



csi nord est / mss severovzhod

Consiglio Sindacale Interregionale Friuli Venezia Giulia / Slovenia
Medregijski sindikalni svet Furlanija-Juljska krajina / Slovenija
CGIL - CISL - UIL - ZSSS - KS90

PREMESSA

Il lavoro frontaliero tra Italia e Slovenia rappresenta una realtà consolidata che è parte integrante e importante dell'economia di queste aree e che va intesa come opportunità di sviluppo dell'occupazione, del mercato del lavoro, della formazione e qualificazione professionale.

Il CSIr Fvg/Slo ritiene che non sia assolutamente rinviabile ulteriormente il riconoscimento reciproco da parte dei due stati, dello specifico status del lavoratore frontaliero.

E proprio in considerazione dello storico fenomeno delle lavoratrici e dei lavoratori frontalieri che caratterizzano le aree della Slovenia e del Friuli Venezia Giulia, è necessario sia garantita una puntuale applicazione delle normative europee e internazionali dei principi in esse contenute, superando interpretazioni differenti in merito ai sistemi fiscali, alla sicurezza sociale e alla legislazione sul lavoro e sull'accesso al mercato del lavoro.

il Consiglio Sindacale Interregionale CGIL CISL UIL ZSSS KS90 Fvg/Slo propone alle autorità competenti, in primis ai Governi nazionali e ai diversi livelli istituzionali, le seguenti proposte e raccomandazioni sui principali temi che riguardano la mobilità dei frontalieri, con l'obiettivo di favorire una necessaria intesa tra le Parti che favorisca una mobilità regolata, eviti ostacoli alla mobilità, escluda discriminazioni e disparità di trattamento in campo fiscale, previdenziale, sociale, della sicurezza sociale e del lavoro. queste proposte, inoltre, sono finalizzate a costruire un quadro giuridico, finalmente non discriminatorio e non penalizzante, necessario a togliere ogni alibi al mantenimento dello storico fenomeno del lavoro irregolare o sommerso dei frontalieri, che ancora oggi caratterizza la maggior parte di tali rapporti di lavoro di queste persone.

Il CSIr ritiene fondamentale il riconoscimento reciproco dello status del lavoratore frontaliero.

Varie sono le definizioni adottate in ambito fiscale, a livello europeo, per inquadrare questa figura, che riguarda oltre un milione e mezzo di persone in Europa e migliaia in queste aree.

Si tratta di una lavoratrice o di un lavoratore la cui definizione indichiamo più analiticamente nelle proposte allegate, sottolineando il fatto che si debba prendere in considerazione la peculiarità del fenomeno proprio di queste aree.

Obiettivo primario sancito dalle normative europee è quello di evitare qualunque discriminazione tra lavoratori, indipendentemente dalla loro residenza nel paese in cui lavorano.

Più in generale, riteniamo che una intesa tra i Governi rappresentati, vista l'attuale e ormai consolidata amicizia e cooperazione - come dimostrato anche dalle iniziative dei due Presidenti della Repubblica, e che avrà in GO!2025 un appuntamento denso di significati -, un valore politico e di fattiva collaborazione di grande rilievo a tutela dei lavoratori e delle imprese.

Del resto, grandi passi in avanti sono stati costruiti negli anni, anche con l'istituzione del Consiglio Sindacale Interregionale, con il sostegno attivo della Regione Friuli Venezia Giulia, e con la istituzione del partenariato transfrontaliero Eures Euradria, partecipato, oltre che dalle forze sociali che ne sono state le protagoniste, dalla Regione FVG, dal Governo italiano e dal Governo della Slovenia.

Sono questi gli attori che rappresentano le istanze di lavoratori e imprese e che rivendicano il ruolo di interlocutori privilegiati nella definizione dei contenuti di accordi tra gli Stati.

Con questo spirito, di proposta e di collaborazione, che indichiamo qui di seguito, le linee e le possibili soluzioni ai tanti problemi ancora aperti e che mettiamo a disposizione degli interlocutori istituzionali per accordi e intese che auspichiamo ravvicinate.

PROPOSTE PER UN PROTOCOLLO TRA ITALIA E SLOVENIA RIGUARDANTI I LAVORATORI FRONTALIERI

Tenuto conto che il Regolamento 492/2011 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 aprile 2011 relativo alla libera circolazione dei/delle lavoratori/lavoratrici all'interno dell'Unione Europea afferma all'articolo 7, comma 2 che il lavoratore e la lavoratrice cittadino/a 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 della prestazione di servizi;

tenuto conto che 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 - sopra richiamati - relativo alla libera circolazione di lavoratrici e lavoratori all'interno dell'Unione deve essere interpretato 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";

tenuto conto che il/la lavoratore/trice cittadino/a dell'Unione Europea gode in qualsiasi paese dell'Unione della parità di trattamento, a prescindere da dove questo/a abbia la residenza;

