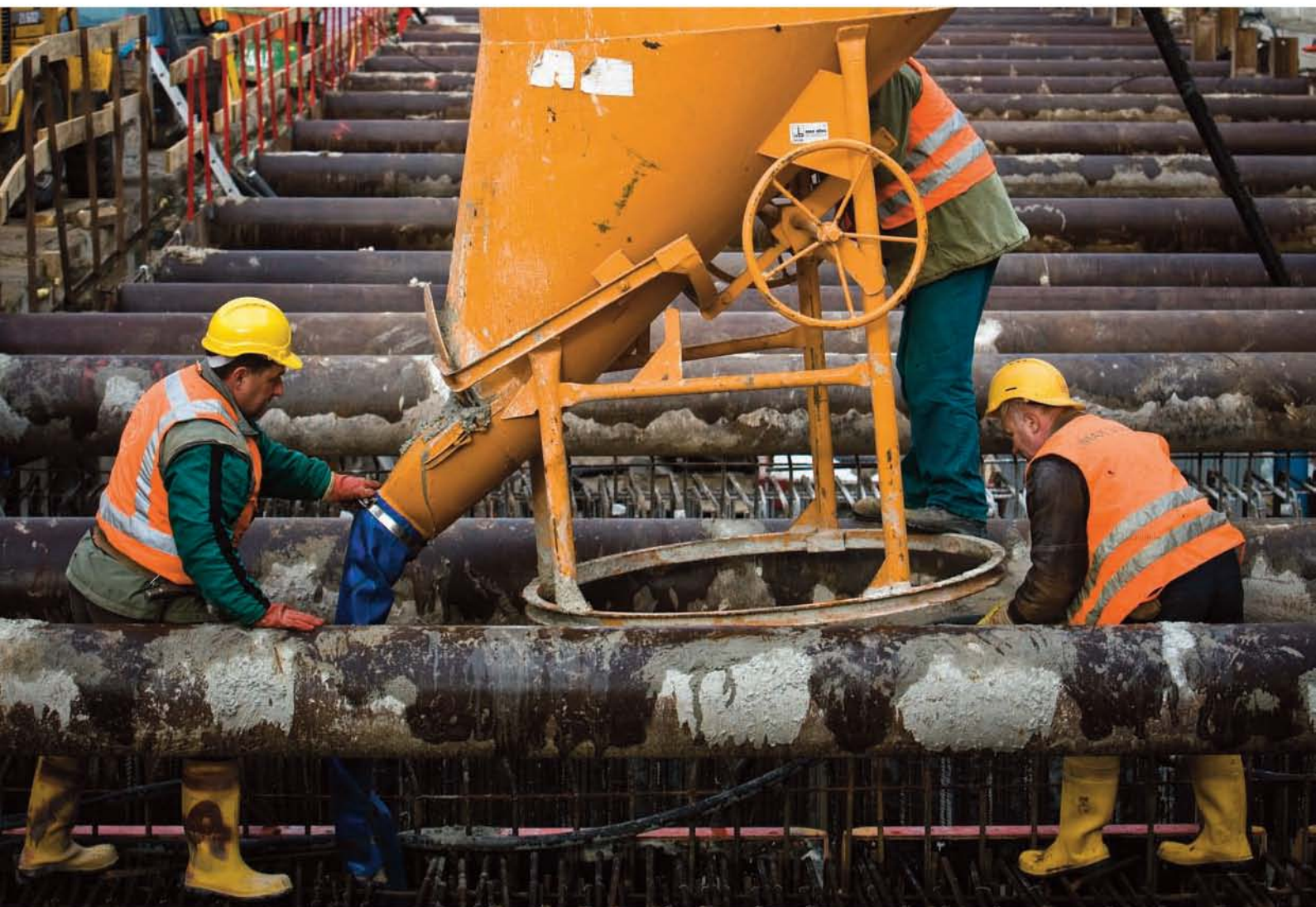


Distacco all'industria edilizia olandese

aggiornato al 1 novembre 2011



Questo documento è pubblicato a cura dell'organizzazione dei datori di lavoro e dei dipendenti, parti coinvolte nel CAO (contratto collettivo di lavoro olandese) per l'Industria Edilizia

Quali norme CAO vigono in caso di assunzione di lavoratori dipendenti stranieri?

Lavoratore dipendente straniero che ha stipulato un contratto di lavoro con	assunto nei Paesi Bassi presso	norme CAO vigenti	ulteriori informazioni
Impresa edile straniera	impresa edile olandese	CAO per l'Industria Edile, art. 92: dipendenti stranieri	capitoli 1 e 2 di questa pubblicazione
	impresa edile straniera cui è stato commissionato un lavoro edile nei Paesi Bassi	CAO per l'Industria Edile, art. 92: dipendenti stranieri	capitoli 1 e 2 di questa pubblicazione
Azienda straniera di lavoro interinale, nella fattispecie:			
- costruttore o parte di un'azienda edile	azienda edile olandese	CAO per l'Industria Edile, art. 92: dipendenti stranieri*	capitoli 1 e 2 di questa pubblicazione
- altra azienda di lavoro interinale	azienda edile olandese	ABU-<cao per lavoratori interinali, art. 46: lavoratori interinali con contratto di lavoro straniero (Waga); integrato con specifiche parti del CAO per l'Industria Edile	capitoli 1 e 3 di questa pubblicazione

** Qualora l'impresa edile sia membro dell'ABU (www.abu.nl) o dell'NBBU (www.nbbu.nl), vale (rispettivamente), in tutte le sue parti, il contratto ABU-CAO o il contratto NBBU-CAO previsto per i lavoratori interinali, oltre ad alcune parti del CAO per l'Industria Edile. A tal riguardo, si rimanda ai capitoli 1 e 3 di questa pubblicazione.*

Casi *non* trattati in questa pubblicazione

Lavoratore straniero che ha stipulato un contratto di lavoro con	assunto nei Paesi Bassi presso	norme CAO vigenti	ulteriori informazioni
Agenzia straniera di lavoro interinale	impresa edile olandese, tramite un'agenzia di lavoro interinale olandese, nella fattispecie: - costruttore o parte di impresa edile	CAO per l'Industria Edile (in versione integrale)*	Versione integrale CAO
	- altra azienda di lavoro interinale	ABU-CAO o NBBU-CAO per lavoratori interinali (in versione integrale), oltre a specifiche parti del CAO per l'Industria Edile	Opuscolo sul lavoro interinale nel settore edile
Agenzia olandese di lavoro interinale , nella fattispecie: - costruttore o parte di un'azienda edile	impresa edile olandese	CAO per l'Industria Edile (in versione integrale)*	CAO in versione integrale
	- altra agenzia di lavoro interinale	ABU-CAO o NBBU-CAO per lavoratori interinali (in vers. integrale), oltre a specifiche parti del CAO per l'Industria Edile	Opuscolo sul lavoro interinale nel settore edile
Impresa edile olandese	impresa edile olandese	CAO per l'Industria Edile (in versione integrale)	CAO in versione integrale

**Qualora l'impresa edile sia membro dell'ABU (www.abu.nl) o dell'NBBU (www.nbbu.nl), vale (rispettivamente), in tutte le sue parti, il contratto ABU-CAO o NBBU-CAO, previsto per i lavoratori interinali, oltre ad alcune parti del CAO per l'Industria Edile. A tal riguardo, consultare l'Opuscolo sul lavoro interinale nel settore edile (www.NLconstruction.info)*

