

Good Practice Guide

Guida alle Buone Pratiche





Promoting collaboration and good practice in posting
workers in the agro-food sector. VS/2019/0436

Good Practice Guide

Guida alle Buone Pratiche

AUTHORS | AUTORI

Ángela Rubio.

Good Practices Spain | Buone Pratiche Spagna (Cabinet. Technical UGT FICA)

Sabrina Ravidotti.

Good Practices Italy | Buone Pratiche Italia (FAI - CISL)

Adriana Dorobantu.

Good Practices Romania | Buone Pratiche Romania (ICDI)



TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION	6
01 BEST PRACTICE: SPAIN	9
01.1 Spain-Portugal Labour Inspectorate Cooperation Actions	9
01.2 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France).	11
01.3 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France).	12
02 BEST PRACTICE: ITALY	15
02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100".	15
02.2 Law 199/2016	16
02.3 The development of partnerships and network services for migrant seasonal agricultural workers.	17
03 BEST PRACTICE: ROMANIA	19
03.1 The contract for seasonal workers, with all their specifications, both in the language of the state of destination or in another language of international circulation, and in Romanian, is presented to the worker prior to his departure, so the worker is totally aware of the contractual clauses.	19
03.2 A rental agreement or equivalent document which clearly states the accommodation conditions made available to the seasonal worker by the employer, as well as proof that the employer ensures, in terms of accommodation, compliance with general health and safety standards in force in the receiving state	20
03.3 Installation of information kiosks to inform Romanian seasonal workers about the rights and obligations of work in agriculture, according to the legislation of the host country.	21
04 BEST PRACTICE FRANCE	23
04.1 Cross-border cooperation agreement between the Labour inspectorates of Spain and France	23
04.2 Trade Union actions in France in relation to posted workers in the agricultural sector	27



SOMMARIO

INTRODUZIONE	29
01 BUONE PRATICHE SPAGNA	32
01.1 Azioni di cooperazione degli Ispettorati del Lavoro Spagna-Portogallo	32
01.2 Collaborazione sindacale tra UGT FICA (Spagna) e CFDT (Francia).	33
01.3 Azione sindacale della UGT FICA: Consulenza e visite ai luoghi di lavoro e agli alloggi.	35
02 BUONE PRATICHE ITALIA	37
02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100".	37
02.2 Legge 199/2016	38
02.3 Lo sviluppo di partenariati e servizi di rete per i lavoratori agricoli stagionali migranti.	39
03 BUONE PRATICHE: ROMANIA	41
03.1 Il contratto per i lavoratori stagionali, con tutte le loro specifiche, sia nella lingua dello stato di destinazione o in un'altra lingua di circolazione internazionale, sia in rumeno, viene presentato al lavoratore prima della sua partenza, in modo che il lavoratore sia totalmente consapevole delle clausole contrattuali.	41
03.2 Un contratto di locazione o un documento equivalente che indichi chiaramente le condizioni di alloggio messe a disposizione del lavoratore stagionale da parte del datore di lavoro, nonché la prova che il datore di lavoro garantisce, in termini di alloggio, il rispetto delle norme generali di salute e sicurezza in vigore nel paese di accoglienza.	42
03.3 Installazione di chioschi informativi per informare i lavoratori stagionali rumeni sui diritti e i doveri del lavoro in agricoltura, secondo la legislazione del paese ospitante.	43
04 BUONE PRATICHE: FRANCIA	45
04.1 Accordo di cooperazione transfrontaliera tra gli ispettorati del lavoro di Spagna e Francia	45
04.2 Azioni sindacali in Francia in relazione ai lavoratori distaccati nel settore agricolo	49

INTRODUCTION

The PROMOTE project "promoting collaboration and good practices in the posting of workers in the agro-industrial sector", is promoted by the Federation of Industry, Construction and Agriculture of the General Union of Workers UGT FICA and counts with the participation of notus-asr, as project coordinator and trade union organisations from three countries: Italy - Agricultural Food Environmental and Industrial Federation of the Italian Confederation of Labour FAI CIL; France -Agri-food Trade Union CFE-CGC Trade Union of Salaried Workers; Romania Asociatia Initiativa Pentrucooperare Intercomunitaria ICDI.

Throughout the two years of the project, and despite the difficulties encountered due to the COVID 19 pandemic, all the activities planned in the project have been carried out, with the exception of the face-to-face meetings, which have been replaced by online meetings and personal meetings for the in-depth interviews. In-depth interviews with experts and people with knowledge of the problem of the displacement of workers in the agricultural sector, which had to be replaced, in most cases, by interviews carried out either by telephone or via Skype or with the use of different platforms.

The main objective of the PROMOTE project is to seek and promote collaboration between different agents to promote good practices that contribute to improving the conditions of posted workers and seasonal workers who move around the territory of the European Union making use of their right to free mobility. Finally, good practices are sought that contribute to improving compliance with the law in the treatment of workers.

During the implementation of the project, the partners have identified those practices that they believe are aimed at improving the working conditions of posted workers. The following criteria have been used for the selection of the practices:

- o **The impact** that we believe such a practice can have in improving the conditions of posted or seasonal workers. Among others: Improvements in occupational health aspects; Improvements in their salaries in accordance with the applicable legislation; Improvements in their working conditions with regard to working time; Improvements in their housing conditions; Improvements relating to travel to the place of work or to the country for the development of the activity.
- o **The number of actors** involved in the implementation of such a practice. Whether it is a



practice that is carried out by trade unions together with employers and together with the administration, or whether it is a practice that is carried out only between trade unions, or only between administrations, i.e. whether there is a multi-agent intervention or whether only one and the same group of actors is involved.

The practice has been set up between the labour inspectorates of the different countries involved; The practice is carried out by ministries of labour or ministries responsible for the posting of workers; The practice has been implemented among trade unions in different countries; The practice is carried out between trade unions and employers' organizations in the countries concerned; The practice involves trade unions, employers' organizations and the responsible administrations in each country.

- o **The transferability of this practice** to other cultural environments.

It is a practice that can be implemented in other countries. Does it require any special structure, is it a simple practice to implement or would it require a legislative change, the creation of costly structures to implement it etc.

This document presents the selected practices, for each partner, that meet the criteria that had been established among all partners. The practices presented here are of three types:

- o Practices that focus on legislative amendments with the participation of the social partners in the negotiation of such laws;
- o Practices that focus on cooperation between different administrative bodies, in particular the labour inspectorates of different countries;
- o And practices that are developed by trade unions in the exercise of their functions, which either alone or in collaboration with other trade unions in other countries take care of workers who go to other countries to spend a period of time in different agricultural campaigns or take care of workers who have come to their country for the different campaigns.

