo 150/2015, articolo 11, lettera c, il quale riserva la disponibilità di servizi e di misure di politica attiva del lavoro erogate dai Centri per l'Impiego ai soli residenti sul territorio italiano);
- frequente è l'impossibilità di indicare la residenza in territorio estero nel modello UniLav, da compilarsi a cura del datore di lavoro in caso di assunzione di un lavoratore frontaliere da impiegare in territorio italiano, che nella versione editabile, nella sezione dedicata ai dati del lavoratore, prevede l'inserimento di dati riferibili quasi esclusivamente ai soli comuni italiani.

Fiscalità diretta e vantaggi fiscali

- per quanto riguarda i lavoratori frontalieri residenti in Slovenia e Croazia e impiegati in Italia, esposizione al rischio di doppia imposizione sul proprio reddito da lavoro dipendente, a causa della mancata individuazione di una regola per l'imposizione sul reddito del lavoratore frontaliere nel testo delle Convenzioni/Accordi per evitare la doppia imposizione sul reddito e sul patrimonio, stipulate dall'Italia rispettivamente con la Slovenia e la Croazia. Tale mancata individuazione, non solo nega l'esistenza da un punto di vista politico e fiscale della figura del lavoratore frontaliere nei rapporti tra Italia e Slovenia e tra Italia e Croazia, ma espone i lavoratori in parola al rischio che le autorità fiscali di Slovenia (FURS) e Croazia (Porezna Uprava) compiano

errori nell'individuazione dei corretti importi di tasse già pagate in Italia dal lavoratore frontaliero attraverso il proprio datore di lavoro (quale sostituto d'imposta) nella consultazione della CU - Certificazione Unica (documento, come noto, oggettivamente complesso rilasciato annualmente al lavoratore dipendente impiegato in Italia), da portare in detrazione dalla base imponibile da dichiarare in tali due citati paesi (chiedendo quindi a tali persone di pagare più tasse). Tipico l'esempio (emerso nel confronto organizzato dalle organizzazioni scriventi nel dicembre 2019 a Capodistria tra l'Agenzia delle Entrate e la FURS) dell'incapacità della FURS di comprendere che eventuali anticipi del TFR ottenuti nel corso dell'anno fiscale dal lavoratore impiegato in Italia e residente in Slovenia – evidenziati nella sua CU - non corrispondono a versamenti previdenziali a favore di quest'ultimo (tassabili in Slovenia in quanto tali, a causa della diversa natura della legislazione fiscale interna di tale paese), che vengono quindi ulteriormente tassati anche dall'autorità fiscale slovena. Similmente (problematica emersa in un incontro organizzato nel dicembre 2017 a Zagabria con Porezna Uprava) l'autorità fiscale croata pretende di ricevere dal lavoratore frontaliero impiegato in Italia e residente in Croazia copie dei modelli F24 con cui il datore di lavoro versa periodicamente l'IRPEF all'Agenzia delle Entrate, non essendo chiaro all'autorità fiscale croata se il dato inserito nella CU corrisponde a tasse effettivamente versate in Italia o da versare. Il tutto avviene nella completa mancanza di collaborazione tra le autorità fiscali dei 3 paesi citati;

- in riferimento a quanto indicato *sub 12*), si comprende bene il motivo per cui nel corso dell'estate del 2020 l'Italia non abbia ritenuto di dover avviare nessuna negoziazione con la Slovenia e la Croazia (sulla scorta di quanto invece avvenuto con la Svizzera, la Francia e l'Austria, paesi con cui il nostro Paese ha stipulato Convenzioni per evitare la doppia imposizioni sul reddito e sul patrimonio che definiscono una regola specifica per l'imposizione sul reddito dei lavoratori frontalieri) per tutelare il reddito dei lavoratori frontalieri rimasti nel paese di residenza a lavorare da remoto, a causa della pandemia COVID-19 dal rischio della doppia imposizione. Se, infatti, tra Italia e Slovenia e tra Italia e Croazia, tali lavoratori non sono contemplati nell'unico atto bilaterale che vincola i citati paesi sulla materia fiscale, non possono nemmeno essere destinatari di accordi a tutela dei loro redditi contro la doppia imposizione nella particolare fattispecie del lavoro da remoto, rischio a cui sono invece del tutto esposti;
- la cosiddetta franchigia, secondo cui “i redditi derivanti da lavoro dipendente prestato, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, all'estero in zone di frontiera ed in altri Paesi limitrofi da soggetti residenti nel territorio dello Stato sono esclusi dalla base imponibile per l'importo eccedente a € 7.500,00” non viene riconosciuta dall'Agenzia delle Entrate ai lavoratori frontalieri residenti in Italia e impiegati in Croazia. Ciò avviene in quanto la Circolare della Direzione Centrale Normativa e Contenzioso dell'Agenzia delle Entrate, n. 1 del 03/01/2001 non nomina esplicitamente la Croazia (citando invece il Principato di Monaco, che è in una situazione del tutto

paragonabile, non avendo al pari dell'ex-Repubblica jugoslava un confine terrestre diretto con l'Italia) tra gli esempi degli "altri paesi limitrofi" all'Italia, ai lavoratori impiegati nei quali va invece concessa tale franchigia.

Ulteriori fattori di particolare criticità territoriale.

Fattore di rischio, com'è noto, è rappresentato dalla condizione del **sistema bancario nazionale della Repubblica di San Marino**. In questi giorni la Repubblica del Titano, con la collaborazione di JP Morgan, sta presentando al mercato finanziario i "Titano Bond", titoli di debito per raccogliere liquidità. I titoli saranno quotati alla Borsa del Lussemburgo con scadenza a 5 anni con taglio 300 milioni di euro. Va ricordato che oggi quasi tutto il debito della Repubblica di San Marino è detenuto dalle banche sanmarinesi; queste a loro volta sono oberate di crediti deteriorati che a novembre 2019, pre-covid, erano al 57% del totale. In sintesi, come noto al Governo italiano, il sistema bancario locale rischia il crack finanziario. Occorre ricordare che l'Istituto di Sicurezza Sociale della Repubblica, l'ISS, detiene i fondi pensione pubblici ed i fondi pensione integrativi, tra gli altri, dei lavoratori frontalieri. I valori stimati tra primo e secondo pilastro della previdenza "pubblica" ed integrativa, ammontano a diverse centinaia di milioni di euro e coinvolgono oltre 10.000 lavoratori e pensionati frontalieri (la quantificazione di dettaglio sarà oggetto della formalizzazione di un'esplicita richiesta), tale da determinare da diversi mesi un certo allarme sociale. Fondi detenuti nella Cassa di Risparmio e nelle altre tre banche del sistema del credito locale. A ciò si aggiunge un debito pubblico stimato da Fitch in crescita all'87% del Pil entro il 2022 (nel 2007 si attestava al 13%, inoltre Fitch ha recentemente tagliato il rating a BB+ con prospettive negative che pongono grandi interrogativi sull'affidabilità dei Titano Bond. Le scriventi segnalano la necessità di un approfondimento di fronte alla prospettiva sempre più concreta, come segnalato dalla OO.SS. sammarinesi, di un quadro della protezione sociale in forte tensione, tra gli altri, anche per migliaia di nostri concittadini. Una situazione che, a nostro giudizio, richiederebbe un monitoraggio anche da parte del Governo italiano.