Indice

1. Introduzione	5
1.1 Questo documento	5
1.2 Concetti fondamentali	5
2. Distacco tramite un'impresa edile straniera	7
2.1 Introduzione	7
2.2 Orario di lavoro e tempo libero	7
2.3 Remunerazione	9
2.4 Indennità e rimborsi	10
2.5 Sicurezza e salute	13
3. Distaccotramite un'agenzia di lavoro interinale straniera	14
3.1 Introduzione	14
3.2 Lavoratori specializzati e avventizi	14
3.3 Orario di lavoro e tempo libero	15
3.4 Remunerazione	16
3.5 Indennità e rimborsi	17
3.6 Sicurezza e salute	20
4. Indirizzi	21
4.1 Parti coinvolte nel CAO per l'Industria Edile	21
4.2 Parti coinvolte nell'ABU-CAO e/o NBBU-CAO per i lavoratori interinali	21

1. Introduzione

1.1 Questo documento

La legge olandese sulle norme contrattuali in caso di lavoro oltreconfine (Waga) applica la Direttiva Europea sul Distacco dei Lavoratori alla situazione nei Paesi Bassi. La Waga stabilisce quali norme giuridiche e norme CAO sono valide, per persone fisiche che lavorano temporaneamente nei Paesi Bassi, alle dipendenze di un'impresa straniera. Tali norme salvaguardano la concorrenza leale e garantiscono, ai lavoratori dipendenti, un livello minimo di condizioni contrattuali.

In questo documento, si specifica quali parti del CAO olandese previsto per l'Industria Edile si applicano anche ai lavoratori dipendenti e ai lavoratori interinali, provvisti di contratto di lavoro basato su un diritto diverso da quello olandese, che svolgono temporaneamente attività lavorativa nei Paesi Bassi (situazione definita nel resto del testo "distacco dall'estero").

In questa sede, si descrivono le seguenti forme di distacco di persone provenienti dall'estero:

- un'impresa edile straniera che distacca propri lavoratori dipendenti ad un'impresa edile olandese;
- un'impresa edile straniera che riceve una commissione nei Paesi Bassi e realizza i lavori ricorrendo ai propri lavoratori dipendenti;
- un'agenzia di lavoro interinale straniera che colloca dei lavoratori interinali presso un'impresa edile olandese.

Le norme CAO applicabili variano da caso a caso, in base alla forma di distacco. Le prime due forme sono trattate al capitolo 2, la terza (lavoro interinale) al capitolo 3.

Questo documento – edito dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti, che sono coinvolte nel CAO per l'Industria Edile – è rivolto a:

- imprese edili straniere e agenzie di lavoro interinale straniere, che distaccano i propri lavoratori dipendenti nei Paesi Bassi;
- lavoratori dipendenti distaccati, che lavorano alle dipendenze di queste società;
- imprese edili olandesi, che usufruiscono della loro collaborazione.

Il testo è disponibile in più lingue. Si rimanda a www.NLconstruction.info

Questo documento fornisce una descrizione semplificata delle norme CAO vigenti, tralasciando i vari dettagli. *Da ciò consegue che il testo di questo opuscolo non è soggetto a copyright.* La versione integrale delle norme CAO si può consultare su [www.cao.szw.nl](http://cao.szw.nl) (http://cao.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=16538&rubriek_id=392840&link_id=101179&hoofdmenu_item_id=16507)

1.2 Concetti fondamentali

CAO per l'Industria Edile

Con 'CAO per l'Industria Edile' o 'cao', in questo documento si fa riferimento alle norme generali, dichiarate vincolanti, del contratto di lavoro collettivo olandese per l'Industria Edile. In base all'articolo 92 del cao in oggetto, le imprese straniere sono tenute ad applicare un numero di norme cao, ai lavoratori dipendenti che distaccano temporaneamente nei Paesi Bassi, per l'esecuzione di lavoro nel settore edile.

Per un numero di attività connesse con il settore edile, nei Paesi Bassi esistono dei cao specifici. Ciò vale, per esempio, per imprese di imbianchini, di stuccatori e di installatori tecnici.

ABU-CAO per lavoratori interinali

L'ABU-CAO per i lavoratori interinali (ABU-CAO) è il cao dichiarato generalmente vincolante per i lavoratori interinali nei Paesi Bassi. Le imprese straniere che distaccano dei lavoratori interinali nei Paesi Bassi sono tenute ad applicare una serie di norme previste dall'ABU-CAO. Una di quelle norme prevede, per i lavoratori interinali presso imprese edili, l'applicazione *aggiuntiva* di specifiche parti del CAO per l'Industria Edile.

Impresa edile

In questo documento, si definisce impresa edile un'impresa straniera che:

- destina più della metà degli stipendi ad attività di edificazione, ristrutturazione, manutenzione e/o demolizione di opere edili e
- distacca temporaneamente ai Paesi Bassi un proprio dipendente, per l'esecuzione di lavori edili.

Agenzia di lavoro interinale

In questo documento, si definisce così un'impresa straniera che:

- destina oltre la metà degli stipendi al pagamento di lavoratori interinali, che mette a disposizione di altre imprese (utilizzatrici) e
- distacca temporaneamente nei Paesi Bassi lavoratori interinali, per l'esecuzione di lavori edili sotto la supervisione dell'impresa utilizzatrice.

Lavori edili

Si tratta di attività lavorative nei seguenti settori:

- edifici per uso civile e per uso non residenziale (come abitazioni ed edifici aziendali);
- movimentazione di terra, lavori stradali e opere idriche (per esempio, lo spostamento di terra a scopo non agricolo e la costruzione di strade, ponti e dighe);
- infrastrutture (strade, ferrovie, reti fognarie e di cavi).

Impresa utilizzatrice

Si definisce impresa utilizzatrice un'impresa edile olandese che ricorre alla collaborazione di un lavoratore dipendente, o interinale, fornito da un'impresa straniera.

Lavoratore dipendente

In questo documento, questi è un individuo che, sulla base di un contratto di lavoro stipulato con un'impresa straniera, è stato distaccato temporaneamente nei Paesi Bassi, per l'esecuzione di lavori nel settore edile.

Lavoratore interinale

Con la definizione di lavoratore interinale, in questo documento s'intende un lavoratore che, tramite mediazione di un'agenzia di lavoro interinale, è stato distaccato nei Paesi Bassi, dove svolge temporaneamente attività lavorativa nel settore edile. Un lavoratore interinale può essere 'lavoratore professionale' o 'avventizio' (cfr.3.1).

Mansioni di cantiere e mansioni uta

Il cao prevede sia 'mansioni di cantiere', sia 'mansioni uta'. I lavoratori dipendenti con mansioni di cantiere (dipendenti di cantiere) sono coloro che svolgono, nella pratica, le attività lavorative nel settore edile: tra questi si comprendono falegnami, muratori e demolitori. I lavoratori dipendenti con mansioni uta (dipendenti uta) rivestono funzioni di coordinamento, tecniche e/o amministrative, all'interno delle imprese edili. Salvo nei casi in cui sia specificato diversamente, le norme cao descritte nel presente documento sono applicabili sia alle mansioni di cantiere, sia a quelle uta. I lavoratori interinali possono svolgere entrambi i tipi di mansioni.

2. Distacco tramite un'impresa edile straniera

2.1 Introduzione

Un'impresa edile straniera, che conferisca a dei lavoratori dipendenti propri l'incarico di svolgere lavori edili nei Paesi Bassi, è tenuta ad applicare una serie di norme previste dal CAO per l'Industria Edile. Questo è stabilito dall'articolo 92 Waga del cao e specificato in maggiori dettagli nell'allegato 16 del cao. L'articolo Waga vale sia per l'impresa edile che svolge lavori nei Paesi Bassi con l'ausilio di propri dipendenti, sia per l'impresa edile che mette dei propri dipendenti a disposizione di un'impresa edile olandese.