Each of these practices has been described in response to a series of questions that were raised in the working script:

1. What are the objectives of this practice, what are the main aspects of working conditions or what problems does the practice aim to solve
2. The practice focuses on: Workers; on Employers; on trade union organizations; on employers' organizations; o intermedium organizations
3. How this good practice is implemented; Part of the adoption of a formal agreement be-

tween administration organizations (Labour inspectorates; Ministries involved; etc.); Part of formally adopted agreement between employers' and trade union organizations/trade union organizations, etc.; The agreement sets out the objectives, tasks and the role of each party in implementing the adopted agreement or they are informal agreement.

4. What results have been obtained or what are the expected results in the short, medium and long term.





01 BEST PRACTICE: SPAIN

01.1 Spain-Portugal Labour Inspectorate Cooperation Actions

This agreement is based on the intense flow of cross-border workers between the two countries, the increase in the provision of services of a transnational nature between the two countries and the deficit detected in the existing information on real or fictitious companies that offered these services, the activity they carried out, the labour relations that were established, and the situation in terms of social security. These problems were compounded by the differences in contributions or salaries between the two countries and the different forms of surcharges on benefits.

This Agreement has been to facilitate cooperation for the proper implementation of Community Directive 96/71/EC, and the specific objectives:

- 1 Establish a permanent framework for collaboration, which can be reviewed annually, in the following areas of action: health and safety at work, accidents at work, work permits for non-EU citizens, prior verifications and sanctioning procedures with companies based in the neighbouring country, exchange of information on the flow of workers, cooperation and assistance derived from Directive 96/71/EC (Law 6451/1996), on the posting of workers in the framework of the transnational provision of services, in the area of information.
- 2 Establish direct communication links in the terms expressed in the first point according to the following criteria: direct communication between neighbouring regional authorities and direct communication between central authorities.
- 3 Create a Joint Follow-up Commission to ensure compliance with the agreement, define the agenda and specify the measures to be adopted. It will serve as a liaison body for the exchange of information and cooperation between the authorities and inspection bodies of both states.

This Agreement focuses on the exchange of information between the labour inspectorates of Spain and Portugal, under the auspices of their respective Ministries, due to the need to obtain relevant information due to the intense flow of cross-border workers between the two countries; the increase in the provision of services of a transnational nature between the two countries and the deficit detected in the existing information on real or fictitious companies offering these services, the activity they carried out, the labour relations that were established, and the situation in

terms of social security. These problems were compounded by the differences in contributions or salaries between the two countries and the different forms of surcharges on benefits.

For the implementation of this practice, the signing of an agreement is formalised, which establishes the meetings to be held; who will be responsible for organising the meetings; where they are to take place and what the agenda will be for each of the meetings held between the heads of the Spanish and Portuguese administrations.

The results achieved by the agreement have facilitated cooperation in all areas and mutual knowledge of the two countries.

1. At the political level, the holding of summits and regular meetings. Commitment to coordination at political and administrative level.
2. At Legal level: Dissemination of existing problems. Establishment of criteria and guidelines for joint actions.
3. In the operational field: it has facilitated interventions, speeding up the collection of information and procedures.
4. Improved knowledge of regulatory and legislative changes in each country.
5. Continuity of cooperation beyond legislative and political changes
6. Joint campaigns in both countries on issues identified as being of interest to both countries, e.g. the campaign on the "Use of agricultural machinery".
7. Signing of a memorandum to deepen bilateral cooperation and extend it to other areas of interest to the two administrations of the two countries. The management centres in charge of international relations in different departments of the Ministry of Labour ask for follow-up of the actions carried out.
8. Biannual concrete action plans.



01.2 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France).

The trade union collaboration between the Spanish trade union UGT FICA and the French trade union CFDT is based on the intense flow of Spanish workers who move to France to work in the French grape harvest and the lack of information that exists in many cases on wages, social security and accommodation conditions.

The general objective of this collaboration has been to accompany and advise Spanish workers and seasonal workers who move to France each year for the grape harvest, and the specific objectives are:

- 1 Advise Spanish workers and seasonal workers before travelling to France on working conditions, wages and accommodation during the grape harvest season.
- 2 Establish a framework of collaboration and information throughout the campaign with the French trade union CFDT to ensure compliance with working conditions.
- 3 Ensure that labour legislation is complied with and that accommodation meets minimum conditions of habitability.

This collaboration between Spanish and French trade unions is mainly concerned with ensuring compliance with the working conditions and accommodation conditions of Spanish workers and seasonal workers participating in the French grape harvest campaign.

In the absence of information detected on labour rights in each of the countries, wages, working hours, social security contributions. In addition, there is a need to monitor the living conditions of the accommodation offered by the companies to these migrant workers, the practice is mainly focused on providing all information concerning the labour rights of these workers.

To implement this practice, each trade union organisation collects information on the workers who go to France and collects information on the contracts of these workers.

This information is shared with those in charge of the CFDT union and fluid communication is maintained in the event of any anomalies that may arise.

The Spanish workers always have a reference person from UGT FICA union to contact a person in charge in the union and this person assesses the situation and passes the information on to the CFDT officials, if it is considered that intervention, dialogue or negotiation with the employers is necessary.

Every year, the people in charge of this activity go to France to visit the displaced workers during the grape harvest period to find out about their situation on the ground, visit their accommodation and find out about any problems directly.

The results achieved by the inter-union collaboration have facilitated cooperation in the labour field and knowledge of the labour situation of Spanish workers and seasonal workers.

1. In the operational field: improving knowledge and information on working conditions in France for Spanish workers and seasonal workers.
2. Improving knowledge of occupational health issues and accommodation conditions
3. Accompanying Spanish workers and seasonal workers when they find themselves in a situation of non-compliance with labour legislation.

01.3 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France).

Within the trade union action of UGT FICA, two types of actions are planned every year aimed. On the one hand at migrant workers in seasonal agricultural campaigns, with the status of migrant being that of European Union citizens and third country nationals holding a residence and work permit, as well as non-resident foreigners hired in their countries of origin, who move within the national territory more than 100 km from their habitual residence or from the place of their last employment; and on the other hand, migrant workers of Spanish origin who go to France to participate in seasonal agricultural campaigns, in this case to the grape harvest campaign.

This type of trade union action is based on the intense flow of migrant workers who travel to Spain to take part in the different seasonal agricultural campaigns throughout the year and on the significant flow of Spanish workers who go to France to take part in the grape harvest campaign. It is also based on the lack of information detected in many cases, regarding labour rights in each of the countries, wages, working hours, social security contributions. In addition, there is a need to monitor the living conditions of the accommodation offered by the companies to these migrant workers.