tenuto conto che nel Commentario del Modello di Convenzione per evitare la doppia imposizione sul reddito e sul patrimonio messo a punto dall'OCSE, vi è un esplicito invito ai paesi sottoscrittori a individuare specifiche regole per la tassazione dei lavoratori frontalieri dipendenti, che tengano conto dei problemi legati alle condizioni locali;

tenuto conto del Regolamento (CE) 883/2004 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 29 aprile relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale;

tenuto conto della Raccomandazione della CES ai governi nazionali e all'Unione Europea per il superamento degli ostacoli alla mobilità dei lavoratori frontalieri in Europa, approvato dal Comitato Esecutivo nella riunione del 10-11 maggio 2015;

tutto ciò premesso, e in ottemperanza all'obbligo di legiferare secondo tali principi da parte di ogni ente di qualsiasi Paese dell'Unione titolare di potestà legislativa a livello nazionale, regionale e territoriale;

ci si aspetta che le competenti Autorità italiane e slovene inizino a predisporre al più presto un accordo bilaterale che riconosca ai lavoratori frontalieri uno status speciale relativamente alla prestazione del lavoro transfrontaliero, in particolare in tema di fiscalità, sicurezza sociale, legislazione sul lavoro e sull'accesso al mercato del lavoro.

La fiscalità diretta e i vantaggi fiscali

A nostro avviso occorre intendere o trattare la figura del lavoratore frontaliere come una persona che lavora in un paese e torna, a intervalli temporali sufficientemente ravvicinati, in un altro paese dove questa persona ha la residenza. Questi luoghi di tali paesi devono essere ragionevolmente vicini, in modo da consentire ritorni a intervalli sufficientemente ravvicinati nel tempo.

Ci sembra necessario modificare la vigente Convenzione bilaterale per evitare la doppia imposizione sul reddito e sul patrimonio, sottoscritta l'11 settembre 2001 ed entrata in vigore nel 2010, aggiungendo uno specifico comma all'articolo 15, tenuto conto delle singole legislazioni, in cui sia definita la figura del lavoratore frontaliere dipendente, oltre a definire quando e in quali casi si applicano regole specifiche sulla gestione dell'imposizione del reddito che egli ritrae da tale attività:

In tale contesto, considerato il fatto che la fiscalità diretta è materia sottratta alla competenza dell'U-

nione europea e che, quindi, va definita mediante accordi bilaterali, si chiede che vadano predisposte e adottate al più presto tutte quelle misure necessarie che evitino la possibile doppia imposizione sul reddito da lavoro, indipendentemente se maturato in un paese diverso da quello di residenza. Riteniamo spetti ai due Governi raggiungere una intesa che, come suggerito dalla Commissione Europea, affermi il principio che il lavoratore frontaliero si debba rapportare con un'unica autorità fiscale per il reddito che ritrae dalla propria attività di lavoratore dipendente svolta nell'altro paese. Inoltre, rimanendo potenzialmente molto complicato per un'amministrazione fiscale di un paese comprendere – e correttamente interpretare - la ratio della legislazione fiscale interna di un altro paese, al fine di evitare possibili e probabili fenomeni di doppia imposizione, va previsto, a nostro avviso, una struttura specifica composta dai rappresentanti degli enti fiscali dei due Paesi per una corretta interpretazione delle normative.

Potrebbe anche essere considerata la possibilità che una percentuale di gettito fiscale prelevato dal reddito da lavoro dipendente del lavoratore frontaliero nel paese di lavoro (attraverso il sostituto d'imposta) possa essere retrocessa al paese di residenza.

Si ritiene necessario che le due parti convengano, infine, che – in ossequio al dettato del Regolamento 492/2011 – siano garantiti i medesimi vantaggi fiscali dei residenti nel proprio territorio nazionale, anche ai lavoratori frontalieri impiegati nel proprio mercato del lavoro, senza tuttavia esservi residenti.

La sicurezza sociale e i vantaggi sociali

Riteniamo che debba essere garantita la piena applicazione di quanto previsto dal Regolamento 883/2004 e dal Regolamento 987/2009 in materia di sicurezza sociale.

Si ritiene inoltre che occorre trovare un accordo per garantire che vengano – in ossequio al dettato del Regolamento 492/2011 – applicati anche ai lavoratori frontalieri impiegati nel mercato del lavoro dello stato in cui non hanno la residenza, i medesimi vantaggi sociali e di sicurezza sociale garantiti ai residenti nei propri territori nazionali che non svolgono il lavoro oltre confine.

A tale proposito, si evidenziano alcuni degli aspetti maggiormente sensibili, quali, ad esempio, l'indennità unitaria per il periodo di disoccupazione, l'applicazione della legge 104, l'indennità di accompagnamento e disabilità, ecc.

Legislazione sul lavoro e sull'accesso al mercato del lavoro

Si raccomanda alle parti di garantire la piena applicazione del principio di parità del trattamento in materia di legislazione del lavoro, di accesso al mercato del lavoro e di esercizio dei diritti sociali, indipendentemente dal Paese di residenza rispetto al Paese di lavoro.

Luglio 2024