In questo capitolo sono riportate, in modo sommario, le principali norme cao applicabili. La versione integrale di tali norme cao si può consultare sul sito www.cao.szw.nl (http://cao.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=16538&rubriek_id=392840&link_id=101179&hoofdmenu_item_id=16507)

2.2 Orario di lavoro e tempo libero

Orari di lavoro

- *Normale durata del lavoro e giorni lavorativi.* La normale durata del lavoro è di quaranta ore la settimana e otto ore al giorno. Una settimana lavorativa normale incomincia il lunedì e prosegue fino al venerdì compreso. Il dipendente non è tenuto a lavorare il sabato, la domenica, o nei giorni festivi riconosciuti dal cao.

- *Lavoro giornaliero e pause.* L'impresa edile stabilisce - in accordo col dipendente – gli orari di lavoro e di pausa giornalieri. Per i dipendenti in cantiere, l'orario di lavoro è dalle ore 7:00 alle ore 18:00. Il tempo corrispondente alle ore di lavoro, sommato alla pausa obbligatoria e al tempo effettivo richiesto per raggiungere il luogo di lavoro, non può superare le 11,5 ore al giorno. Se necessario, si provvede alla riduzione delle ore di lavoro.

- *Turni a squadre.* Per un dipendente di cantiere che lavora in turni a squadre, il normale orario di lavoro è compreso tra le ore 0:00 del lunedì mattina e le ore 24:00 del venerdì sera. Per un periodo di due settimane, vale una durata del lavoro massima di 80 ore. Il dipendente ha diritto ad un'indennità per turni a squadre.

- *Fuoriorario Infra.* In caso di lavori infrastrutturali, il dipendente di cantiere può lavorare in orari diversi, vale a dire prima delle ore 7:00 e dopo le ore 18:00, anche il sabato e la domenica. La normale durata del lavoro resta di quaranta ore la settimana. Per i fuoriorario, si prevede un'indennità.

- *Straordinari.* Si parla di straordinari nel caso in cui
 - si lavori più di otto ore al giorno, o di quaranta ore la settimana;
 - si lavori prima delle ore 7:00 e dopo le ore 18.00;
 - si lavori il sabato o la domenica.

Il dipendente di cantiere ha facoltà di prestare straordinari soltanto in casi particolari. Non è obbligato a farlo e, se lo fa, ha diritto ad un'indennità per straordinari. Neppure il dipendente uta è tenuto a prestare straordinari.

- *Servizio di reperibilità.* I dipendenti di cantiere sono in reperibilità se devono rimanere disponibili al di fuori del normale orario di lavoro, per eventuali attività che non si possano procrastinare al giorno successivo. In tal caso, hanno diritto ad un'indennità di reperibilità, anche in assenza di chiamata per lavoro. L'indennità per straordinari si applica invece esclusivamente se e nella misura in cui il dipendente, durante la reperibilità, *svolga effettivamente attività lavorativa.*

- *Validità delle norme.* Per parti dell'orario di lavoro non regolamentate dal cao, si applica la regolamentazione degli orari di lavoro prevista nel cao.

Condizioni climatiche estreme

- *Astensione dal lavoro.* L'impresa edile decide se le condizioni climatiche e l'illuminazione consentono di lavorare in cantiere o no ('condizioni climatiche estreme'). Un dipendente ha diritto ad interrompere *egli stesso* il lavoro, qualora la temperatura percepita sia pari o inferiore a -6 gradi Celsius. L'impresa edile corrisponderà il pagamento per le ore di inattività dovute a questi eventi estremi. Informazioni sulla temperatura percepita sono riportate sul sito www.weerverlet.nl (<http://www.infoplaza.nl/tbb/>)

Giorni liberi

- *Giorni di vacanza.* Il dipendente ha diritto al numero di giorni di vacanza specificati nella tabella sottostante. Nel periodo estivo, un dipendente con mansioni di cantiere ha diritto a tre settimane di seguito di vacanza.
- *Giorni liberi (orario di lavoro ridotto).* Il dipendente ha diritto al numero di giorni liberi specificato nella tabella sottostante.
- *Giorni per lavoratori senior.* Un dipendente di età pari o superiore a 55 anni ha diritto al numero di giorni per lavoratori senior specificato nella tabella sottostante.
- *Condizioni.* Il numero di giorni liberi specificato nella tabella vale per i titolari di un contratto per quaranta ore settimanali, che lavorano tutto l'anno nell'Industria Edile olandese. Coloro che lavorano part-time, o per un periodo inferiore ad un anno nei Paesi Bassi, hanno diritto ad un numero di giorni proporzionale, rapportato alle ore di lavoro previste dal loro contratto. Per i giorni specificati nella tabella, l'impresa edile corrisponde lo stipendio.

Numero annuale di giorni di vacanza, giorni liberi e giorni per lavoratori senior

funzione/età	giorni di vacanza	giorni liberi	giorni liberi per lavoratori senior
mansioni di cantiere			
fino a 18 anni	29	22	
da 18 a 54 anni	25	22	
da 55 a 59 anni	25	22	10
60 anni e oltre	25	22	13
mansioni uta			
fino a 18 anni	27	15	
da 18 a 54 anni	25	15	
da 55 a 59 anni	25	15	9
60 anni e oltre	25	15	11

- *Giorni festivi.* Il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito nei seguenti giorni festivi: Natale e Santo Stefano, Capodanno, Lunedì di Pasqua, Ascensione, secondo giorno di Pentecoste e Giorno della Regina. Per i giorni corrispondenti a festività religiose non cristiane, il dipendente ha il diritto di assentarsi senza essere retribuito.
- *Congedo per circostanze particolari.* Il dipendente ha diritto ad un permesso in caso di eventi (familiari) particolari, come visite mediche, traslochi, matrimoni o anniversari di matrimonio, parto della partner, ricoveri ospedalieri del coniuge, malattia o decesso di un familiare. L'impresa edile paga un massimo di tre giorni di assenza per circostanze particolari.

2.3 Retribuzione

- *Tabelle degli stipendi.* Nelle tabelle degli stipendi per mansioni di cantiere, sono riportati gli importi *minimi* che l'impresa edile è tenuta a corrispondere. Nelle tabelle delle mansioni uta, sono riportati gli importi minimi e massimi per ciascun livello di mansione. Le tabelle aggiornate delle retribuzioni e degli stipendi sono consultabili sul sito www.NL.construction.info
- *Busta paga.* L'impresa edile è tenuta a fornire al dipendente di cantiere una busta paga, contenente tutte le specificazioni relative allo stipendio lordo, per ciascun pagamento di stipendio effettuato. Le voci relative a indennità, rimborsi, straordinari e fringe benefit per le spese di viaggio sono ivi specificate separatamente.
- *Fissazione del livello retributivo.* Il livello di retribuzione dipende dai seguenti fattori:
 - tipo di mansioni, vale a dire la categoria di mansioni (per dipendenti in cantiere) o il livello di mansioni (per dipendenti uta) in cui l'azienda inserisce il dipendente;
 - età, in quanto esistono delle scale retributive distinte, per dipendenti di età pari o superiore a 22 anni e per dipendenti fino a 21 anni di età;
 - durata del lavoro: nelle tabelle degli stipendi sono riportati gli importi relativi ad una durata regolare del lavoro, mentre, in caso di lavoro part-time, si calcola l'importo in misura proporzionale;
 - esperienza lavorativa: in alcuni casi, i lavoratori in cantiere che sono alla prima esperienza nell'Industria Edile – nei Paesi Bassi o altrove – possono essere retribuiti temporaneamente in base ad una scala d'ingresso. Questo vale anche per i dipendenti uta che siano alla prima esperienza nell'Industria Edile, o che abbiano lavorato a lungo al di fuori di questo settore.
- *Suddivisione delle mansioni dei dipendenti di cantiere.* Le mansioni di cantiere previste nel cao sono suddivise in cinque categorie (da A ad E; cfr. la tabella qui di seguito). Lo stipendio del dipendente di cantiere di età pari o superiore a 22 anni dipende dalla categoria delle sue mansioni. Per i dipendenti di cantiere più giovani, lo stipendio è rapportato all'età e al livello di istruzione professionale.