These trade union actions carried out by UGT FICA are as follows:

- 1.** Organizing and coordinating the recruitment and movement of seasonal workers. The purpose of this action is to organize seasonal agricultural campaigns and the movement of workers, and involves a series of tasks such as planning and arranging seasonal agricultural campaigns, quantifying the needs of seasonal workers, managing offers, coordinating recruitment and organizing travel.
- 2.** Ensure and control the habitability conditions of the accommodation offered to seasonal workers in the agricultural sector, as established in Order ESS/1708/2012, of 20 July. To this end, visits are made to the accommodation and reports are drawn up on the conditions of the same.
- 3.** To offer advice and socio-labour information to migrant workers in seasonal agricultural campaigns in relation to their rights and duties derived from their work nature and social conditions, both to migrants who travel to Spain to participate in agricultural campaigns and to migrants who travel from Spain to participate in the French grape harvest campaign.

This type of actions carried out by UGT FICA have provided information on labour rights of migrant workers in the double flow of entry and exit from Spain. In the operational field, it has facilitated interventions, speeding up the collection of information on accommodation conditions and improved coordination of migratory flows in Spain.

Within the trade union action of UGT FICA two types of actions are planned annually, which are materialized in the form of visits addressed on the one hand to migrant workers in seasonal agricultural campaigns, with the status of migrant being that of European Union citizens and third country nationals holding a residence and work permit, as well as non-resident foreigners hired in their countries of origin, who move within the national territory more than 100 km from their usual residence or from the place of their last employment. On the other hand, migrant workers of Spanish origin who go to France to participate in seasonal agricultural campaigns, in this case the grape harvest campaign.

The results achieved by this type of actions carried out by UGT FICA have provided information on labour rights of migrant workers in the double flow of entry and exit from Spain. In the operational field, it has facilitated interventions, speeding up the collection of information on accommodation conditions and improving coordination on migratory flows in Spain.





02 BEST PRACTICE: ITALY

02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100".

Our Federation has set up a toll-free number, "SOS caporalato - 800 199 100", to collect reports and evidence from workers employed in conditions of exploitation and illegality in the agro-food industry. This project was prompted by several objectives: the creation of a channel to listening to workers; the creation of a tool to monitor the phenomenon in general and to collect useful data for the monitoring of its evolution; a tool at local level to disseminate practices of protection, information and trust among workers, associations, institutions and local authorities.

All local and regional structures of our Federation participate in publicising this helpline, while workers' reports are collected at national level. A specific questionnaire has been designed for the collection of reports and specially trained resources are dedicated to receive all types of testimonies.

The direct beneficiaries are all those workers who, in various ways, have reported abuse and/or exploitation of labour, forced labour or lack of protection and rights. Indirect beneficiaries are local authorities and institutions which, thanks to these reports, may become aware of certain criminal situations, as well as small and medium-sized enterprises that are virtuous and often victims of unfair competition.

For the implementation of this practice, a memorandum of understanding is planned between Fai Cisl and the National Labour Inspectorate to improve the information flow all across the national territory.

The reports are collected at the national level. The staff dedicated to the toll-free number switchboard is prepared to collect as much information as possible in a short time and based on the sensitivity of the caller. Subsequently, the report is transferred to the contact person of the FAI CISL of the reference territory and the report is managed at the local level only when possible.

Many reports collected contain valuable information that could, if shared, improve the knowledge of this phenomenon in a given territory; increase the participation of all actors involved; foster a territorial collaboration between institutions and bodies. The aim is to strengthen the importance and enforcement of labour legislation, social rights and individual and collective rights that all workers should have.

As a national federation we have analyzed the various reports and their distribution on the national territory and the diffusion of the phenomenon in some specific territories.

02.2 Law 199/2016

The Law on illegal hiring (Caporalato) No. 199 of 4 November 2016, "Provisions on combating the phenomena of undeclared work, labour exploitation in agriculture and wage realignment in the agricultural sector", recognises the seriousness of the crime of illegal intermediation with the aim of combating the phenomenon of illegal hiring. The main lines of action of the measure, which consists of 12 articles, concern the rewriting of the offence of 'caporalato' (illegal intermediation and labour exploitation), which introduces the sanctioning also of the employer; the application of an attenuating circumstance in case of cooperation with the authorities; the compulsory arrest in flagrante delicto; the strengthening of confiscation measures; the adoption of precautionary measures concerning the agricultural holding where the offence is committed; the extension of liability for the crime of 'caporalato' to legal persons; the extension of the benefits of the Anti-Trafficking Fund to victims of 'caporalato'; the strengthening of the Quality Agricultural Labour Network, as a tool to control and prevent undeclared work in agriculture; the gradual realignment of wages in the agricultural sector.

The law has been promoted by all trade unions and relevant ministries. The objective of the law is to combat the phenomenon of illicit intermediation, defend profitable companies and legal work, therefore workers.

In 2018, a few years after the entry into force of the aforementioned law against illegal hiring, the Ministry of Labour and Social Policies approved and established the first three-year Plan to combat labour exploitation and illegal hiring in agriculture. The Plan was the result of discussions among all institutional actors, representatives of workers and employers in the agricultural sector as well as third sector associations. It envisages an implementation strategy articulated in different phases, starting from the mapping of territories and agricultural labour needs and continuing along four strategic axes: prevention, surveillance and contrast, protection and assistance, and socio-occupational reintegration. To date, different working groups have been set up with the participation of all the main actors in the sector, including workers' associations.

Better protection of workers' rights in the agricultural sector is the most important result of this practice.



The first effect of the law was the implementation of the repressive part with the implementation of human resources in the area and specific task force of inspectors in the interprovincial and territorial departments of the Carabinieri. In this context, 263 judicial police operations were carried out in which 570 people were reported (+ 190% compared to 299 in 2018), 154 of whom under arrest. Of the 3,247 workers involved in the "anti-hiring" operations (888 of which of Italian nationality), 1,266 (about 39%) were totally "black". Of the 3,247 workers involved in the "anti-hiring" operations (888 of which of Italian nationality), 1,266 (about 39%) were totally "black". The agricultural workers involved in the aforementioned operations totaled 1,488, 751 of whom were employed "illegally". Among the latter there were 533 foreigners, 205 illegal immigrants and only 13 Italian citizens. As a result of checks carried out on 44 companies, the civil inspectors of the INL also issued 93 crime reports for illicit intermediation of labor with exploitation of labor and protected 65 workers. (Annual report of supervisory activity on labor and social legislation 2019 INL-National Labor Inspectorate).