Insufficiente intervento a Malta attraverso la misura del POST COVID WAGE SUPPLEMENT. Il governo maltese in questo difficile periodo di crisi scatenato dal Covid 19, ha stanziato diversi budget per supportare le aziende in crisi e per proteggere i lavoratori dei settori maggiormente colpiti. Ad esempio, per favorire lo smart working ha finanziato a fondo perduto il 50% delle spese sostenute dalle aziende per l'informatizzazione del lavoro, oltre ad offrire supporti per il pagamento degli affitti e delle bollette per i settori più in crisi. Direttamente per i lavoratori il governo ha effettuato due azioni dirette, lo *special unemployment benefit*, il quale corrisponde ad una disoccupazione speciale, che è sostanzialmente una somma di denaro che viene aggiunta o erogata direttamente al lavoratore che ha perso il lavoro dopo la manifestazione del virus a Malta (08/03) e il *Covid Wage Supplement*, simile

simile alla nostra cassa integrazione e lo scopo è quello di sostenere il lavoratore che lavora nei settori più colpiti dalla crisi economica, soprattutto nella hospitality, e visto il persistere della situazione è stato prorogato fino Marzo 2021. In particolare, la domanda del CWS viene fatta telematicamente sul sito di Malta Enterprise dal datore di lavoro, che una volta approvata la richiesta, riceverà direttamente dallo stato le somme di denaro che dovrà girare ai lavoratori, indicandole specificatamente sulla busta paga con la voce Wage Supplement. Tuttavia il massimo previsto dal wage supplement è di 800 € lordi in caso di contratti che prevedano stipendi più elevati il datore di lavoro dovrà corrispondere la differenza fino ad un massimo di 400 € lordi, a meno che non ottenga un permesso dalle autorità. Nonostante lo sforzo del Governo locale quindi, quello che segnaliamo è l'inadeguatezza e la preoccupazione per quando finiranno queste misure. La disoccupazione maltese purtroppo è insufficiente, quando è possibile accedervi avendo versato almeno un anno di contributi, si può ottenere una cifra che si aggira intorno ai 600 € massimo con famiglia a carico. Il costo della vita con il solo special unemployment benefit, appare insufficiente per vivere dignitosamente sull'isola. Pur apprezzando il ruolo della nostra Ambasciata nel corso dell'emergenza che si è fatto carico della garanzia del rientro in Italia di chi ne avesse fatto richiesta, tuttavia segnaliamo la necessità improrogabile di disporre di provvidenze pubbliche italiane, come indicato nel paragrafo ***Provvidenze DDL cosiddetto "cura Italia"***. La preoccupazione più grande è in riferimento al post-CWS poiché se i settori che esso sostiene non riescono a ripartire potremmo trovarci di fronte ad un numero consistente di licenziamenti come possiamo già intuire dalle chiusure, si spera solo invernali, di alcune delle catene alberghiere più grandi presenti sull'isola.

Modifica del trattato internazionale contro la doppia imposizione fiscale per i frontalieri con la Svizzera. Cogliamo l'occasione infine, per informare codeste commissioni che le scriventi OO.SS. partecipano ad un tavolo di consultazione con il MEF rispetto al nuovo trattato Italia Svizzera sull'imposizione fiscale dei lavoratori frontalieri che sostituisca tanto quello in vigore fin dal 1974 quanto quello parafato del 2015 mai recepito dal Parlamento italiano. Per brevità, schematicamente riportiamo le osservazioni da noi sottoposte al Vice Ministro:

- Condividiamo l'importanza di salvaguardare la situazione degli attuali frontalieri, entrati nel mercato del lavoro con regole fiscali ben precise e che, sulla base di queste, hanno impostato la tenuta finanziaria dell'economia familiare. Inoltre queste stesse lavoratrici e lavoratori si ritroveranno alle prese nei prossimi mesi con un'inevitabile crisi occupazionale determinata dagli effetti della pandemia.

- Al tempo stesso l'adozione del cosiddetto "doppio binario" che punta a salvaguardare le condizioni del trattamento attuale, rideterminando nuove regole per i "nuovi" a partire dall'adozione della nuova normativa, può introdurre alcune potenziali criticità: in ordine al principio Costituzionale di eguaglianza tra i lavoratori, ad ulteriori elementi di dumping in un mercato del lavoro, quello elvetico, che ne è già fortemente caratterizzato, anche in virtù di una relazione stretta tra crescita dei salari e riduzione delle tutele e delle protezioni sociali. Una condizione che, per evitare di porre in concorrenza vecchi e nuovi lavoratori, se confermata, può essere mitigata da strumenti di accompagnamento sindacali e fiscali (individuabili anche nell'ambito della riforma fiscale di prossima discussione, attraverso interventi quali: aliquote di vantaggio, rimodulazione della franchigia, misure di accompagnamento e tempi di transizione), in larga parte rese note dalle OO.SS. alle Autorità dei due Stati, che riducano la forbice del reddito che inevitabilmente l'adozione del nuovo sistema determinerà.

- Ci pare inoltre necessario superare ogni ambiguità sul concetto di "vecchi" frontalieri che, lungi da una definizione puramente anagrafica, rispondono a nostro avviso a coloro i quali sono già in possesso di una propria posizione AVS, anche se pregressa rispetto all'attuale condizione lavorativa.

- La scelta di superare l'accordo del 1974, oltre che alle ragioni economiche, dovrebbe registrare il cambio oggettivo delle condizioni del lavoro frontaliero a seguito dell'evoluzione dei trasporti, della tecnologia, delle infrastrutture e delle reti viarie, per provenienza geografica, professionalità, organizzazione del lavoro. In tal senso la conferma della fascia dei 20km (unica area territoriale delimitata in modo così ristretto, rispetto alla reale dimensione del fenomeno, negli accordi bilaterali in materia fiscale sottoscritti dall'Italia con i paesi confinanti), non è più attuale; mantenere una distinzione tra frontalieri cosiddetti fiscali e non fiscali rappresenta un'articolazione obsoleta e di diseguaglianze ingiustificate tra i lavoratori di una medesima impresa. Il suo superamento unito ad un principio di reciprocità dei movimenti contribuirebbe a nostro avviso anche ad aumentare quel livello di coesione sociale necessario, soprattutto dopo l'importante esito referendario del 27 settembre sulla libera circolazione.

- Il superamento del sistema dei ristorni ai Comuni ed alle Province rappresenta un'indiscutibile criticità per le comunità locali che, negli anni, hanno sostenuto il peso dei servizi aggiuntivi per effetto dell'incremento della migrazione di corto raggio. La tassazione indiretta di cui i Comuni hanno beneficiato ha contribuito tanto a sostenere la spesa per investimenti quanto quella corrente, nonché in misura minore, iniziative rivolte direttamente al lavoro frontaliero. Tuttavia riteniamo che, fermo restando la titolarità della discussione in capo agli Enti locali, sia utile individuare una soluzione che garantisca la disponibilità delle risorse in capo al trattato o ad una legge ordinaria contestuale all'accordo, evitando di rinviare a futuri interventi

tenendo insieme le esigenze dei frontalieri con quella delle comunità di provenienza.