Categorie di mansioni dei dipendenti di cantiere

- A. Lavoro non qualificato o scarsamente qualificato, esperienza non richiesta, mansione di assistenza (per esempio, un aiutante che esegue compiti semplici di vario tipo).
 - B. Un certo grado di esperienza specifica, limitata autonomia nel lavoro, autonomia spesso possibile per compiti semplici e ripetitivi (es., un demolitore che lavora sotto supervisione).
 - C. Esperienza professionale specifica, conoscenza del lavoro e capacità di agire in completa autonomia. Questo è il caso dei veri artigiani del loro settore (es., un piastrellista con totale competenza).
 - D. Esperienza professionale specifica e specialistica, autonomia, per lo più con funzione direttiva (es., un muratore con totale competenza, in grado di lavorare anche su fognature, pavimenti a mattonelle, pareti e tetti a tegole).
 - E. Conoscenza molto specialistica, autonomia, per lo più con funzione direttiva (es., uno specialista di fondamenta, o un esperto di palificazione).
- *Suddivisione delle mansioni dei dipendenti uta.* Delle "scale di mansioni uta" previste dal cao, dodici sono applicabili ai lavoratori dipendenti distaccati in territorio olandese e provenienti dall'estero. Per ciascuna mansione, esiste un massimo di sei livelli.

Scala di mansioni dei dipendenti uta

1. Implementazione (supervisione di un progetto edile)
2. Ufficio aziendale
3. Predisposizione lavori
4. Calcolo
5. Sviluppo di piano operativo, ufficio costruzioni e ufficio di disegno
7. Acquisti
8. Controllo su materiali generici e materiale da costruzione
9. Manutenzione materiale
10. Controllo di qualità di asfalto e/o calcestruzzo
11. Amministrazione generica
12. Amministrazione lavori
17. Programmazione e analisi di sistema

2.4 Indennità e rimborsi

Tutti gli importi di indennità e rimborsi sono riportati al lordo, a meno che sia specificato diversamente.

Dipendenti di cantiere

- *Indennità di vacanza.* Quest'indennità corrisponde all'8% del regolare stipendio.
- *Indennità per prestazioni.* Oltre allo stipendio cui il dipendente di cantiere ha diritto in base alle apposite tabelle, l'impresa edile può decidere di premiare il dipendente con un incentivo per prestazioni. Tale incentivo può essere calcolato in base ad un apposito sistema (lavoro a tariffa). L'impresa edile e il dipendente devono accordarsi su un sistema di questo genere e l'accordo deve essere registrato per iscritto.
- *Rimborso delle spese di viaggio.* Il dipendente di cantiere che debba percorrere giornalmente più di 15 chilometri complessivi, tra il proprio indirizzo temporaneo nei Paesi Bassi e il luogo di lavoro e viceversa, ha la possibilità di ricevere un rimborso, in base alla tabella qui di seguito riportata.

Rimborso delle spese di viaggio al dipendente di cantiere

mezzo di trasporto	criterio di calcolo	importo
trasporto pubblico	la classe di viaggio più bassa	100%
bicicletta	per giorno lavorativo	€ 0,80
motorino	per km	€ 0,07
	al giorno (minimo)	€ 0,89
motocicletta	per km	€ 0,22
automobile	per km	€ 0,31

- *Indennità di trasporto terzi.* Il dipendente di cantiere che, su richiesta del datore di lavoro, trasporti con la propria automobile uno o più colleghi, ha diritto ad un'indennità, nella fattispecie:

Indennità di trasporto terzi per il dipendente di cantiere

lunghezza del viaggio di sola andata	indennità giornaliera
0-30 km	€ 6
31-65 km	€ 9
oltre 65 km	€ 12

- *Indennità di viaggio.* Un dipendente che lavora al di fuori del territorio del comune olandese in cui risiede temporaneamente, ha diritto al pagamento del suo stipendio (oltre ad eventuali incentivi per prestazioni), anche per le ore che deve dedicare al viaggio di andata e ritorno, dalla sua temporanea residenza olandese

al luogo di lavoro. L'indennità di viaggio non si applica per la prima ora di viaggio giornaliera. La durata del viaggio si calcola in base a quella prevista con il trasporto pubblico. In caso di mezzo di trasporto proprio, si presuppone che il dipendente sia in grado di percorrere il seguente numero di chilometri ogni ora: 5 km a piedi, 15 km in bicicletta, 25 km in motorino e 40 km in motocicletta. Per il percorso in automobile tra abitazione e luogo di lavoro, la durata si stabilisce in base ad un criterio che tiene in considerazione la lunghezza del percorso di andata e ritorno più rapido. A questo proposito, rimandiamo alla tabella qui di seguito. Un dipendente che trasporta con la propria automobile uno o più colleghi, riceve un'indennità anche per la prima ora di viaggio.

Calcolo del tempo di viaggio in automobile (dipendenti di cantiere)

Abitazione - luogo di lavoro: distanza di sola andata in km		ore di viaggio quotidiano retribuibili	
da	a	passaggero in automobile guidata da altri, o conducente senza passeggeri*	conducente con passeggero/i
0 km	25 km	0	in base ad una velocità di 50 km all'ora
26 km	50 km	in base ad una velocità di 50 km all'ora	in base ad una velocità di 50 km all'ora
51 km	59 km	1,2	2,2
60 km	70 km	1,4	2,4
71 km	81 km	1,6	2,6
82 km	92 km	1,8	2,8
93 km	105 km	2	3
106 km	o valore superiore	tempo di viaggio effettivo**	tempo di viaggio effettivo**

* La prima ora di viaggio è già sottratta.

** Il numero di ore remunerate non può mai essere inferiore a quello corrispondente ad una distanza del viaggio di sola andata compresa tra 93 e 105 km.

- **Indennità per straordinari.** Un dipendente di cantiere ha facoltà di scegliere tra retribuzione in danaro e tempo libero. Se opta per una retribuzione in danaro, il suo regolare pagamento all'ora sarà incrementato in base ad un calcolo percentuale, come specificato nella tabella sottostante. Se invece opta per un compenso sottoforma di ore, si parte dal numero di ore di straordinari, incrementandolo in base alla stessa percentuale. In caso di straordinari con turni di lavoro in squadra, si calcola una retribuzione per straordinari in base alle tariffe orarie previste per il lavoro in squadra. Per straordinari durante i fuoriorario Infra, l'indennità per straordinari si calcola sulla normale tariffa oraria del dipendente di cantiere.