02.3 The development of partnerships and network services for migrant seasonal agricultural workers.

In 2017, with the help of the European Project (VP/2017/001/0044 entitled "Joint Action Plan for Seasonal Migrant Workers: Transnational partnerships, networking and training of a referral group ") Fai Cisl (project leader) in partnership with other European countries started to build a "network" to facilitate the dissemination of information and best practices for those countries that use seasonal migrant workers in the agro-food sector, thus developing transnational cooperation and the notion of "resource person" or "referral person" through which seasonal workers can have information adapted to their situation. A series of international cooperation activities were put into practice to provide information and advice to workers, and involved the national labour representations of labour-supplying countries and their embassies in the labour-receiving countries, encouraging experiments in exchanges and integration of migrant workers from communities already established in Italy (Macedonian Community in Piedmont and Northern Italy).

This project was followed by other projects in which FAI was involved both as a partner and as leading partner.

Projects involve workers from different countries, public institutions of occupational health and safety, partner embassies, the Ministry of Labour and social partners from both partner countries and the project leader country.

Implementation is assured through the participation of FAI CISL in the European calls for proposals published each year for this field of action, both as promoter and as partner, and the by setting up of a transnational network.

Better protection of workers in the agricultural sector and provision of protection tools for them.





03 BEST PRACTICE: ROMANIA

03.1 **The contract for seasonal workers, with all their specifications, both in the language of the state of destination or in another language of international circulation, and in Romanian, is presented to the worker prior to his departure, so the worker is totally aware of the contractual clauses.**

The objective of this practice is to inform the posted workers regarding their contractual rights and obligations, because in many cases the workers receive the employment contract after they start working, until then they receive only general information about it, the worker not being able to decide whether to sign the contract or not, fully aware of contractual clauses.

The importance of knowing the employment contract derives from the following:

- The employment contract includes special conditions regarding travel to the workplace, accommodation, consider health and safety at work and during the Covid-19 pandemic all workers are provided social protection and distancing measures.
- The employment contract specifies whether the transport back to Romania is ensured and under what conditions.
- The contract provides all the details regarding the payment of remuneration, and what the agreed payment methods are: salary per month, day, hour or per kg (in specific cases in agriculture).

Agricultural workers are generally subject to numerous abuses by their employers or employment agencies, and these are most often possible since workers are either not sufficiently well informed about their legal rights, or they simply do not pay attention to the details presented at the beginning of the employment relationship.

In this respect, the above-mentioned practice focuses on employment agencies, and on posted workers.

The law 227/2020 stipulates the obligation of the employment agency to ensure the conclusion of the contracts both in the language of the state in which the employer is established, or carries out his activity, and Romanian, as well as making this contract available to the Romanian worker,

before his departure from Romania.

If such a practice were to be extended, and employment agencies were to be checked more rigorously through cross-checks, many fraudulent practices would come to an end, including the one of the payment of remuneration, the most complained of all abusive practices, in the sense the worker is told he will be paid daily or hourly and actually ends up either being paid in kg, or totally different compared to what they initially agreed.

The implementation of this practice has already produced the first positive results, according to Mr. Ion Paunel, President of the Union of Agricultural Producers from Olt district, since this law was promoted, they start receiving positive feedback from seasonal workers from Germany, receiving contracts before leaving the country they benefited from those stipulated in the contract, the accommodation was decent, they benefited from transport from country of origin to receiving country and vice versa and the payment of the salary was as stipulated in the contract.

03.2 **A rental agreement or equivalent document which clearly states the accommodation conditions made available to the seasonal worker by the employer, as well as proof that the employer ensures, in terms of accommodation, compliance with general health and safety standards in force in the receiving state**

The objective of this practice is preventing the employer and employment agencies from accommodating seasonal workers in precarious if not inhumane conditions.

As a measure of protection for those working temporarily abroad, employment agencies are required to provide workers with a rental agreement or equivalent document that clearly states the accommodation conditions made available to the seasonal worker by the employer, as well as proof that the employer ensures, as regards accommodation, that the general health and safety standards in force in the receiving state are met.

If the accommodation is organized by the employer and the general standards of health and safety in force in the receiving state are met, the seasonal worker may be required to pay a rent, the cost of which may not exceed 25% of his net remuneration.

The above-mentioned practice focuses on employment agencies, workers, and employers.



The Romanian Parliament adopted the legislative proposal for amending and supplementing Law no. 156/2000 on the protection of Romanian citizens working abroad, the Romanian side negotiates including the accommodation conditions offered by employers, who must comply with national norms an allowance for the provision of daily food, the settlement of the transport expenses back and forth to the domicile address in Romania, during the period in which the seasonal workers actually carried out their activity.

An example where the practice is implemented with success is Hensgens farm in the German town of Selfkant. Agricultural workers being informed about accommodation conditions even before leaving the country, here strict hygiene rules are an imperative for all people employed on the farm. For some of the seasonal living areas there are rooms for four people, with large kitchens, bathrooms and common living rooms, the others will live in specially designed containers with additional sanitary spaces. Cleaning is also ensured, provided by a maid who will permanently take care of the cleaning and disinfection of the rooms.

Regardless of nationality, gender or ethnicity, there should be no differences between local and seasonal workers in terms of salary, accommodation or working conditions.

Extending the application of this practice to all areas where Romanian workers go would put an end to one of the most fraudulent practices suffered by displaced workers.

In the same way that this practice is applied in Hensgens farm in the German town of Selfkant and has achieved successful results for the workers by improving their accommodation conditions, this practice should be extended to all countries and applied to all posted workers regardless of their origin.

03.3 **Installation of information kiosks to inform Romanian seasonal workers about the rights and obligations of work in agriculture, according to the legislation of the host country.**

The objective of this practice is to inform the agricultural workers about their rights in accordance with the labor legislation from the receiving country, to inform the Romanian community about the risks of working without complying with current legislation.

The Romanians working abroad are over 4 million. In Italy alone, working in agriculture there are, according to Italian unions, about 110,000, but there are many who do not appear in statistics

of any kind, they work without legal documents, which makes them vulnerable to employers, unable to avoid abuse and exploitation.

On the other hand, even those who work with an employment contract do not know the labor legislation, so they end up working unpaid overtime or for less money.

The above-mentioned practice focuses on trade unions, institutions, and workers.

In June 2016, an agreement was signed between FLAI CGIL and Inca, CNSLR Fratia, Agro-Frăția, to create in the country of origin of the workers, information points on working conditions, rights, contracts, and arrival in Italy, even to ensure a more efficient protection of Romanian workers employed in agriculture.