- Riteniamo utile lavorare ad una ridefinizione spaziale e temporale del lavoratore frontaliere, anche in virtù della normativa comunitaria ove l'espressione "lavoratore frontaliere" designa qualsiasi lavoratore occupato sul territorio di uno Stato membro e residente sul territorio di un altro Stato membro, ovvero regolato da accordi bilaterali con l'Unione europea (criterio politico), dove ritorna in linea di massima ogni giorno o almeno una volta alla settimana (criterio temporale), anche in relazione ai limiti che la fase pandemica ha messo in evidenza come il massiccio ricorso allo smart working o a forme di telelavoro e che ha richiesto in questi mesi, accordi straordinari tra i due Paesi per la sua regolamentazione.
- Riteniamo che vi siano spazi, anche all'interno di una prossima riforma fiscale, per il superamento del limite mensile per il diritto alla NASPI
- Riteniamo necessaria la riapertura contestuale del tavolo sullo Statuto dei Lavoratori Frontalieri per il quale le OO.SS. italiane hanno predisposto ben tre proposte (ultima allegata alla presente relazione).
- Riteniamo fondamentale la rivisitazione delle politiche di cooperazione Interreg (2021-2027) che pongano finalmente al centro la Governance transfrontaliera, a maggior ragione dopo l'esito dell'iniziativa popolare del 27 settembre contro la libera circolazione bocciato dai cittadini della confederazione.

Alla Commissione trasporti

Reti viarie. Larga parte del territorio attraversato dai frontalieri provenienti dal nord Italia, c.ca l'80% del totale dei lavoratori italiani (verso Francia, Svizzera, Austria), parte dell'arco alpino, è significativamente interessato da fenomeni di dissesto idrogeologico e/o disservizi che mettono a dura prova le reti viarie di attraversamento delle dogane. Altri, presentano difficoltà per carenza di reti viarie tra i paesi confinanti. Segnaliamo in particolare la necessità di interventi definitivi sulle seguenti arterie stradali fonte di disagi per la mobilità del lavoro transfrontaliero di persone e merci:

- Riqualficazione SS 36 dello Spluga, verso il confine di Stato Italia- Svizzera Cantone Grigioni
- Completamento Aurelia bis Imperia Ventimiglia (oggi solo Arma di Taggia – San Remo);
- Riqualficazione SS 34 del Lago Maggiore nell'alto Verbano, verso il confine di Stato Italia – Svizzera Cantone Ticino;

- Riqualficazione SS 337 della Val Vigezzo, già strada provinciale 70 di Val Vigezzo e Cento Valli, verso il confine di Stato Italia – Svizzera Cantone Ticino;
- Segnaliamo che l'unica direttrice stradale principale che porta a San Marino, la strada Consolare, è fonte di disagio quotidiano e che non sono presenti alternative pubbliche di trasporto collettivo per i lavoratori.
- Si segnala la particolarità della Repubblica di San Marino collocata su un territorio che è percorso da una superstrada che lo collega a Rimini (Strada Consolare San Marino) e strade minori che si dipartono dalla capitale verso le valli della Marecchia e del Conca. Vi è inoltre un progetto già approvato, dal 2014, di fattibilità per il potenziamento delle Pedemontana delle Marche (NSA 70) per collegare i territori marchigiani alla Repubblica di San Marino. Tuttavia il collegamento con la Repubblica risultano per i seimila frontalieri italiani piuttosto precario, non disponendo neppure di una rete ferroviaria. A tal proposito si segnala la parziale presenza di un tracciato di linea ferroviaria che collegava Rimini alla Repubblica di San Marino tra il 1932 ed il 1944, in disuso.

Reti ferroviarie. I frontalieri fanno ovviamente largo uso dei treni di RFI, regionali, internazionali. Il Covid ha aggiunto ovviamente problemi ulteriori per il trasporto in salute dei nostri lavoratori che si recano all'estero, talvolta per l'esiguità dei mezzi disponibili, spesso per la scarsa adozione di protocolli di sicurezza dei paesi esteri rispetto alle regole sul distanziamento sociale minimo e sull'adozione dei mezzi di protezione; non è raro vedere persone ammassate sui treni che si recano, ad esempio, in Svizzera. Questa condizione, auspicabilmente transitoria, si aggiunge a temi strutturali rimasti irrisolti come l'infrastruttura strategica Torino-Lione, come la messa in sicurezza, elettrificazione e potenziamento della linea Ventimiglia – Limone Piemonte. Segnaliamo inoltre che a partire dalla fine del 2020 verrà meno l'esperienza del treno Thello. Ricordiamo che la Società Thello, controllata al 100% da Trenitalia, si appresterebbe a cessare l'attività dei treni Eurocity diurni creata nel 2014 e costituita da 3 treni giornalieri andata/ritorno tra Marsiglia/Nizza/Milano e che lo stesso Thello, in accordo con la Regione PACA e la SNCF, ha preso in carico i frontalieri che lavorano a Monaco e Ventimiglia. La soppressione di questi collegamenti comporta conseguenze gravi anche per l'occupazione dei dipendenti della Società medesima tra agenti di bordo, macchinisti, agenti di manovra e personale amministrativo. Va segnalata la pressoché totale assenza di infrastrutture ferroviarie e di linee di trasporto marittimo a sostegno della mobilità di tali lavoratori che si muovono tra Italia, Slovenia e Croazia, i quali sono costretti a spostarsi quasi esclusivamente con mezzi privati propri attraverso le reti viarie autostradali e non. L'unico treno che unisce Trieste e Lubiana ha una finalità di tipo turistico, compie un percorso molto più lungo della distanza in linea d'aria tra le due città, non viaggia in orari funzionali alla mobilità dei lavoratori frontalieri, ha

tempi di percorrenza molto lunghi e, soprattutto, non transita in alcune delle località da cui si origina il flusso più significativo in termini numerici di lavoratori frontalieri. Esiste inoltre qualche linea di autopullman che unisce alcuni centri della Slovenia e della Croazia a Trieste, ma si tratta di servizi che non sono dimensionati per il numero di lavoratori che si muovono quotidianamente tra i tre paesi. Migliore, anche se del tutto paragonabile, è la situazione nei confronti dell'Austria, verso il cui territorio esiste una linea ferroviaria che unisce Udine a Klagenfurt e viceversa, passando per alcune località Canal del Ferro-Valcanale e della Carinzia. Negli orari compatibili con la mobilità dei lavoratori, tuttavia, i treni che percorrono tale linea sono molto rari. Resta, dunque, anche nel caso della mobilità dei lavoratori frontalieri da e verso l'Austria, solamente il mezzo privato, principalmente attraverso l'Autostrada A23, l'unica modalità di trasporto concretamente praticabile.

Circolazione dei veicoli stranieri in Italia. Com'è noto sovente i lavoratori frontalieri utilizzano auto immatricolate nel paese di lavoro confinante. Nel tempo ciò è stato frutto di incomprensioni, sanzioni e fermi amministrativi e financo sequestri del mezzo, in ottemperanza a quanto disposto dall' art. 93 del D.Lgs. n. 285/1992 (codice della strada) "*Formalità necessarie per la circolazione degli autoveicoli, motoveicoli e rimorchi*". Nonostante con le misure adottate con la pubblicazione in Gazzetta ufficiale della *legge 11 settembre 2020, n. 120*, di conversione del *D.L. 16 luglio 2020, n. 76*, nello specifico dell' *art. 16-ter* che modifica il comma 1-bis (art.93 285/92), ove vieta, a chi ha stabilito la residenza in Italia da oltre sessanta giorni, di circolare con un veicolo immatricolato all'estero, aggiungendovi il nuovo comma 1-quinquies, prevedendo l'ulteriore esclusione dal divieto predetto alle seguenti categorie di conducenti, tra cui: [... c) ai lavoratori frontalieri o a quei soggetti residenti in Italia che prestano un'attività di lavoro in favore di una impresa avente sede in uno Stato confinante o limitrofo...]; le modifiche introdotte risolvono alcune questioni rimaste in sospenso dall'emanazione della norma, ma non quelle riguardanti il veicolo della ditta straniera condotta in Italia dal dipendente italiano per esigenze connesse all'attività lavorativa, né risolve la problematica della conduzione dell'auto da parte del coniuge del proprietario residente in Italia, casi per i quali rimangono applicabili le sanzioni previste. In tal senso, a parere delle scriventi, auspicabile una nota interpretativa a chiarimento, ovvero un nuovo intervento legislativo.