Indennità per straordinari per i dipendenti di cantiere

periodo	indennità
le prime 3 ore di straordinario ogni giorno	25%
altre ore di straordinario tra le ore 5:00 di lunedì e le ore 21:00 di sabato	50%
tra le ore 21:00 di sabato e le ore 5:00 di lunedì e nei giorni festivi	100%

- **Indennità per lavoro in squadra.** Un dipendente di cantiere che svolge attività lavorativa in squadra riceve un'indennità pari ad un valore percentuale della sua normale paga oraria. Per turni di lavoro a due squadre, l'indennità è pari al 10%. Per turni di lavoro in tre squadre, si calcola il 15%.

- **Indennità per fuoriorario Infra.** Questa indennità è prevista per lavoro fuoriorario eseguito prima delle ore 7:00 e dopo le ore 20:00, durante i giorni feriali. Il suo valore è pari ad una percentuale della normale paga oraria del dipendente di cantiere.

Indennità per fuoriorario Infra per i dipendenti di cantiere

lavoro fuori orario	indennità
tra le ore 20:00 di lunedì e le ore 7:00 di venerdì	30%
tra le ore 20:00 di venerdì e le ore 20:00 di sabato	50%
tra le ore 20:00 di sabato e le ore 7:00 di domenica	75%

tra le ore 7:00 di domenica e le ore 7:00 di lunedì e nei giorni festivi

100%

- **Indennità di reperibilità.** L'impresa edile concorda con il dipendente di cantiere il livello di remunerazione. Qualora il dipendente di cantiere svolga un servizio di reperibilità per un'intera settimana, si applica un'indennità settimanale. Se il servizio è più breve, si applica un'indennità giornaliera. Le ore di *lavoro effettivamente svolto* durante il servizio di reperibilità valgono come straordinari.

Indennità di reperibilità per il dipendente di cantiere (importi minimi)

vincolato al domicilio	indennità settimanale	indennità giornaliera (% dell'indennità settimanale)	
		lun-ven	sab/dom
per l'intero tempo	€ 176,13	10%	25%
ad orari stabiliti	€ 152,64	10%	25%
in misura minima	€ 129,16	10%	25%

- **Abbigliamento da lavoro e attrezzatura.** L'impresa edile può fornire gratuitamente l'abbigliamento da lavoro, le calzature e gli attrezzi necessari. Nel caso in cui il dipendente debba invece acquistarli personalmente, egli ha diritto ai seguenti rimborsi netti, per ciascun giorno di lavoro:

Rimborsi netti per abbigliamento di lavoro, calzature e attrezzi (dipendente di cantiere)

motivazione del rimborso	importo
abbigliamento di lavoro	€ 0,87
abbigliamento per la palificazione	€ 0,95
stivali	€ 0,54
stivali esclusivamente al ginocchio	€ 0,43
stivali e abbigliamento in tela cerata per lavori lungo una riva, o sugli argini di acque	€ 1,11
attrezzi propri da falegname/selciatore	€ 0,75
attrezzi propri da muratore/piastrellista	€ 0,54

- **Indennità per i capocantieri.** Un capocantiere – vale a dire un dipendente di cantiere di età pari o superiore a 22 anni, che supervisiona il lavoro di almeno cinque operai – ha diritto ad un'indennità, oltre al normale salario. I criteri per quest'indennità sono illustrati nella tabella II, tra le tabelle degli stipendi per i dipendenti di cantiere. Si rimanda a www.NLconstruction.info

Dipendenti uta

- **Indennità di vacanza.** Questa indennità è pari almeno all'8% dello stipendio annuale.
- **Rimborso delle spese di viaggio.** Il rimborso illustrato qui di seguito vale per i dipendenti uta che devono viaggiare su incarico dell'impresa edile.

Rimborso delle spese di viaggio per dipendenti uta

mezzo di trasporto	criterio di calcolo	importo
trasporto pubblico	la classe di viaggio più bassa	100%
motocicletta propria	per km	€ 0,22
automobile propria	per km	€ 0,31

- **Indennità per straordinari.** L'indennità per straordinari può essere corrisposta in danaro, o sottoforma di tempo libero. L'impresa edile comunica per iscritto, al dipendente uta, in quale forma intende provvedere al pagamento degli straordinari di lunga durata. In assenza di accordi espliciti, il diritto di base del dipendente uta fino al livello 3 compreso è un'indennità sottoforma di tempo, calcolata in base alla normale tariffa oraria.

2.5 Sicurezza e salute

Dipendenti di cantiere

- *Criterio generale*

L'impresa edile è tenuta ad adottare, in ragionevole accordo con i dipendenti, misure esecutive in materia di sicurezza e igiene.

- *Nella fattispecie*, il cao prevede anche una serie di norme specifiche, per esempio in merito ai seguenti temi.
 - **Giovani:** limitazioni varie, anche relative a straordinari e all'utilizzo di macchine, gru e simili;
 - **Dispositivi di protezione personale obbligatori per legge**, quali elmetti, calzature di protezione e la giubba di protezione: l'impresa edile deve fornirli gratuitamente e il dipendente di cantiere è tenuto ad indossarli (ciò vale anche per i dipendenti uta che operano presso il cantiere);
 - **Lavoro all'interno:** nel periodo 1 settembre - 1 maggio, lavorare il più possibile al riparo dalla corrente; è vietato l'uso di prodotti contenenti grandi quantità di solventi;
 - **Carico fisico:** limiti massimi per il sollevamento di materie prime e materiali;
 - **Sostanze nocive e inquinamento:** diversi divieti e istruzioni specifiche;
 - **Sistemi di sollevamento/gru:** attenzione per competenza e sicurezza;
 - **Impalcature:** direttive per il lavoro in sicurezza;
 - **Infrastrutture:** ogni selciatore deve aver frequentato un corso sulla sicurezza sul lavoro;
 - **Fuoriorario Infra:** speciali regole per il lavoro serale e notturno.

Dipendenti uta

- *Corsi.* I lavoratori possono frequentare, ogni anno, un incontro dedicato alla presentazione di temi specifici e delle relative istruzioni operative, allo scopo di favorire delle buone condizioni di lavoro.
- *Sostanze nocive.* Il lavoratore deve avere a disposizione un elenco, riportante le sostanze pericolose per l'incolumità fisica e per la salute e i prodotti che si utilizzano e si lavorano presso il cantiere. Nell'elenco devono peraltro essere segnalate le misure di sicurezza da adottare per cautelarsi.

3. Distacco tramite un'agenzia di lavoro interinale straniera

3.1 Introduzione

Un'agenzia di lavoro interinale straniera che distacca un lavoratore nei Paesi Bassi è tenuta ad applicare una serie di norme previste dall'ABU-CAO per i lavoratori interinali. Questo è stabilito nell'articolo n. 46 (Waga) dell'ABU-CAO, illustrato nell'allegato IV di quel cao. Nell'opuscolo Distacco di lavoratori nei Paesi Bassi ([http:// www.abu.nl/publicaties/brochures](http://www.abu.nl/publicaties/brochures)) è specificato quali sono le norme cao applicabili. L'opuscolo – una pubblicazione dell'Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU, federazione delle agenzie di lavoro interinale) – è disponibile nelle lingue olandese, inglese e polacca.

Se un lavoratore interinale svolge nei Paesi Bassi del *lavoro nel settore edile*, vigono per questi anche alcune delle norme previste dal CAO per l'Industria Edile. Ciò è previsto dall'ABU-CAO per i lavoratori interinali, all'articolo 21, e dal CAO per l'Industria Edile, all'articolo 91. In questo capitolo sono specificati gli articoli del CAO per l'Industria Edile applicabili a questa situazione lavorativa.