The Attaché on Labor and Social Issues at the Romanian Embassy in Italy also constantly monitors the situation of Romanian citizens working in different regions of Italy.

He participated together with CNSLR Frăția and the representative of FSL Agro-Frăția, but also with a FLAI-CGIL delegation in a series of meetings with representatives of local authorities and the Romanian community in the Campania - Salerno - Eboli - Battipaglia area. CNSLR Frăția and FLAI-CGIL have concluded a collaboration protocol to help Romanian workers working in Italy, but also those who have returned to Romania but have yet to recover sums of money from the former employer.

Many Romanian workers informed about their rights means fewer people cheated and exploited.

By implementing this practice, the Romanian authorities seek to establish a dialogue with the institutions of the host country to increase controls and inform the Romanian community about their rights, working conditions, and the risks of working without legal forms.

Another result is the cooperation between trade union organisations and with the participation of public administrations, which allows for better results in the actions carried out.



04 BEST PRACTICE FRANCE

04.1 Cross-border cooperation agreement between the Labour inspectorates of Spain and France

The Bilateral Agreement between France and Spain on Cooperation for the transnational posting of workers and the prevention of undeclared work, was signed on 26 April 2019, replacing the previous Agreement signed on 22 September 2010. It includes a Common Statement between the Labour and Social Security Inspectorate under the Ministry of Labour, Migration and Social Security of the Kingdom of Spain and the Directorate General for Employment of the French Republic. It regards cooperation in the field of Transnational posting of workers and the prevention of undeclared work.

This agreement emerges in the context of:

- 1 The need to ensure an efficient protection of employment, health, safety, hygiene and working conditions for posted workers so they can carry out their work in French or Spanish territory, as well as to reduce the risk factors that lead to occupational accidents or disease;
- 2 The need to ensure the protection of the workers' rights in cases of undeclared work;
- 3 The need to ensure the compliance with the Posting of Workers Directive (Directive 96/71/EC) and the compliance with Regulation EU 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System (Regulation IMI).

The objectives established in the Common Statement, included in the Cooperation Agreement, are as follows:

1. Improving the collaboration, coordination and the exchange of information with the purpose of providing a more efficient response, especially in the case of occupational accidents suffered by posted workers in Spain or in France.
2. Improving the reciprocal knowledge of the Spanish and French National Authorities, including the way they work and of the legal framework applicable in each country.
3. Improving the detection mechanisms and action procedures of the Labour Inspectorates against the phenomenon of "Letterbox companies" that operate in both countries, as well as the situation of fraud regarding the posting of workers or undeclared work.

4. Improving the monitoring procedures for the Internal Market Information System (IMI) with the aim of processing information requests in a faster and more efficient manner.
5. Increasing the Exchange of information regarding the impact and the results of the activity of the inspections on Spanish or French businesses, according to the obligations of Directive 96/71/EC (Law 6451/1996), as modified by Directive 2018/957/EU ,and the Enforcement Directive 2014/67/EU.
6. Reinforcing employees and employers' knowledge of the legal regulations applicable to their specific situation.
7. Promoting the exchange of information on areas of common interest with the purpose of achieving a better European coordination.

This agreement has a very broad focus as it considers that:

- o Better knowledge of both labour inspectorates, thanks to the exchange of information between the two agencies, improves information on posted workers in both countries..
- o Better knowledge of both Labour Inspectorates, thanks to the exchange of information between the two bodies, improves the information of companies posting workers in both countries.
- o Securing the rights of displaced workers is a success story for trade unions,
- o Finally, for employers' organisations, ensuring compliance with legislation for posted workers is a guarantee against unfair competition.

It is an Agreement, mainly of an administrative nature, to reinforce the bilateral relations between both National Labour Inspectorates and to create a framework for the sustainable development of joint activities.

The signature of the Agreement stems from the update of the agreement signed on 22 September 2010, and the need to adapt to the new EU provisions on posting. First of all, a National Dialogue Committee was created to reinforce bilateral relations between France and Spain. Furthermore, the designation of Proximity Correspondents, identified within the territorial services and in the liaison offices that correspond in every country to the Inspection Services was created.

The competent authorities designated by France are:

- o The Directorate General for Labour, as a national liaison office for all the non-border regions within the Kingdom of Spain and for the border regions when the decentralised



offices do not correspond at both sides of the border.

- The Regional Department of Enterprise, Competition, Consumer affairs, Labour and Employment of the Occitania Region, for the border area that covers:
 - ✦ in **France**, the territory of the Occitania Region;
 - ✦ in **Spain**, the territory of the Autonomous Communities of Aragon and Catalonia.
- The Regional Department of Enterprise, Competition, Consumer affairs, Labour and Employment of the Nouvelle-Aquitaine Region, for the border area that covers:
 - ✦ in **France**, the territory of the Nouvelle-Aquitaine Region;
 - ✦ in **Spain**, The territory of the Autonomous Communities of the Basque Country and Navarre.

The competent authorities designated by Spain are:

- The National Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate as the central authority in labour inspection and social security, as a national liaison office for all the non border regions with the Kingdom of Spain and for the border regions when the decentralised offices do not correspond at both sides of the border.
- The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from Autonomous Community of Aragon, for the border area that covers:
 - ✦ in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of Aragon;
 - ✦ in **France**, the territory of the Occitania Region.
- The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from the Autonomous Community of Catalonia, for the border area that covers:
 - ✦ in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of Catalonia;
 - ✦ in **France**, the territory of the Occitania Region
- The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from the Autonomous Community of the Basque Country, for the border area that covers:
 - ✦ in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of the Basque Country;
 - ✦ in **France**, the territory of the Nouvelle-Aquitaine Region.

- o The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from the Autonomous Community of Navarre, for the border area that covers:
 - + in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of Navarre;
 - + in **France**, the territory of the Nouvelle-Aquitaine Region.

The functions of these correspondents are to prepare and contribute to the implementation of the programme of activities defined by the National Dialogue Committee.

1. The creation of a yearly programme of activities among the parties.
2. The organization of briefings and the exchange of information materials regarding the French and Spanish legislations, aimed at employees and employers, employers' organizations and trade unions, in the field of posted workers and undeclared work.
3. The exchange of methodological materials, targeting labour inspectorates and their institutional partners, with the purpose of facilitating mutual knowledge and the understanding of their respective operational frameworks and the legal developments in each country.
4. Organising the participation of control agents from the Labour Inspectorates from France and of inspectors and deputy inspectors of the National Labour and Social Security Inspectorate from Spain, as observers, in coordinated controls in France or in Spain.