Per le OO.SS. nazionali dei Frontalieri e dei Consigli sindacali interregionali

firmato

CGIL

(Giuseppe Augurusa)

CISL

(Luca Caretti)

UIL

(Raimondo Pancrazio)



Area politiche internazionali

Al: Ministero degli affari esteri
e della cooperazione internazionale

e p.c.: alle strutture di CGIL CISL UIL
→ territoriali di Imperia
(loro sedi)

Milano, 9 aprile 2020

Oggetto: lavoro a distanza nel principato di Monaco

Egr. Ministro,

Come anticipato nei giorni scorsi alla Vice Ministro Onorevole Marina Sereni, registriamo problemi interpretativi con il Principato di Monaco nell'adozione del telelavoro.

Nelle ultime settimane il Principato di Monaco ha esteso il telelavoro anche ai lavoratori frontalieri italiani. Si tratta però di una misura *temporanea*, strettamente collegata al periodo dell'emergenza sanitaria, non contemplata nell'attuale disciplina monegasca del telelavoro. Con la legge n. 1429 del 4/7/16, infatti, il telelavoro è entrato organicamente nell'organizzazione del lavoro delle aziende ma è previsto per i soli residenti nel Principato o in Francia, con la quale peraltro è stato definito il relativo protocollo attuativo (che alleghiamo), restando invece esclusa la sua applicazione ai lavoratori frontalieri italiani.

Per quanto ci è dato di sapere, ad oggi è stato avviato un confronto sul telelavoro tra le delegazioni dei due paesi nel quale, nella specifica riunione del 8 aprile 2019, si evidenziava che: *"L'incontro ha permesso di chiarire le opportunità che questo progetto rappresenta per l'Italia, in particolare in termini di sviluppo dell'occupazione e miglioramento del traffico e dei viaggi nella regione. Le discussioni sono state molto costruttive e sono stati concordati scambi regolari per consentire un esito favorevole di questo fascicolo in breve tempo"*, come riporta il comunicato stampa congiunto che ne è seguito. Non abbiamo evidenza allo stato di successive evoluzioni o, quantomeno, non ne siamo a conoscenza.

Sentite le nostre OO.SS. territoriali che, anche alla luce del recente DDL regionale n. 276/20 in materia di "Nuove norme in materia di lavoratori frontalieri liguri", siedono nella consulta allo scopo costituita, emerge inoltre che lo scarso utilizzo dei lavoratori italiani sia determinato, oltre che dalla tipologia delle professionalità richieste, soprattutto dalla mancata definizione degli strumenti e delle modalità per esercitarlo.

In questo quadro e analogamente a quanto è già stato fatto da tempo con la Francia, chiediamo pertanto di *accelerare il processo per addivenire al più presto ad un accordo bilaterale sul telelavoro* con il Principato di Monaco, dando seguito al confronto già avviato. Iniziativa tanto più utile oggi a ridurre ulteriormente i flussi dei lavoratori e quindi i rischi di estensione del contagio, quanto a determinare nella prospettiva dell'auspicabile ripresa occasioni di sviluppo anche per il nostro paese.

RingraziandoVi sin d'ora per la cortese attenzione, inviamo i nostri saluti più cordiali.

Per i lavoratori frontalieri:

CGIL	CISL	UIL
<i>F.to (Giuseppe Augurusa)</i>	<i>(Luca Caretti)</i>	<i>(Pancrazio Raimondo)</i>

per le OO.SS. Confederali Regionali

CGIL Liguria	CISL Liguria	UIL Liguria
<i>F.to (Federico Vesigna)</i>	<i>(Claudio Bosio)</i>	<i>(Mario Ghini)</i>

Proposta di legge per uno “Statuto delle lavoratrici e dei lavoratori frontalieri”

Art. 1 – Definizioni

Ai fini della presente legge si intende per «lavoratore frontaliere»:

- qualsiasi persona a ciò titolata dalla normativa comunitaria che esercita un'attività subordinata o autonoma in uno Stato diverso dall'Italia e che risiede nello Stato italiano, nel quale ritorna in linea di massima ogni giorno o almeno una volta la settimana; oppure
- qualsiasi persona a ciò titolata dalla normativa comunitaria che esercita un'attività subordinata o autonoma in Italia e che risiede in uno Stato diverso dall'Italia, nel quale ritorna in linea di massima ogni giorno o almeno una volta la settimana

Art. 2 – Esercizio dell'impiego e parità di trattamento

1. Il lavoratore frontaliere che risiede in uno Stato diverso dall'Italia ed esercita in Italia la propria attività lavorativa, non può ricevere sul territorio nazionale, a motivo della propria residenza, un trattamento diverso da quello dei lavoratori che risiedono in Italia per quanto concerne l'accesso all'impiego, le condizioni di impiego e di lavoro, in particolare in materia di retribuzione, licenziamento, salute e sicurezza sul lavoro e, qualora diventi disoccupato, reintegro professionale o assistenza nel ricollocamento. Egli gode degli stessi vantaggi sociali e fiscali dei lavoratori nazionali. Egli fruisce altresì, allo stesso titolo ed alle stesse condizioni dei lavoratori nazionali, dell'accesso alla formazione e all'alloggio, dell'insegnamento delle scuole professionali e dei centri di riadattamento o di rieducazione.

2. Tutte le clausole di contratti collettivi o individuali o di altre regolamentazioni in contrasto a quanto disposto dal Regolamento UE 492/2011 sono nulle di diritto nella misura in cui prevedano o autorizzino condizioni discriminatorie nei confronti dei lavoratori frontalieri che risiedono in uno Stato UE diverso dall'Italia.

Art. 3 – Osservatorio

1. E' costituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un osservatorio con compiti di monitoraggio sul frontalierato finalizzato a garantire una migliore diffusione delle informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione e sulla protezione sociale e a individuare e rimuovere gli ostacoli alla mobilità dei lavoratori frontalieri che risiedono in Italia o che lavorano in Italia. Il Ministero del lavoro e l'ANPAL assicurano all'osservatorio, attraverso un'apposita convenzione, l'accesso ai dati relativi, tra l'altro, al numero e all'inquadramento dei lavoratori frontalieri residenti in Italia e impiegati all'estero e dei lavoratori frontalieri residenti all'estero e impiegati in Italia. L'osservatorio formula proposte e promuovere studi e ricerche sulle condizioni di impiego e di lavoro e sulla protezione sociale dei lavoratori frontalieri e dei loro familiari.

2. L'osservatorio è composto da tre rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, da tre rappresentanti designati dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, da due rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di cui uno in funzione di presidente, un rappresentante dell'ANPAL, un rappresentante dell'INPS, un rappresentante dell'ISFPL, un rappresentante del Ministero dell'Economia e delle Finanze, un rappresentante del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, un rappresentante del Consiglio Generale degli italiani all'estero (CGIE) e un rappresentante designato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Ai componenti dell'osservatorio non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque determinato.

Art. 4 – Dialogo sociale transfrontaliero

1. Il Ministero del lavoro, l'ANPAL e l'INPS prendono le misure adeguate per incoraggiare il dialogo transnazionale tra le parti sociali, anche attraverso il coinvolgimento degli organi di rappresentanza bilaterali dei lavoratori e delle lavoratrici istituiti nelle aree interregionali di confine, al fine di garantire l'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento a favore dei lavoratori frontalieri ed al fine di assicurare forme di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori stessi.

