



---

## ***VERSO LO STATUTO DEI LAVORATORI FRONTALIERI Contributo di CGIL CISL UIL***

La caratteristica principale del frontalierato è quella di avere il luogo di lavoro scisso dal luogo della residenza del lavoratore. Questi due luoghi si trovano in due paesi diversi, entrambi a una distanza ragionevolmente vicina alla linea confinaria (anche se i due paesi non hanno un confine comune diretto, ma sono comunque limitrofi), tale da permettere ritorni quotidiani o comunque frequenti da parte del lavoratore nel paese della sua residenza. Il lavoratore frontaliero, dunque, è presente quotidianamente, o quasi, in entrambi i paesi, quello di lavoro e quello di residenza.

Solamente focalizzando questa specificità è possibile mettere a punto quelle “lenti d’ingrandimento”, attraverso cui questa particolare forma di lavoro va osservata, per comprendere quali siano gli aspetti che possono rivelarsi problematici, a tal punto da rappresentare veri e propri ostacoli alla mobilità per le persone che vogliono esercitare il lavoro frontaliero. I lavoratori frontalieri, sono infatti quelli maggiormente esposti a forme di discriminazione indiretta, basate sulla residenza, quelle cioè che passano maggiormente inosservate e che sono più difficili da eliminare.

Il fatto di essere quotidianamente, o quasi, presenti in due diversi paesi, fa sì che i lavoratori frontalieri siano assoggettati contemporaneamente a due ordinamenti nazionali diversi e tale peculiarità può rivelarsi particolarmente problematica. Se, infatti, i due ordinamenti nazionali non sono sufficientemente disciplinati oppure tra loro opportunamente coordinati facilmente possono dare origine a doppie pretese (per esempio sul piano fiscale), a doppie negazioni di diritti (per esempio sul piano della sicurezza sociale), oppure a discriminazioni (per esempio sul piano della legislazione sul lavoro) nei confronti dei medesimi lavoratori.

Tre sono dunque gli ambiti principali che possono costituire specifici ostacoli alla mobilità per i lavoratori frontalieri. Si tratta:

- a. della sicurezza sociale e dei vantaggi sociali;
- b. della fiscalità diretta e dei vantaggi fiscali;
- c. della legislazione sul lavoro;

CGIL CISL UIL riconoscono il pieno diritto alla realizzazione di ogni persona attraverso il lavoro, anche se per ottenere questo obiettivo è necessario che questa si rivolga al mercato del lavoro di un altro paese confinante o limitrofo, senza tuttavia dovervi necessariamente spostare la propria residenza o luogo di domicilio. Il lavoro frontaliero, come strumento che contribuisce al raggiungimento di questo diritto della persona, deve essere esercitabile in piena legittimità e non può essere ostacolato da carenze normative



degli stati nazionali, da misure discriminatorie o da disparità di trattamento a danno di chi non ha la residenza nel paese del proprio lavoro.

CGIL CISL UIL inoltre, nella convinzione che la piena parità di trattamento di tutti i lavoratori presenti nei vari mercati del lavoro nazionali sia un obiettivo da garantire a chiunque, a prescindere dalla sua cittadinanza e da dove si trovi la sua residenza, ritengono che il lavoro frontaliero debba poter essere esercitato senza ingiustificate restrizioni.

Per questi motivi CGIL CISL UIL, ritenendo che la raccolta sistematica e l'analisi dei dati del fenomeno potrebbero aiutare il raggiungimento della rimozione di ogni ostacolo all'esercizio del lavoro frontaliero, rivolgono al Governo Italiano e - secondo le rispettive competenze - anche alle sue Regioni, Province, Province autonome, Comuni e Città metropolitane, le seguenti richieste:

#### **in materia di sicurezza sociale e vantaggi sociali**

- a. come previsto dal diritto dell'Unione europea, applicare pienamente il principio secondo cui i lavoratori frontalieri sono coperti dal sistema di sicurezza sociale del paese in cui lavorano e non da quello in cui risiedono e ciò anche per quelle prestazioni di sicurezza sociale e per i vantaggi sociali esistenti a livello nazionale, che non sono espressamente contemplati dal Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, ma che tuttavia sono riconosciuti e protetti dal 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;
- b. garantire che quanto enunciato *sub a.* sia rispettato non solo dall'INPS, ma anche da tutti i livelli territoriali intermedi, che siano titolati a erogare prestazioni di sicurezza sociale e quelle discendenti da vantaggi sociali;
- c. inserire nelle Convenzioni in materia di sicurezza sociale sottoscritte con i paesi non vincolati al rispetto della normativa dell'UE, una definizione della figura del lavoratore frontaliero, e la previsione del pagamento di tutte le prestazioni di sicurezza sociale e di tutte quelle discendenti da vantaggi sociali anche ai lavoratori frontalieri;

#### **in materia di fiscalità diretta e vantaggi fiscali**

- d. sottoscrivere, perlomeno con tutti i governi dei paesi limitrofi da e verso cui sono possibili fenomeni di frontalierato dei lavoratori, trattati internazionali comprendenti regole comuni per evitare la doppia imposizione sul reddito e sul patrimonio (per esempio utilizzando i modelli delle Convenzioni per evitare le doppie imposizioni elaborati in sede OCSE e in sede ONU);

- 
- e. inserire negli articoli dei trattati di cui *sub d.* che regolamentano l'imposizione del reddito da lavoro dipendente, un comma che disciplini lo specifico caso del lavoro frontaliero, da cui si possa ricavare una definizione giuridica e quindi un riconoscimento sul piano politico dei lavoratori frontalieri;
  - f. in riferimento a quanto indicato *sub e.*, individuare all'interno dei trattati internazionali un criterio per delimitare il fenomeno del frontalierato dei lavoratori, che sia realistico e attuale rispetto all'evidenza empirica. Se tale criterio dovesse essere quello dell'individuazione di una porzione di territorio del/i paese/i interessato/i, questo dovrebbe rispecchiare fedelmente l'area da e verso cui si muovono i lavoratori frontalieri;
  - g. prevedere che il gettito fiscale prelevato dal reddito da lavoro dipendente dei lavoratori frontalieri sia destinato, almeno in parte, al paese di residenza di questi ultimi;
  - h. qualunque sia la scelta individuata *sub g.*, prevedere che i lavoratori frontalieri, per il reddito che ricavano dal proprio lavoro dipendente, debbano rapportarsi, tra quella del paese di lavoro e quella del paese di residenza, con una sola autorità fiscale;
  - i. modificare e completare la propria legislazione fiscale, dotandola di una disciplina specifica sui lavoratori frontalieri, che ne fornisca una definizione giuridica e ne riconosca la specificità in sede di imposizione del reddito da lavoro;
  - j. garantire la piena applicazione del principio di non discriminazione previsto dal Regolamento (UE) n. 492/2011 in materia di vantaggi fiscali ai lavoratori frontalieri;

#### **in materia di legislazione sul lavoro**

- k. garantire che la mancata residenza dei lavoratori frontalieri nel paese di lavoro non rappresenti motivo per non garantire nei loro confronti la piena applicazione dei principi della parità di trattamento e della "*lex laboris loci*".

CGIL CISL UIL, infine, preso atto che l'esperienza della bilateralità si presenta come una esperienza consolidata delle relazioni sindacali nella maggior parte dei paesi della fascia di confine – riconoscono in essa lo strumento più efficace per favorire il rafforzamento della governance transfrontaliera.

Propongono pertanto l'istituzione di un Ente Bilaterale transfrontaliero, in grado di generare numerose opportunità per i lavoratori frontalieri, il mondo dell'impresa e le comunità di frontiera. Diversi potrebbero essere i settori di intervento dell'ente bilaterale: formazione e aggiornamento professionale per i lavoratori, politiche attive per l'occupazione, gestione del mercato del lavoro, tutela sociale, maternità e welfare locale.

Riconoscono nei Consigli Sindacali InterRegionali (CSIR), unici organi di cooperazione transfrontaliera che riuniscono le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative presenti al di qua e al di là dei confini, la struttura di rappresentanza propria dei lavoratori frontalieri, la cui peculiare condizione richiede l'azione di tutela congiunta sui due lati dei confini.