The planning of the activities to be carried out and a clear schedule to be completed on a yearly Basis.

This is one of the youngest cooperation agreements, since it was signed on 26 April 2019. Nonetheless, on 18 September 2019, Madrid held the first bilateral meeting between the two authorities regarding cooperation in the field of the posting of workers and the prevention of undeclared work, dealing, among other issues, with the creation of the National Dialogue Committee and the planning of joint activities to be developed in 2019-2020.

Given the Covid-19 crisis, it has not been possible to develop the action plans as foreseen.

However, amidst the pandemic, meetings and videoconferences were held to share the measures and actions implemented in each country.



04.2 Trade Union actions in France in relation to posted workers in the agricultural sector

France is one of the countries in the European Union that receives posted workers from other EU member states to work in the agricultural sector, mainly in fruit picking (peaches, apples, strawberries, cherries, etc.).

Many of the companies that send these workers systematically fail to respect the rights of these workers, failing to pay the corresponding wages and sometimes housing them in dwellings that do not meet the minimum sanitary standards.

For this reason, some French trade unions have begun to develop a line of action with regard to these posted workers, which aims to prevent fraud in relation to these workers and the violation of their social and labour rights.

The objectives of the action are:

- To monitor employers' compliance with all obligations to workers.
- To have a comprehensive understanding of the reality of labour relations between workers and employers.
- To inform workers about the modalities of recruitment, affiliation and social security contributions, employers' duties, workers' rights and duties.
- To Inform workers of the working conditions in the region in which they work.
- To advise on the completion and processing of employment documentation to be submitted to the different organisations.
- To provide information on the best way to make the journey.
- To check the habitability of accommodation for seasonal workers.
- To inform workers about occupational risk prevention, so that they are aware of the risks of the work they do and the preventive measures to be adopted, in order to avoid injuries and accidents.

In relation to posted workers, the French trade unions have been in contact with them for some time, mainly in the Marseille area, and have created channels of communication with them, via WhatsApp, in order to be able to maintain a continuous flow of information and advice.



Likewise, as part of this line of action, they are vigilant with regard to companies that move workers, and on several occasions they have even appeared as private prosecutors in the trials in which these companies are involved, on the understanding that they are defrauding the French social security system, as these companies should be considered as main companies in France. An example of this is the lawsuits that French trade unions have brought against some temporary employment agencies from Spain and Bulgaria.





INTRODUZIONE

Il progetto PROMOTE "promuovere la collaborazione e le buone pratiche nel distacco dei lavoratori nel settore agroindustriale", è promosso dalla Federazione dell'Industria, Costruzione e Agricoltura dell'Unione Generale dei Lavoratori UGT FICA e vede la partecipazione di Notus-asr come coordinatore del progetto e delle organizzazioni sindacali di tre paesi: Italia - Federazione Agroalimentare Ambientale e Industriale della Confederazione Italiana del Lavoro FAI CISL; Francia - Sindacato Agroalimentare CFE-CGC Sindacato dei Lavoratori Dipendenti; Romania Asociatia Initiativa Pentrucooperare Intercomunitaria ICDI.

Durante i due anni del progetto, e nonostante le difficoltà incontrate a causa della pandemia COVID 19, tutte le attività previste nel progetto sono state realizzate, ad eccezione degli incontri in presenza, che sono stati sostituiti da incontri online e incontri in presenza per le interviste in profondità. Interviste in profondità con esperti e persone con conoscenza del problema dello spostamento dei lavoratori nel settore agricolo, che hanno dovuto essere sostituite, nella maggior parte dei casi, da interviste realizzate o per telefono o via Skype o con l'uso di diverse piattaforme.

L'obiettivo principale del progetto PROMOTE è quello di cercare e stimolare la collaborazione tra diversi agenti per promuovere le buone pratiche che contribuiscono a migliorare le condizioni dei lavoratori distaccati e dei lavoratori stagionali che si spostano sul territorio dell'Unione Europea facendo uso del loro diritto alla libera mobilità. Infine, si cercano buone pratiche che contribuiscano a migliorare il rispetto della legge nel trattamento dei lavoratori.

Durante l'attuazione del progetto, i partner hanno identificato quelle pratiche che ritengono siano volte a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati. I seguenti criteri sono stati utilizzati per la selezione delle pratiche:

- o **L'impatto** che si ritiene che tale pratica possa avere nel migliorare le condizioni dei lavoratori distaccati o stagionali. Tra tutti: Miglioramenti negli aspetti della salute sul lavoro; Miglioramenti nei salari in conformità con la legislazione applicabile; Miglioramenti nelle condizioni di lavoro per quanto riguarda l'orario di lavoro; Miglioramenti nelle condizioni di alloggio; Miglioramenti relativi agli spostamenti verso il luogo di lavoro o verso il paese per lo sviluppo dell'attività.

- o **Il numero di attori** coinvolti nella realizzazione di tale pratica. Se si tratta di una pratica realizzata dai sindacati insieme ai datori di lavoro e insieme all'amministrazione, o se si tratta di una pratica realizzata solo tra sindacati, o solo tra amministrazioni, cioè se c'è un intervento multi-agente o se è coinvolto solo uno stesso gruppo di attori.

La pratica è stata istituita tra gli ispettorati del lavoro dei diversi paesi coinvolti; La pratica è realizzata dai ministeri del lavoro o dai ministeri responsabili del distacco dei lavoratori; La pratica è stata attuata tra i sindacati di diversi paesi; La pratica è realizzata tra i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro dei paesi interessati; La pratica coinvolge i sindacati, le organizzazioni dei datori di lavoro e le amministrazioni responsabili in ogni paese.

- o **La trasferibilità** di questa pratica ad altri ambienti culturali. Si tratta di una pratica che può essere attuata in altri paesi. Richiede qualche struttura speciale, è una pratica semplice da implementare o richiederebbe un cambiamento legislativo, la creazione di strutture costose per implementarla, ecc.

Questo documento presenta le pratiche selezionate, per ogni partner, che soddisfano i criteri stabiliti tra tutti i partner. Le pratiche qui presentate sono di tre tipi,

- o Pratiche che si concentrano su modifiche legislative con la partecipazione delle parti sociali nella negoziazione di tali leggi;
- o Pratiche che si concentrano sulla cooperazione tra diversi organi amministrativi, in particolare gli ispettorati del lavoro dei diversi paesi;
- o E pratiche che sono sviluppate dai sindacati nell'esercizio delle loro funzioni, che da soli o in collaborazione con altri sindacati in altri paesi si prendono cura dei lavoratori che vanno in altri paesi per trascorrere un periodo di tempo in diverse attività agricole o si prendono cura dei lavoratori che sono venuti nel loro paese per le diverse attività agricole.