Art. 5 – Accordi bilaterali

Il Governo italiano, per il tramite di un'apposita commissione istituita presso il Ministero degli Affari esteri e della Cooperazione internazionale, avvierà una ricognizione degli accordi bilaterali, ove esistenti, tra Italia e paesi extra Unione Europea confinanti o limitrofi, in materia di doppia imposizione sul reddito e sul patrimonio, previdenza e sicurezza sociale e legislazione del lavoro, ovvero analogamente, una ricognizione degli accordi e delle prassi in essere con gli Stati membri dell'Unione Europea, in coerenza con le regole comunitarie sulla libera circolazione dei lavoratori.

Relazione d'accompagnamento

1. Il fenomeno frontalieri: qualche numero

Con la presente proposta di legge si intende introdurre in Italia uno Statuto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori frontalieri, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di impiego e di lavoro e la protezione sociale di questi soggetti.

Per l'Italia il fenomeno dei lavoratori frontalieri – sia quelli che risiedono e lavorano in uno Stato membro dell'Unione Europea, sia quelli abitanti nel territorio nazionale che si spostano per lavorare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, in uno degli Stati non aderenti all'UE confinanti o "contigui" (Principato di Monaco, Svizzera, San Marino e, separata dal mare, Albania¹) – riveste una sicura importanza economica, sociale ed umana.

L'Italia rientra tra i più importanti paesi dell'UE "esportatori" di manodopera transfrontaliera.

Gli italiani con residenza in Italia e occupati all'estero, ovvero occupati in Italia e residenti all'estero in uno dei paesi sopra citati, sono complessivamente stimati in oltre 1.043.000²;

Si evidenzia come, salvo qualche caso virtuoso di rilevazione dei dati in larga parte derivante dagli enti di statistica esteri (Ustat Ticinese, NSO Maltese, UPECEDES di San Marino, IMSEE del principato di Monaco, solo per citare i più noti), si ponga la necessità di rilevare in modo scientifico il fenomeno del lavoro frontaliere e transfrontaliero, al fine di migliorare gli elementi di conoscenza in materia.

Tra i principali Stati membri dell'UE "fruitori" di manodopera frontaliere italiana risultano in ordine decrescente:

	In uscita	In entrata	
Svizzera	76000	1500	statistico
San Marino	6319	----	statistico
Principato di Monaco	4062	----	statistico
Austria	1000	----	stima
Malta	2000	----	Stima
Francia	1500	----	Stima
Slovenia	500	4800	Stima
Croazia	----	7200	stima.
Città del Vaticano	800	----	stima.
Totale frontalieri	92.181	13.500	105.681

Sommando tutti i dati raccolti riguardanti i flussi transfrontalieri in Europa occidentale si ottiene un totale di circa 1.400.000 lavoratori

²L'analisi quantitativa esatta del fenomeno presenta in Italia considerevoli difficoltà a causa della carenza di dati statistici affidabili.

frontalieri al 31 dicembre 2018, che fanno la spola tra il loro paese di residenza e il paese in cui sono effettivamente occupati. Se si considera che l'insieme della popolazione attiva occupata nell'UE era approssimativamente di 340 milioni (popolazione tra i 20 e i 64 anni pari al 73% di 466 milioni), nel 2018, si può calcolare come i lavoratori frontalieri rappresentino solo lo 0,4% del totale. E tuttavia, rispetto ai 17 milioni di *people mover*, di coloro che ogni giorno passano da un paese ad un altro per lavoro, essi si collocano solo dietro ai 2,5 milioni di lavoratori in distacco transnazionale (*posted workers*), rappresentando l'8,2% dei lavoratori mobili. La componente transfrontaliera del mercato del lavoro resta così fondamentale per lo sviluppo di certe regioni: per quanto più ci riguarda, per le nove frontaliere tra l'Italia ed altrettanti paesi già sopra richiamati.

Di qui l'urgenza di introdurre nel nostro ordinamento un quadro legislativo organico, attraverso l'approvazione di uno "Statuto delle lavoratrici e dei lavoratori frontalieri".

2. Sicurezza sociale

Nell'ambito della sicurezza sociale – con riferimento ai regimi pubblici – occorre distinguere tre differenti situazioni, a cui corrispondono diverse normative applicabili.

La prima situazione riguarda i lavoratori frontalieri che risiedono e lavorano all'interno di uno Stato membro dell'UE, ai quale si applica il Regolamento (UE) n. 883/2004.

La seconda situazione riguarda i transfrontalieri che risiedono o lavorano in uno Stato con cui l'Italia ha una convenzione, ai quali trova applicazione la convenzione interessata;

Infine vi sono i lavoratori frontalieri che risiedono o lavorano in uno Stato con cui l'Italia non ha una convenzione. Per questi lavoratori potrebbero sorgere ulteriori problemi per quanto riguarda l'accesso alle prestazioni sociali. La proposta di legge che qui proponiamo intende intervenire anche su questa terza ipotesi, attraverso l'apertura di un tavolo bilaterale finalizzato

Gli ostacoli e le problematiche – legate alla mobilità transfrontaliera dei lavoratori residenti in Italia che lavorano all'estero o residenti all'estero che lavorano in Italia – che la proposta di legge intende affrontare sono numerosi e sono qui di seguito dettagliati. In materia di sicurezza sociale rilevano:

a) le differenze tra le legislazioni nazionali di sicurezza sociale, soprattutto per quanto riguarda i criteri di concessione delle prestazioni (invalidità, pensioni di anzianità). A titolo esemplificativo, si può riportare il caso dei frontalieri italiani, i quali percepiscono in Svizzera le prestazioni sociali e i rimborsi unicamente per le patologie legate all'invalidità–rendite ordinarie; inoltre l'invalidità insorta a 1 anno dalla cessazione dell'attività di lavoro in Svizzera non dà diritto a nessuna prestazione;

b) le lacune nel campo d'applicazione materiale del Regolamento (UE) n. 883/2004, che determinano l'impossibilità di esportare talune prestazioni (pensioni complementari);

c) i limiti nell'accesso all'assistenza sanitaria transfrontaliera per i familiari del lavoratore frontaliere e per i frontalieri pensionati. Ad esempio, per i frontalieri italiani in Svizzera l'assicurazione malattia

termina con il pensionamento o con la disoccupazione totale, in ogni caso con l'abbandono dell'attività lavorativa in Svizzera:

d) i limiti nell'accesso all'indennità di disoccupazione. Ad esempio, si registra il problema della disoccupazione dei frontalieri italiani che hanno versato i contributi in Svizzera: l'importo delle prestazioni non è calcolato sulla retribuzione reale, ma sulla base di una retribuzione di riferimento, corrispondente a un impiego equivalente in Italia. Il risultato è l'attribuzione di una prestazione inferiore alla retribuzione reale, anche se il frontaliere ha versato i contributi in base alla retribuzione reale.

e) le problematiche legate alla pensione di vecchiaia. I frontalieri italiani che hanno versato i contributi per meno di 1 anno in Svizzera non hanno diritto né a una pensione di vecchiaia, né al rimborso dei contributi versati all'Assicurazione Vecchiaia e Superstiti, ma solo al riconoscimento di quel periodo nel calcolo della pensione italiana, una volta raggiunta l'età di pensione di vecchiaia. Inoltre, pur versando contributi come tutti i dipendenti residenti in Svizzera, i frontalieri italiani non beneficiano di talune prestazioni di vecchiaia e invalidità, che sono legate alla residenza in Svizzera.