In casi eccezionali, un'agenzia di lavoro interinale straniera è considerata invece un'*impresa edile* straniera. I casi eccezionali comprendono agenzie per lavoro interinale che

- siano 'specialiste nel settore edile' (e destinino pertanto oltre la metà dei pagamenti a lavoratori interinali nel settore edile) e non siano membri delle organizzazioni dei datori di lavoro ABU (www.abu.nl) o NBBU (www.nbbu.nl), oppure
- facciano parte di una società edile (una società soggetta alle norme del CAO per l'Industria Edile).

In questi casi, l'agenzia per lavoro interinale straniera è tenuta a rispettare le stesse norme cao che vigono per un'impresa edile straniera e per essa non si applica l' ABU-CAO. Rimandiamo al capitolo 2.

In base al cao, le imprese edili olandesi possono accettare esclusivamente lavoratori interinali provenienti da agenzie di lavoro interinale titolari di certificazione NEN. Sul sito www.normeringarbeid.nl è possibile verificare se un'agenzia di lavoro interinale è provvista di certificazione NEN. La certificazione non è richiesta per le agenzie di lavoro interinale che fanno parte di una società edile.

3.2 Lavoratori professionali e avventizi

Lo stato del lavoratore distaccato da un'agenzia di lavoro interinale può essere quello di lavoratore professionale o di avventizio ed è uno dei fattori che determinano quali norme del CAO per l'Industria Edile si applicano al suo caso. Lavoratori professionali e avventizi possono svolgere sia mansioni di cantiere, sia mansioni uti.

È un *lavoratore professionale* colui che:

- nell'arco di due anni ha lavorato almeno dodici mesi nell'Industria Edile, come regolare dipendente o come interinale, nel territorio dei Paesi Bassi e/o fuori dei Paesi Bassi, oppure
- frequenta un corso professionale nel settore dell'Industria Edile, ha conseguito un diploma professionale, o un diploma tecnico edile di livello 2 (odi livello paragonabile).

Un *avventizio* è un interinale che *non* soddisfa alcuno di questi requisiti.

Una parte delle norme cao è in vigore soltanto per lavoratori professionali. Le norme sono riportate in questo capitolo, in un riquadro giallo. Le altre norme citate in questo capitolo valgono per entrambe le categorie di interinali. Nei punti del testo in cui si utilizza il termine generico 'lavoratore interinale', la norma cui si fa riferimento è valida per entrambe le categorie.

3.3 Orario di lavoro e tempo libero

Orario di lavoro

- *Regolare durata del lavoro e giorni lavorativi.* Il lavoro dura normalmente quaranta ore settimanali e otto ore al giorno. Una normale settimana lavorativa va dal lunedì al venerdì compreso. Il lavoratore interinale non è tenuto a lavorare di sabato, di domenica e in occasione di ricorrenze religiose cristiane. Le festività cristiane riconosciute sono: Venerdì Santo, Pasqua e Lunedì di Pasqua, Ascensione, primo e secondo giorno della Pentecoste, Natale e Santo Stefano.
- *Orari di lavoro e pause.* L'impresa utilizzatrice stabilisce gli orari giornalieri di lavoro e pausa, consultandosi con l'interessato. Per i lavoratori interinali con mansioni di cantiere, l'orario di lavoro giornaliero è dalle ore 7:00 alle ore 18:00. Lavoro, pausa obbligatoria e tempo effettivo di viaggio non possono superare, insieme, le 11,5 ore al giorno. Se necessario, si riduce l'orario di lavoro.
- *Turni in squadra.* Per i lavoratori interinali con mansioni di cantiere che svolgono turni in squadra, il normale orario di lavoro va dalle ore 0:00 del lunedì mattina alle ore 24:00 del venerdì sera. Il numero delle ore di lavoro in due settimane non deve superare il massimo di ottanta. Questi lavoratori interinali hanno diritto ad un'indennità per turni in squadra.
- *Fuoriorario Infra.* Nell'ambito del lavoro su infrastrutture, il lavoratore interinale con mansioni di cantiere può lavorare fuori orario. Ciò significa lavorare anche prima delle ore 7:00 e dopo le ore 18:00, nonché il sabato e la domenica. Il normale orario di lavoro rimane di quaranta ore settimanali. Per il lavoro fuori orario, si applica un'indennità.
- *Straordinari.* Si definisce straordinario il lavoro
 - che supera le otto ore giornaliere o le quaranta settimanali;
 - svolto prima delle ore 7:00 e dopo le ore 18:00;
 - svolto di sabato o di domenica.

Gli straordinari sono consentiti soltanto in casi particolari. Gli interinali non sono tenuti ad effettuarli. In caso di lavoro straordinario con mansioni di cantiere, un lavoratore interinale ha diritto ad un'indennità per straordinari.

MISURE SUPPLEMENTARI PER LAVORATORI PROFESSIONALI

- *Servizio di reperibilità*

Un lavoratore interinale professionale con mansioni di cantiere svolge servizio di reperibilità quando, al di fuori del normale orario di lavoro, deve rimanere disponibile ad eseguire del lavoro che non può essere rimandato al giorno successivo. Egli ha diritto ad un'indennità di reperibilità, anche se non è chiamato ad eseguire del lavoro. L'indennità per straordinari vale soltanto in caso di *lavoro effettivamente svolto* durante il servizio di reperibilità.

- *Validità delle norme.* Nella misura in cui nel cao non vi sia una normativa per una certa parte degli orari di lavoro, per quella parte vale il regolamento del cao concernente gli orari di lavoro.

Giorni liberi

- *Giorni di vacanza.* I lavoratori interinali hanno diritto ad un numero di giorni di vacanza, in base all'ABU-CAO per i lavoratori interinali.

MISURE SUPPLEMENTARI PER I LAVORATORI PROFESSIONALI

- *Giorni liberi (riduzione dell'orario di lavoro)*. I lavoratori professionali hanno diritto al numero di giornate libere riportato nella tabella sottostante. L'agenzia di lavoro interinale ha facoltà di compensare i giorni liberi con una remunerazione supplementare in danaro.
- *Giorni liberi per lavoratori senior*. I lavoratori professionali di età pari o superiore a 55 anni hanno diritto al numero di giorni liberi per senior riportato nella tabella sottostante.
- *Condizioni*. Il numero di giorni liberi specificato nella tabella vale per coloro che lavorano quaranta ore la settimana e tutto l'anno nell'Industria Edile olandese. Chi lavora part-time o per meno di un anno nei Paesi Bassi, ha diritto ad un numero di giorni rapportato, in proporzione, al suo periodo di lavoro. L'agenzia di lavoro interinale corrisponde lo stipendio per i giorni specificati nella tabella.