Ognuna di queste pratiche è stata descritta in risposta ad una serie di domande che sono state sollevate nel documento di lavoro:

1. Quali sono gli obiettivi di questa pratica, quali sono gli aspetti principali delle condizioni di lavoro o quali problemi si propone di risolvere
2. La pratica si concentra su: Lavoratori; sui Datori di lavoro; sulle organizzazioni sindacali; sulle organizzazioni dei datori di lavoro; o sulle organizzazioni intermedie
3. Come viene attuata questa buona pratica; Parte dell'adozione di un accordo formale tra



organizzazioni amministrative (Ispettorati del lavoro; Ministeri coinvolti; ecc.); Parte di un accordo formalmente adottato tra organizzazioni datoriali e sindacali, ecc.

4. Quali risultati sono stati ottenuti o quali sono i risultati attesi a breve, medio e lungo termine.



01 BUONE PRATICHE SPAGNA

01.1 Azioni di cooperazione degli Ispettorati del Lavoro Spagna-Portogallo

Questo accordo si basa sull'intenso flusso di lavoratori transfrontalieri tra i due paesi, sull'aumento della prestazione di servizi di natura transnazionale tra i due paesi e sul deficit rilevato nell'informazione esistente sulle imprese reali o fittizie che offrivano questi servizi, sull'attività che svolgevano, sui rapporti di lavoro che si stabilivano e sulla situazione in termini di previdenza sociale. A questi problemi si aggiungevano le differenze di contributi o salari tra i due paesi e le diverse forme di maggiorazioni sulle prestazioni.

Il presente Accordo ha lo scopo di facilitare la cooperazione per la corretta applicazione della direttiva comunitaria 96/71/CE, e gli obiettivi specifici::

- 1 Stabilire un quadro permanente di collaborazione, rivedibile annualmente, nei seguenti campi d'azione: salute e sicurezza sul lavoro, infortuni sul lavoro, permessi di lavoro per i cittadini extracomunitari, verifiche preventive e procedure sanzionatorie con le imprese con sede nel paese frontaliere, scambio di informazioni sul flusso di lavoratori, cooperazione e assistenza derivanti dalla Direttiva 96/71/CE (Legge 6451/1996), sul distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione transnazionale di servizi, nel settore dell'informazione.
- 2 Stabilire collegamenti diretti di comunicazione, nei termini espressi nel primo punto, secondo i seguenti criteri: comunicazione diretta tra autorità regionali frontaliere e comunicazione diretta tra autorità centrali.
- 3 Creare una Commissione mista di controllo per garantire il rispetto dell'accordo, definire l'agenda e specificare le misure da adottare. Servirà come organo di collegamento per lo scambio di informazioni e la cooperazione tra le autorità e gli organismi di controllo di entrambi gli stati.

Il presente Accordo si concentra sullo scambio di informazioni tra gli Ispettorati del lavoro di Spagna e Portogallo, sotto l'egida dei rispettivi Ministeri, per la necessità di ottenere informazioni pertinenti a causa dell'intenso flusso di lavoratori transfrontalieri tra i due paesi.

Per l'attuazione di questa pratica, viene formalizzata la firma di un accordo che stabilisce le riunioni da tenere; chi sarà responsabile dell'organizzazione delle riunioni; dove si svolgeranno



e quale sarà l'ordine del giorno di ciascuna delle riunioni tenute tra i capi delle amministrazioni spagnola e portoghese.

I risultati raggiunti dall'accordo hanno facilitato la cooperazione in tutti i settori e la conoscenza reciproca dei due paesi.

1. A livello politico, la realizzazione di vertici e incontri regolari. L'impegno al coordinamento a livello politico e amministrativo.
2. A livello giuridico: diffusione dei problemi esistenti. Definizione di criteri e linee guida per azioni congiunte.
3. In ambito operativo: l'accordo ha facilitato gli interventi, accelerando la raccolta di informazioni e le procedure.
4. Migliore conoscenza dei cambiamenti normativi e legislativi in ogni paese.
5. Continuità della cooperazione al di là dei cambiamenti legislativi e politici.
6. Campagne congiunte in entrambi i paesi su questioni identificate come interessanti per entrambi i paesi, per esempio la campagna sull'"Uso di macchine agricole".
7. Firma di un memorandum per approfondire la cooperazione bilaterale ed estenderla ad altre aree di interesse per le due amministrazioni dei due paesi. I centri di gestione incaricati delle relazioni internazionali in diversi dipartimenti del Ministero del Lavoro chiedono un follow-up delle azioni realizzate.
8. Piani d'azione concreti biennali.

01.2 Collaborazione sindacale tra UGT FICA (Spagna) e CFDT (Francia).

La collaborazione sindacale tra il sindacato spagnolo UGT FICA e il sindacato francese CFDT si basa sull'intenso flusso di lavoratori spagnoli che si trasferiscono in Francia per lavorare nella vendemmia francese e sulla mancanza di informazioni che esiste in molti casi sulle condizioni salariali, previdenziali e di alloggio.

L'obiettivo generale di questa collaborazione è stato quello di accompagnare e consigliare i lavoratori spagnoli e i lavoratori stagionali che ogni anno si trasferiscono in Francia per la ven-

demmia, e gli obiettivi specifici sono:

1. Consigliare i lavoratori spagnoli e i lavoratori stagionali sulle condizioni di lavoro, i salari e l'alloggio durante la stagione della vendemmia prima che essi si rechino in Francia.
2. Stabilire un quadro di collaborazione e informazione durante tutta la campagna con il sindacato francese CFDT per garantire il rispetto delle condizioni di lavoro.
3. Assicurarsi che la legislazione sul lavoro sia rispettata e che gli alloggi soddisfino le condizioni minime di abitabilità.

Questa collaborazione tra i sindacati spagnoli e francesi riguarda principalmente il rispetto delle condizioni di lavoro e di alloggio dei lavoratori spagnoli e dei lavoratori stagionali che partecipano alla campagna della vendemmia francese.

In mancanza di informazioni rilevate sui diritti del lavoro in ciascuno dei paesi, i salari, gli orari di lavoro, i contributi di previdenza sociale. Inoltre, c'è la necessità di monitorare le condizioni di vita negli alloggi offerti dalle aziende a questi lavoratori migranti, la pratica si concentra principalmente nel fornire tutte le informazioni relative ai diritti del lavoro di questi lavoratori.

Per attuare questa pratica, ogni organizzazione sindacale raccoglie informazioni sui lavoratori che vanno in Francia e raccoglie informazioni sui contratti di questi lavoratori.