3. Fisco: imposte dirette e interazione tra i regimi fiscali

In materia fiscale rilevano: a) l'applicazione ai frontalieri (ove tassati nel paese di occupazione) del regime per i non residenti, con il rischio di discriminazione in particolare in relazione alla concessione delle deducibilità o di sgravi fiscali particolari; b) le differenze nelle aliquote delle imposte dirette e dei contributi sociali tra Italia e Stato di effettiva occupazione; c) la fiscalizzazione dei sistemi di sicurezza sociale ed i prelevamenti obbligatori: può accadere che un frontaliere debba pagare due volte per la sicurezza sociale; infatti i lavoratori frontalieri – ove soggetti a tassazione nel paese di residenza (v., ad es., la Convenzione fiscale Italia-Francia) – pagano i contributi sociali e ricevono le prestazioni della sicurezza sociale nel paese in cui sono occupati, partecipando in più al finanziamento della sicurezza sociale del paese di residenza, dove pagano le imposte (ad es., un frontaliere residente in Francia – magari di cittadinanza italiana – che lavora in Italia dovrà pagare i contributi sociali all'Inps e il CGS e il Contributo al rimborso del debito sociale nel paese di residenza).

Di seguito il quadro sinottico della normativa fiscale con i principali paesi destinazione o origine del lavoro frontaliere con l'Italia:

Per *norma generale* in merito alle imposte sul lavoro dipendente per i frontalieri si intende quella per cui i lavoratori che risiedono in Italia e quotidianamente (o settimanalmente) si recano all'estero in zone di frontiera o in paesi limitrofi per svolgere la loro attività di lavoro dipendente devono dichiarare anche in Italia il reddito prodotto all'estero, al lordo della deduzione fissa spettante, in quanto frontalieri (franchigia), che è pari a 7.500 euro: segnaliamo a tal proposito che la stessa non viene applicata a chi lavora in Croazia come frontaliere per una mero vizio formale, fatto che richiede un immediata soluzione interpretativa.

Tale reddito, comunque, concorre alla formazione del reddito complessivo (da cui si ricava l'imponibile Irpef) al netto della franchigia.

La franchigia di 7500 è applicata in misura fissa a prescindere dal periodo di lavoro.

Non rientrano in tale previsione le ipotesi di lavoratori dipendenti residenti in Italia che, in forza di uno specifico contratto che prevede l'esecuzione della prestazione all'estero in via continuata e come oggetto esclusivo del rapporto, previa sistemazione nel ruolo estero, soggiornano all'estero per un periodo superiore a 183 giorni.

Per questi ultimi lavoratori, considerati *lavoratore all'estero* si applica la tassazione prevista dall'articolo 51, comma 8-bis del DPR n 917/86, costituita dalle c.d. retribuzioni convenzionali

TRATTAMENTO FISCALE DEI LAVORATORI FRONTALIERI

PAESE DI LAVORO	IMPOSTE SUL REDDITO DA LAVORO DIPENDENTE	Modello OCSE contro la doppia imposizione per i frontalieri	NOTE
ALBANIA*	Norma generale*	si	Il tasso di cambio è quello del giorno in cui sono stati ricevuti gli emolumenti, o quello del giorno antecedente più prossimo
AUSTRIA	Redditi tassati esclusivamente in Italia	NO	
CITTA' DEL VATICANO	indennità di fine rapporto, corrisposte dalla Santa Sede, dagli altri enti centrali della Chiesa cattolica e dagli enti gestiti direttamente dalla Santa Sede ai propri dignitari, impiegati e salariati, ancorché non stabili, sono esenti dall'imposta sul reddito delle persone fisiche e dall'imposta locale sui redditi" Art. 3 DPR 601/1973	NESSUNA CONVENZIONE CONTRO LA DOPPIA IMPOSIZIONE	Quanti invece lavorano, anche nel territorio dello SCV ma alle dipendenze di enti diversi, avranno la necessità di seguire la norma generale .
CROAZIA	Norma generale	si	Il tasso di cambio è quello del giorno in cui sono stati ricevuti gli emolumenti, o quello del giorno antecedente più prossimo
FRANCIA	Redditi tassati esclusivamente in Italia	NO	
MALTA*	Norma generale*	si	
PRINCIPATO DI MONACO	Norma generale	NESSUNA CONVENZIONE CONTRO LA DOPPIA IMPOSIZIONE	
REPUBBLICA DI SAN MARINO	Norma generale	si	AdE Emilia Romagna sostiene che la franchigia di 7500 euro si applica solo su reddito da lavoro strettamente inteso, non sulle indennità sostitutive (malattia maternità, cassa integrazione) né sulla "Indennità di anzianità", equivalente sammarinese del nostro TFR che peraltro, essendo erogato annualmente, non può beneficiare neanche della tassazione separata.
SLOVENIA	Norma generale	si	
SVIZZERA	Norma generale salvo residenti nei comuni della fascia 20 KM	Si, salvo residenti nei comuni della fascia 20 KM	I frontalieri che lavorano in Svizzera e risiedono in uno dei comuni identificati nella fascia dei 20 Km dal confine pagano le tasse alla Svizzera e sono esonerati dal dichiarare in Italia (al 27 maggio 2020)

*Paese storicamente non considerato destinazione dei lavoratori frontalieri

Il Modello OCSE contro la doppia imposizione è descritto, per il lavoro subordinato, all'articolo 15 della convenzione internazionale contro le doppie imposizioni sui redditi. La potestà impositiva tra i vari Stati viene suddivisa in base alle seguenti regole: i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato riceve in corrispettivo di un'attività dipendente sono imponibili soltanto in detto Stato, a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato,

Se l'attività è svolta nell'altro Stato contraente la convenzione, le remunerazioni percepite a titolo di lavoro subordinato sono imponibili in questo altro Stato.

Qualora un lavoratore dipendente viene distaccato a tempo determinato in un Paese diverso da quello di residenza fiscale, sono previste particolari disposizioni che pongono specifiche deroghe alla regola generale (ossia l'imponibilità nello Stato in cui viene svolta l'attività lavorativa). Le deroghe prevedono che le remunerazioni che un residente di uno Stato riceve in corrispettivo di un'attività dipendente svolta nell'altro Stato sono imponibili soltanto nel primo Stato se:

1. il beneficiario soggiorna nell'altro Stato per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale 183 giorni nel corso dell'anno fiscale considerato;

2. le remunerazioni sono pagate da o per conto di un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato;

3. l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nell'altro Stato.

Il reddito è inoltre imponibile anche nello stato di residenza, ma al netto delle imposte già pagate nello stato in cui è stata svolta la prestazione di lavoro. Alle imposte calcolate secondo le norme nazionali (in Italia, quindi, anche con la franchigia dei 7.500 euro) dovrà quindi essere applicato un credito d'imposta pari all'importo delle imposte pagate allo stato estero nel limite della proporzione del reddito prodotto in quello stato rispetto al complessivo

Tale detrazione non si applica nel caso in cui il contribuente opti per regimi speciali o cedolari.

Per completezza: le pensioni sono imponibili sempre nello stato di residenza, salvo le pensioni dei dipendenti pubblici in quiescenza, che vengono tassate dallo stato erogante.

[Link agli accordi e alle convenzioni in materia fiscale](#)

4. Mancanza di informazioni corrette per i frontalieri e di cooperazione tra le amministrazioni nazionali.

Nell'ambito della rete EURES, nel 2020 e 2021 riceveranno finanziamenti dal programma EaSI (per l'occupazione e l'innovazione sociale) otto partenariati transfrontalieri coinvolgenti quattordici paesi. Sono inoltre attivi altri partenariati senza il sostegno dell'EaSI. EURES aiuta i lavoratori transfrontalieri a superare i suddetti ostacoli offrendo sostegno finanziario ai partenariati transfrontalieri.