Numero di giorni liberi e di giorni liberi per lavoratori senior previsti ogni anno per i lavoratori professionali

funzione/età	giorni liberi	giorni liberi per lavoratori senior
mansioni di cantiere		
fino a 54 anni	22	
da 55 a 59 anni	22	10
60 anni e oltre	22	13
mansioni uta		
fino a 54 anni	15	
da 55 a 59 anni	15	9
60 anni e oltre	15	11

3.4 Retribuzione

- *Tabelle degli stipendi*. Nelle tabelle degli stipendi per i lavoratori interinali con mansioni di cantiere, sono riportati gli importi *minimi* che l'agenzia per lavoro interinale è tenuta a corrispondere. Nelle tabelle per i lavoratori interinali con mansioni uta, sono riportati gli importi minimi e massimi, per ciascun livello di mansione. Le tabelle degli stipendi aggiornate si possono consultare sul sito www.NLconstruction.info
- *Fissazione del livello retributivo*. Il livello di retribuzione dipende dai seguenti fattori:
 - tipo di funzione lavorativa, che determina la categoria di mansioni (dipendenti in cantiere) o il livello di mansioni (dipendenti uta) in cui l'azienda inserisce il dipendente;
 - età: esistono delle scale retributive distinte, per lavoratori interinali di età pari o superiore a 22 anni, e per lavoratori interinali fino a 21 anni di età;
 - durata del lavoro: nelle tabelle degli stipendi, sono riportati gli importi relativi ad una durata regolare del lavoro; in caso di lavoro part-time, si calcola l'importo in modo proporzionale;
 - esperienza lavorativa: in alcuni casi, i lavoratori interinali con mansioni di cantiere che sono alla prima esperienza nell'Industria Edile – nei Paesi Bassi o altrove – possono essere retribuiti temporaneamente in base ad una scala d'ingresso. Questo vale anche per i lavoratori interinali con mansioni uta, che siano alla prima esperienza nell'Industria Edile, o che abbiano lavorato a lungo al di fuori di questo settore.
- *Suddivisione delle mansioni dei lavoratori interinali con mansioni di cantiere*
Le mansioni di cantiere previste nel cao sono suddivise in cinque categorie (cfr. la tabella qui di seguito). Lo stipendio del lavoratore interinale in cantiere, di età pari o superiore ai 22 anni, dipende dalla categoria di appartenenza delle sue mansioni. Per gli interinali in cantiere *più giovani*, lo stipendio è rapportato all'età e al livello di istruzione professionale.

Categorie di mansioni per lavoratori interinali in cantiere

- A. Lavoro non qualificato o scarsamente qualificato, esperienza non richiesta, mansione di assistenza (per esempio, un aiutante che esegue compiti semplici di vario tipo).
- B. Un certo grado di esperienza specifica, limitata autonomia nel lavoro, autonomia spesso possibile per compiti semplici e ripetitivi (es., un demolitore che lavora sotto supervisione).
- C. Esperienza professionale specifica, conoscenza del lavoro e capacità di agire in completa autonomia. Questo è il caso dei veri artigiani del loro settore (es., un piastrellista con totale competenza).
- D. Esperienza professionale specifica e specialistica, autonomia, per lo più con funzione direttiva (es., un muratore con totale competenza, in grado di lavorare anche su fognature, pavimenti a mattonelle, pareti e tetti a tegole).
- E. Conoscenza molto specialistica, autonomia, per lo più con funzione direttiva (es., uno specialista di fondamenta, o un esperto di palificazione).

• *Suddivisione delle mansioni dei lavoratori interinali uta*

Delle "scale di mansioni uta" previste nel cao, dodici sono applicabili ai lavoratori interinali distaccati in territorio olandese e provenienti dall'estero. Per ciascuna mansione, esiste un massimo di sei livelli.

Scale di mansioni per lavoratori interinali uta

- 1. Implementazione (supervisione di un progetto edile)
- 2. Ufficio aziendale
- 3. Predisposizione dei lavori
- 4. Calcolo
- 5. Sviluppo di piano operativo, ufficio costruzioni e ufficio di disegno
- 7. Acquisti
- 8. Controllo su materiali e materiale da costruzione
- 9. Manutenzione materiale
- 10. Controllo su qualità di asfalto e/o calcestruzzo
- 11. Amministrazione generica
- 12. Amministrazione lavori
- 17. Programmazione e analisi di sistema

3.5 Indennità e rimborsi

Tutte le indennità e i rimborsi sono espressi al lordo, a meno che sia specificato diversamente nel testo.

Lavoratori interinali con mansioni di cantiere

MISURE SUPPLEMENTARI PER I LAVORATORI PROFESSIONALI

• **Indennità di prestazione.** Se presso l'impresa edile dell'azienda utilizzatrice, o presso il cantiere, si prevede un'indennità di prestazione, l'agenzia di lavoro interinale corrisponde al lavoratore professionale la stessa indennità. Un'indennità di prestazione è un supplemento sullo stipendio garantito, previsto per il lavoratore interinale.

• **Rimborso delle spese di viaggio.** Un lavoratore interinale con mansioni di cantiere che deve percorrere quotidianamente più di cinque chilometri complessivi, tra il suo indirizzo temporaneo nei Paesi Bassi e il posto di lavoro e viceversa, ha la possibilità di ricevere un rimborso, in base alla tabella qui di seguito riportata.

Rimborso delle spese di viaggio al lavoratore interinale con mansioni di cantiere

mezzo di trasporto	criterio di calcolo	Importo
trasporto pubblico	la classe di viaggio più bassa	100%
bicicletta	ogni giorno lavorativo	€ 0,80
motorino	per km	€ 0,07

	al giorno (minimo)	€ 0,89
motocicletta	per km	€ 0,19*
automobile	per km	€ 0,19*

*Questo rimborso è valido per il 2011 e non è soggetto a tassazione.

MISURE SUPPLEMENTARI PER I LAVORATORI PROFESSIONALI

• **Indennità di viaggio.** Un lavoratore professionale con mansioni di cantiere, che lavora al di fuori del territorio del comune olandese in cui risiede temporaneamente, ha diritto ad un'ulteriore remunerazione (oltre ad eventuali indennità per prestazioni), anche per le ore che deve dedicare al viaggio di andata e ritorno, dalla sua temporanea residenza olandese al luogo di lavoro. L'indennità di viaggio non si applica per la prima ora di viaggio giornaliera. La durata del viaggio si calcola in base a quella prevista con il trasporto pubblico. In caso di mezzo di trasporto proprio, si presuppone che il dipendente sia in grado di percorrere il seguente numero di chilometri ogni ora: 5 km a piedi, 15 km in bicicletta, 25 km in motorino e 40 km in motocicletta. Per il percorso in automobile tra l'abitazione e il luogo di lavoro, la durata si stabilisce in base ad un criterio che tiene in considerazione la lunghezza del percorso di andata e ritorno più rapido. A questo proposito, rimandiamo alla tabella qui di seguito.

Calcolo del tempo di viaggio in automobile (lavoratori interinali con mansioni di cantiere)

Distanza abitazione- luogo di lavoro: da	distanza di sola andata in km a	ore di viaggio quotidiano retribuibili*
0 km	25 km	0
26 km	50 km	in base ad una velocità di 50 km all'ora
51 km	59 km	1,2
60 km	70 km	1,4
71 km	81 km	1,6
82 km	92 km	1,8
93 km	105 km	2
106 km	o valore superiore	tempo di viaggio effettivo**

* La prima ora di viaggio è già sottratta.

** Il numero di ore remunerate non può mai essere inferiore a quello corrispondente ad una distanza del viaggio di sola andata compresa tra 93 e 105 km.

• **Indennità per straordinari.** I lavoratori interinali con mansioni di cantiere possono scegliere tra un'indennità sottoforma di danaro ed una sottoforma di tempo libero. Nel caso della forma in danaro, la regolare remunerazione all'ora s'incrementa di una percentuale, in base alla tabella qui di seguito riportata. In caso d'indennità sottoforma di tempo libero, il numero di ore si straordinario s'incrementa di questa percentuale. In caso di straordinari svolti in turni in squadra, l'indennità è calcolata partendo dalla remunerazione oraria prevista per il servizio di turni in squadra. In caso di straordinari durante i fuoriorario infra, l'indennità si calcola partendo dalla regolare remunerazione all'ora.