La specificità di queste reti consiste nel fatto che esse implicano un partenariato tra più istituzioni (sindacati dei lavoratori, associazioni imprenditoriali, servizi per l'impiego, ecc.). La loro azione è, infatti, strettamente legata a quella dei Consigli sindacali interregionali (CSIR); nell'ambito dell'UE ne esistono attualmente quarantasei.

Tali azioni rientreranno nell'ambito di attività dell'Autorità Europea per il Lavoro (AEL) che, da un lato, deve agevolare l'accesso alle informazioni sui diritti e gli obblighi riguardanti la mobilità dei lavoratori sul territorio dell'Unione, nonché ai servizi pertinenti, dall'altro, deve agevolare e rafforzare la cooperazione tra gli Stati membri nell'applicazione della pertinente normativa dell'Unione sul territorio dell'Unione (art. 2 del Regolamento UE 2019/1149).

Quadro esplicativo della proposta di legge

Articolo 1 – Definizioni

L'articolo 1 della proposta di legge introduce le definizioni di "lavoratore frontaliero".

La norma – che riprende la definizione di cui all'art. 1 lett. f), del Regolamento (UE) n. 883/2004 sul coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale - fa riferimento alla frequenza di transito dal paese di residenza a quello di lavoro giornaliera o settimanale/mensile (criterio temporale).

Articolo 2 – principio della parità di trattamento

All'interno dell'UE, lo statuto dei lavoratori frontalieri si fonda sulla libera circolazione dei lavoratori definita dal Trattato sul funzionamento dell'UE, che si concreta nell'affermazione del principio della parità di trattamento tra i frontalieri e i residenti. Anche la Svizzera vanta accordi con l'UE ed applica il Regolamento (UE) n. 883/2004 sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale

Nell'articolo 2 della proposta di legge viene perciò riaffermato tale principio di parità di trattamento.

Se ci riferiamo ai frontalieri tra Stati membri dell'UE, la disciplina del rapporto di lavoro per essi è compresa nel Regolamento (UE) n. 492/2011, con annesso principio di parità di trattamento tra lavoratore nazionale e lavoratore di un altro Stato membro. Secondo l'articolo 7 del Regolamento (UE) citato il lavoratore cittadino di uno Stato membro gode inoltre degli stessi vantaggi sociali e fiscali del lavoratore nazionale.

In proposito i commi 1 e 2 dell'articolo 2 della proposta di legge intendono estendere tale principio ai lavoratori frontalieri che risiedono o che lavorano in paesi terzi, fermo restando l'esigenza di un accordo bilaterale che ne regolamenti lo status di lavoratore frontaliero.

Come già ricordato, la disciplina della sicurezza sociale per i frontalieri tra Stati membri dell'UE e tra l'Italia e la Svizzera è ricompresa nel Regolamento (UE) n. 883/2004 con annesso principio di parità di trattamento e della *lex loci laboris* (poi nel Regolamento da ultimo citato vi sono regole particolari per le singole prestazioni di previdenza sociale per

i lavoratori frontalieri). La disciplina per i lavoratori frontalieri tra l'Italia e un paese con cui il nostro paese ha firmato una specifica Convenzione in materia è contenuta in tale Convenzione e non può essere unilateralmente modificata.

Tuttavia, anche nell'area della sicurezza sociale pubblica regolata dal Regolamento n. 883/2014 potrebbero presentarsi problemi: si pensi, ad esempio, alle prestazioni legate, in uno Stato, al contratto di lavoro, e, nell'altro, alla residenza e alla cittadinanza (in Italia, ad es., l'assistenza sanitaria non è legata al lavoro; il SSN è legato alla residenza e alla cittadinanza). In questo caso, l'Osservatorio previsto al successivo articolo 3 potrebbe svolgere studi accurati per rilevare i problemi esistenti e dialogare con la Commissione europea e l'AEL per trovare opportune soluzioni.

Il Regolamento UE non disciplina la previdenza complementare (ad esempio, legata ai contratti collettivi). La questione è certamente rilevante: si pensi al caso di un lavoratore italiano che va all'estero a lavorare ed è iscritto ad un fondo di previdenza complementare dove ha un trattamento pensionistico aggiuntivo. Tuttavia, la disciplina della previdenza complementare è contenuta in una pluralità di fonti legislative e contrattuali, che sono scarsamente coordinate a livello transnazionale. Per questa ragione, si è optato per escludere tale materia dal campo di applicazione della presente proposta di legge.

L'Osservatorio di cui all'articolo 3 dovrebbe esaminare il funzionamento delle Convenzioni esistenti per valutare i problemi che si sono presentati e suggerire al Governo possibili soluzioni.

Del pari si dovrebbero promuovere soluzioni non discriminatorie per le persone che risiedono in Italia e lavorano in un paese non convenzionato, o che lavorano in Italia e risiedono in un paese non convenzionato, prevedendo un impegno specifico del Governo in tal senso.

Art. 3 – Osservatorio

L'istituzione di un Osservatorio nazionale sul lavoro transfrontaliero presso il Ministero del lavoro, come previsto dall'articolo 3 della proposta di legge, rappresenta una strategia coerente con quanto già si realizza a livello territoriale.

In particolare nel corso del biennio 2018-2019 sono stati istituiti una serie di osservatori territoriali sotto l'egida delle Province e su iniziativa dei CSIR, partecipati da soggetti pubblici e privati che a vario titolo operano sul tema del lavoro transfrontaliero, nelle aree di confine del Verbano Cusio Ossola, Varese, Como e Sondrio. Nel corso del 2020 è in fase di costituzione un'analogha iniziativa tra la Province di Rimini, Pesaro Urbino e la Repubblica di San Marino, con la partecipazione della Regione Emilia Romagna e Marche.

Art. 4 – Dialogo sociale transfrontaliero

L'articolo 4 della proposta di legge contiene una norma di sostegno al dialogo sociale transfrontaliero. L'obiettivo è quello di favorire lo sviluppo di forme di cooperazione transnazionale tra i sindacati, dando concretezza ai valori espressi da ultimo nella Dichiarazione per il Futuro del lavoro

approvata dalla Conferenza internazionale del lavoro del 21 giugno 2019 (cfr. punto xiii)

Forme di organizzazione sindacale transnazionale per i lavoratori frontalieri già esistono: si pensi ai già citati Consigli sindacali interregionali. Si tratta di un esempio interessante di come il sindacato può andare al di là dei confini nazionali.

Ebbene la proposta di legge intende supportare queste esperienze e promuoverne la diffusione.

Art. 5 – Accordi bilaterali

Il trattamento dei lavoratori frontalieri residenti in Italia e occupati in paesi extra UE, o dei frontalieri residenti in un paese extra UE ed occupati in Italia, dipende dalla presenza o meno di una Convenzione tra l'Italia e lo Stato interessato, in materia di sicurezza sociale, fisco e lavoro.

Quando tali Convenzioni non esistono, sorgono problemi di rilievo: si pensi, ad esempio, al frontaliere residente in Italia che versa i contributi in Albania dove è occupato poi torna in Italia e vorrebbe chiedere la pensione in Albania e utilizzarla in Italia; come fare se non esiste una Convenzione tra i due Stati che gli garantisce l'esportabilità?