Indennità per straordinari prevista per i lavoratori interinali con mansioni di cantiere

periodo	indennità
le prime 3 ore di straordinario giornaliera	25%
altre ore di straordinario, tra lunedì alle ore 5:00 e sabato alle ore 21:00	50%
tra sabato alle ore 21:00 e lunedì alle ore 5:00 e nei giorni festivi	100%

• **Indennità per turni a squadre.** I lavoratori interinali con mansioni di cantiere che lavorano in turni a squadre ricevono un'indennità percentuale, oltre al regolare stipendio. Se i turni di lavoro sono due, l'indennità sarà pari al 10%, se sono tre, sarà pari al 15%.

- **Indennità per fuoriorario Infra.** Quest'indennità si applica alle ore di lavoro fuori orario, precedenti le ore 7:00 e successive alle ore 20:00, nei limiti del numero normale di ore lavorative settimanali. Si tratta di un'indennità percentuale, calcolata sul regolare stipendio del lavoratore interinale con mansioni di cantiere.

Indennità per fuoriorario Infra di lavoratori interinali con mansioni di cantiere

lavoro svolto fuori orario	indennità
tra lunedì ore 20:00 e venerdì ore 7:00	30%
tra venerdì ore 20:00 e sabato ore 20.00	50%
tra sabato ore 20:00 e domenica ore 7:00	75%
tra domenica ore 7.00 e lunedì ore 7:00 e nei giorni festivi	100%

MISURE SUPPLEMENTARI PER LAVORATORI PROFESSIONALI

- **Indennità di reperibilità.** L'agenzia di lavoro interinale stabilisce l'entità della remunerazione, in accordo con il lavoratore professionale con mansioni di cantiere. In linea di principio, si decide di adeguarsi ai criteri di remunerazione dell'azienda utilizzatrice. Qualora il lavoratore professionale svolga servizio di reperibilità per un'intera settimana, si applica un compenso settimanale. In caso di servizio più breve, si applica un compenso giornaliero. Le ore di *lavoro svolto* durante il servizio di reperibilità valgono come straordinari.

Indennità di reperibilità per i lavoratori professionali con mansioni di cantiere (importi minimi)

vincolati al domicilio	indennità settimanale	indennità giornaliera (% dell'indennità settimanale)	
		lun-ven	sab/ dom
per l'intero tempo	€ 176,13	10%	25%
ad orari stabiliti	€ 152,64	10%	25%
in misura minima	€ 129,16	10%	25%

- **Abbigliamento da lavoro e attrezzatura**

L'impresa utilizzatrice può fornire gratuitamente l'abbigliamento da lavoro, le calzature e gli attrezzi necessari, al lavoratore interinale con mansioni di cantiere. Nel caso in cui quest'ultimo debba invece acquistarli personalmente, egli ha diritto ai seguenti rimborsi netti, per ciascun giorno di lavoro:

Rimborsi netti per abbigliamento di lavoro, calzature e attrezzi (dipendenti di cantiere)

motivazione del rimborso	importo
abbigliamento di lavoro	€ 0,87
abbigliamento per la palificazione stivali	€ 0,95
stivali	€ 0,54
stivali esclusivamente al ginocchio	€ 0,43
stivali e abbigliamento in tela cerata per lavori lungo una riva, o sugli argini di acque	€ 1,11
attrezzi propri da falegname/selciatore	€ 0,75
attrezzi propri da muratore/piastrellista	€ 0,54

- **Indennità per i capocantieri.** Un capocantiere – vale a dire un dipendente di cantiere di età pari o superiore a 22 anni, che supervisiona il lavoro di almeno cinque operai – ha diritto ad un'indennità, oltre al normale salario. I criteri per quest'indennità sono illustrati nella tabella II, tra le tabelle degli stipendi per i dipendenti di cantiere. Si rimanda a www.NLconstruction.info

Lavoratori interinali con mansioni uta

- **Rimborso delle spese di viaggio.** Il rimborso sotto specificato è previsto per lavoratori interinali con mansioni uta, che devono viaggiare su incarico dell'azienda utilizzatrice.

Rimborso delle spese di viaggio per lavoratori interinali con mansioni uti

mezzo di trasporto	criterio di calcolo	importo
trasporto pubblico	la classe di viaggio più bassa	100%
motocicletta	per km	€ 0,19 *
automobile	per km	€ 0,19 *

*Questo rimborso non è soggetto a imposte ed è valido per il 2011.

- *Indennità per straordinari.* L'indennità per straordinari di grande entità può essere corrisposta in danaro, o sottoforma di tempo libero. L'agenzia di lavoro interinale stabilisce, in accordo con l'impresa utilizzatrice, in quale forma si provvederà al pagamento. In assenza di accordi espliciti, il diritto di base del lavoratore interinale con mansioni uti fino al livello 3 compreso è un'indennità sottoforma di tempo, calcolata in base alla normale tariffa oraria.

3.6 Sicurezza e salute

- *Le stesse norme vigenti per il personale a contratto stabile.* In materia di sicurezza e condizioni lavorative, per i lavoratori interinali vigono le stesse norme applicabili al personale stabile dell'azienda utilizzatrice. Nel CAO per l'Industria Edile sono riportate, tra l'altro, regole per l'uso dei caschi di protezione, per il sollevamento dei carichi e per l'impiego di sostanze pericolose, nonché le misure precauzionali da adottare durante i lavori sulla strada.

- *Ruolo dell'impresa utilizzatrice*

L'impresa utilizzatrice è responsabile per l'applicazione delle regole in vigore sulla sicurezza e sul lavoro. Essa fornisce chiare istruzioni in proposito al lavoratore interinale.

- *Ruolo del lavoratore interinale*

Il lavoratore interinale è tenuto a seguire le istruzioni sulla sicurezza e sulle condizioni di lavoro, ricevute dall'impresa utilizzatrice.

4. Indirizzi

4.1 Parti coinvolte nel CAO per l'Industria Edile

Organizzazioni dei datori di lavoro

- Bouwend Nederland
www.bouwendnederland.nl
- NVB Vereniging voor ontwikkelaars & bouwondernemers
www.nvb-bouw.nl
- Aannemersfederatie Nederland Bouw en Infra
www.aannemersfederatie.nl
- Vereniging van Waterbouwers
www.waterbouwers.nl
- Ondernemersvereniging Bestratingsbedrijven Nederland (OBN)
www.obn.nl

Sindacati dei lavoratori dipendenti

- FNV Bouw
www.fnvbouw.nl
- CNV Vakmensen
www.cnvvakmensen.nl

4.2 Parti coinvolte nell'ABU-CAO e/o NBBU-CAO per i lavoratori interinali

ABU-CAO dell'organizzazione dei datori di lavoro

- Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)
www.abu.nl

NBBU-CAO dell'organizzazione dei datori di lavoro

- Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)
www.nbbu.nl

ABU-CAO e NBBU-CAO per i sindacati dei dipendenti

- FNV Bondgenoten
www.fnvflex.nl
- CNV Dienstbond
www.cnvdienstbond.nl
- De Unie
www.unie.nl
- Landelijke Belangenvereniging (LBV)
www.lbv.nl

Colofon

Edizione

Partijen bij de CAO voor de Bouwnijverheid
p/a Technisch Bureau Bouwnijverheid
Postbus 1128, 3840 BC Harderwijk, Paesi Bassi
www.tbbouw.nl

Redazione

Joyce van Dongen (Technisch Bureau Bouwnijverheid)
e Teun Baak (Tekst & Beleid bv)

Traduzione

Agenzia di traduzione "De Drechtsteden"

Grafica

Mieneke van der Wekken (QIP Creative)

Il testo di questo documento non è soggetto a copyright.

La presente pubblicazione è disponibile in più lingue. Si rimanda a www.NLconstruction.info