Una legge italiana non può risolvere questi ultimi problemi di reciprocità. Appare tuttavia necessaria, per sostenere la condizione di coloro che risiedono in Italia e lavorano in questi paesi extra UE o che risiedono in un paese terzo e lavorano in Italia, una ricognizione delle Convenzioni esistenti, al fine di acquisire le informazioni necessarie affinché il frontaliere sappia – Stato per Stato – quali sono le normative che si applicano, quali sono i diritti, come si possono totalizzare i trattamenti pensionistici, come devono essere pagate le tasse.

L'articolo 5 della proposta di legge si occupa quindi di dare mandato al Parlamento per realizzare la suddetta ricognizione.

Per le OO.SS. nazionali dei Frontalieri e dei Consigli sindacali interregionali

CGIL

(Giuseppe Augurusa)

CISL

(Luca Caretti)

UIL

(Raimondo Pancrazio)

Governo di Monaco

Norme sul Telelavoro

TELELAVORO

Coll
EWSL
VU
+ consulte

Principio e condizioni

Qualsiasi modifica del permesso di lavoro deve essere segnalata al Servizio per l'impiego.

Il telelavoro è una forma di organizzazione del lavoro che utilizza la tecnologia dell'informazione nell'ambito di un contratto di lavoro e in cui il lavoro, che avrebbe potuto essere svolto anche nei locali del datore di lavoro, viene svolto per parte al di fuori di questi locali su base regolare.

Questo sistema soddisfa molteplici interessi.

Per il datore di lavoro, l'implementazione del telelavoro consente un miglioramento del funzionamento della sua attività e modernizza l'organizzazione del lavoro. Sarà in grado di ottimizzare i suoi costi e spese generali, in particolare quelli di natura immobiliare, attraverso la razionalizzazione dell'area di lavoro.

Luoghi di telelavoro:

Ad oggi l'attività di telelavoro può essere svolta solo dalla **Francia o dal Principato**:

Dalla casa del dipendente

Da un terzo posto: si tratta di aree di lavoro gestite da un operatore economico pubblico o privato e distinte dal datore di lavoro, può essere un tele-centro o uno spazio di co-working, consente a qualsiasi telelavoratore per svolgere il lavoro che svolge al di fuori dei locali della sua azienda.

Il lavoro svolto in un luogo decentralizzato del datore di lavoro o reso disponibile al personale dal datore di lavoro non è considerato telelavoro.

La società non deve avere alcun contatto con il Terzo Posto, l'abbonamento al Terzo Posto deve essere pagato direttamente dal dipendente e sarà rimborsato dal datore di lavoro al momento della presentazione della prova.

Per maggiori informazioni:

Consultare la scheda "Telelavoro"

Contatta il dipartimento del lavoro che ti aiuterà a organizzare il telelavoro nella tua azienda. Ti fornirà le informazioni e i documenti necessari per l'implementazione di questo sistema e ti assisterà nei tuoi sforzi.

Scarica il file Opuscolo di telelavoro Opuscolo di telelavoro

Legge n. 1.429 del 4 luglio 2016 relativa al telelavoro

Ordinanza ministeriale n. 2016-425 del 1 ° luglio 2016 in attuazione della legge n. 1.429 del 29 giugno 2016 sul telelavoro

REGOLAMENTO

- La creazione di un'attività di telelavoro all'interno dell'azienda può avvenire solo dopo aver scritto un sistema quadro approvato dal direttore del lavoro e inviato ai rappresentanti del personale.
- Ai sensi dell'articolo 9 della legge n. 1.429 relativa al telelavoro, il datore di lavoro è particolarmente responsabile di:
- coprire i costi generati dal telelavoro: i costi di hardware, software, abbonamenti, comunicazioni e manutenzione.
- informare il telelavoratore delle restrizioni all'uso di attrezzature / strumenti informatici e delle sanzioni applicabile in caso di inosservanza delle norme vigenti.
- organizzare un colloquio annuale incentrato in particolare sulle condizioni di lavoro del dipendente.
- rispettare la privacy del telelavoratore e fissare, in consultazione con quest'ultimo, le fasce orarie durante che può essere contattato.
- assicurare il rispetto e la protezione delle informazioni personali.
- In conformità con il suo statuto, l'Ispettorato del lavoro può in qualsiasi momento richiedere avalli e / o documenti che giustificano la conformità di un'attività di telelavoro all'interno di un'azienda. Le disposizioni della legge n. 1.429 sono di ordine pubblico, tutte le clausole contrattuali che sono in contrasto con esse sono nulle pieno diritto.
- Il datore di lavoro deve rispettare quanto segue:
- l'attività di telelavoro non può superare i due terzi dell'orario di lavoro settimanale del dipendente.
- il datore di lavoro è tenuto a detrarre i giorni di lavoro e le fasce orarie di attività (questi dati deve essere conservato per un periodo di cinque anni e può essere richiesto dall'Ispettorato del lavoro).
- il datore di lavoro deve adottare le misure appropriate per garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborato dal telelavoratore per scopi professionali.

OPPORTUNITÀ PER IL DIPENDENTE

- Consentire una migliore riconciliazione della vita professionale e privata.
- Incoraggiare una migliore autonomia nello svolgimento delle attività.
- Ridurre i tempi di viaggio, l'affaticamento e ridurre lo stress di trasporto.
- Facilitare l'accesso all'occupazione per le persone con difficoltà motorie.

✓ DIRITTI DEI DIPENDENTI

Ai sensi dell'articolo 8 della legge n. 1.429 relativa al telelavoro, i telelavoratori hanno una parità di trattamento. Hanno gli stessi diritti collettivi, le stesse opportunità di carriera e lo stesso accesso alle informazioni e formazione rispetto ad altri dipendenti dell'azienda.

Quando si imposta il telelavoro in azienda

- Il telelavoratore deve esercitare la propria attività sulla base di un numero di ore e giorni lavorativi equivalenti agli altri dipendenti che non hanno optato per questo metodo di organizzazione del lavoro (stessi carichi di lavoro, standard di produttività, tempi di esecuzione e criteri di risultato).
- Il rifiuto del dipendente di accettare di svolgere parte della sua attività sotto forma di telelavoro non costituisce una ragione valido per la risoluzione del suo contratto di lavoro.

- Sia il dipendente che il suo datore di lavoro possono recedere entro sei mesi dalla firma dell'avallo quando l'attività non fa parte delle condizioni di assunzione. In caso di licenziamento, il dipendente in una situazione di telelavoro si trova in una situazione di lavoro identica a quella che era suo prima della modifica del permesso di lavoro.
- Alla fine dei 6 mesi, o per il dipendente assunto per telelavoro, se quest'ultimo desidera occupare una posizione senza telelavoro, il datore di lavoro deve accettare di dare priorità all'occupazione o alla ripresa di una posizione senza telelavoro, corrispondente alle sue qualifiche e capacità e dovrà informarlo della disponibilità di qualsiasi posizione di questa natura.

✓ CONDIZIONI DI ASSICURAZIONE

- Il dipendente deve dichiarare la propria situazione di telelavoro alla propria compagnia assicurativa.
- La sua assicurazione sulla casa multi-rischio deve coprire la sua presenza durante i giorni di telelavoro.
- Se il datore di lavoro non ha stipulato un'assicurazione, le polizze assicurative coprono tutti i rischi rilevanti del business all'interno della casa del telelavoratore sono sottoscritti e pagati da quest'ultimo e quindi rimborsati da l'azienda su presentazione dei documenti giustificativi.
- È responsabilità del dipendente fornire al proprio datore di lavoro un certificato relativo al contratto di assicurazione