Queste informazioni vengono condivise con i responsabili del sindacato CFDT e viene mantenuta una comunicazione fluida in caso di anomalie che possono sorgere.

I lavoratori spagnoli hanno sempre una persona di riferimento del sindacato UGT FICA per contattare un responsabile del sindacato e questa persona valuta la situazione e passa le informazioni ai funzionari della CFDT, se si ritiene che sia necessario un intervento, un dialogo o una negoziazione con i datori di lavoro.

Ogni anno, i responsabili di questa attività si recano in Francia per visitare i lavoratori distaccati durante il periodo della vendemmia e conoscere la loro situazione sul posto, visitare i loro alloggi e informarsi direttamente su eventuali problemi.

I risultati ottenuti dalla collaborazione intersindacale hanno facilitato la cooperazione nel campo del lavoro e la conoscenza della situazione lavorativa dei lavoratori spagnoli e dei lavoratori stagionali.

1. Nel campo operativo: migliorare la conoscenza e l'informazione sulle condizioni di lavoro in Francia per i lavoratori spagnoli e i lavoratori stagionali.



2. Migliorare la conoscenza dei problemi di salute sul lavoro e delle condizioni di alloggio.
3. Accompagnare i lavoratori spagnoli e stagionali quando si trovano in una situazione di non rispetto della legislazione sul lavoro.

01.3 **Azione sindacale della UGT FICA: Consulenza e visite ai luoghi di lavoro e agli alloggi.**

Nell'ambito dell'azione sindacale della UGT FICA, ogni anno sono previsti due tipi di azioni. Esse si rivolgono, da un lato, ai lavoratori migranti nelle campagne agricole stagionali, il cui status di migrante è quello dei cittadini dell'Unione Europea e dei cittadini di paesi terzi in possesso di un permesso di soggiorno e di lavoro, così come gli stranieri non residenti assunti nei loro paesi d'origine, che si spostano sul territorio nazionale a più di 100 km dalla loro residenza abituale o dal luogo del loro ultimo impiego; e dall'altro lato, ai lavoratori migranti di origine spagnola che vanno in Francia per partecipare alle campagne agricole stagionali, in questo caso alla campagna della vendemmia.

Questo tipo di azione sindacale si basa sull'intenso flusso di lavoratori migranti che si recano in Spagna per partecipare alle diverse campagne agricole stagionali durante tutto l'anno e sul significativo flusso di lavoratori spagnoli che vanno in Francia per partecipare alla campagna della vendemmia. Si basa anche sulla mancanza di informazioni rilevata in molti casi, in ciascuno dei paesi per quanto riguarda i diritti del lavoro, i salari, gli orari di lavoro, i contributi di previdenza sociale. Inoltre, è necessario monitorare le condizioni di vita degli alloggi offerti dalle aziende a questi lavoratori migranti.

Le azioni sindacali portate avanti dalla UGT FICA sono le seguenti:

1. Organizzare e coordinare il reclutamento e il movimento dei lavoratori stagionali. Lo scopo di questa azione è quello di organizzare le campagne agricole stagionali e il movimento dei lavoratori, e comporta una serie di compiti quali la pianificazione e l'organizzazione delle campagne agricole stagionali, la quantificazione delle esigenze dei lavoratori stagionali, la gestione delle offerte, il coordinamento delle assunzioni e l'organizzazione dei viaggi.
2. Assicurare e controllare le condizioni di abitabilità degli alloggi offerti ai lavoratori stagionali del settore agricolo, come stabilito nell'ordinanza ESS/1708/2012, del 20 luglio. A tal fine, si effettuano visite agli alloggi e si redigono rapporti sulle condizioni degli stessi.

3. Offrire consulenza e informazione socio-lavorativa ai lavoratori migranti nelle campagne agricole stagionali in relazione ai loro diritti e doveri derivanti dalla loro natura lavorativa e dalle condizioni sociali, sia ai migranti che si recano in Spagna per partecipare alle campagne agricole, sia ai migranti che partono dalla Spagna per partecipare alla campagna di vendemmia francese.

Questo tipo di azioni svolte da UGT FICA hanno fornito informazioni sui diritti del lavoro dei lavoratori migranti nel doppio flusso di entrata e uscita dalla Spagna. In campo operativo, hanno facilitato gli interventi, accelerando la raccolta di informazioni sulle condizioni di alloggio e migliorando il coordinamento dei flussi migratori in Spagna.





02 BUONE PRATICHE ITALIA

02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100".

La nostra Federazione ha istituito un numero verde, "SOS caporalato - 800 199 100", per raccogliere segnalazioni e testimonianze da parte dei lavoratori impiegati nel settore agroalimentare in condizioni di sfruttamento e illegalità. Questo progetto ha avuto diversi obiettivi: la creazione di un canale di ascolto per i lavoratori; la creazione di uno strumento per monitorare il fenomeno in generale e per raccogliere dati utili al monitoraggio della sua evoluzione; uno strumento a livello locale per diffondere pratiche di tutela, informazione e fiducia tra lavoratori, associazioni, istituzioni ed enti locali.

Tutte le strutture locali e regionali della nostra Federazione partecipano alla pubblicizzazione di questa helpline, mentre le segnalazioni dei lavoratori vengono raccolte a livello nazionale. Un questionario specifico è stato progettato per la raccolta delle segnalazioni e risorse appositamente formate sono dedicate a ricevere tutti i tipi di testimonianze.

I beneficiari diretti sono tutti quei lavoratori che, a vario titolo, hanno denunciato abusi e/o sfruttamento del lavoro, lavoro forzato o mancanza di protezione e diritti. I beneficiari indiretti sono gli enti e le istituzioni locali che, grazie a queste segnalazioni, possono venire a conoscenza di alcune situazioni criminali, nonché le piccole e medie imprese virtuose e spesso vittime di concorrenza sleale.

Per l'implementazione di questa pratica è previsto un protocollo d'intesa tra la Fai Cisl e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per migliorare il flusso informativo su tutto il territorio nazionale.

Le segnalazioni vengono raccolte a livello nazionale. Il personale dedicato al centralino del numero verde è preparato a raccogliere più informazioni possibili in tempi brevi e in base alla sensibilità di chi chiama. Successivamente la segnalazione viene trasferita al referente della FAI CISL del territorio di riferimento e viene gestita a livello locale solo quando possibile.

Molte delle segnalazioni raccolte contengono informazioni preziose che potrebbero, se condivise, migliorare la conoscenza del fenomeno in un determinato territorio; aumentare la partecipazione di tutti gli attori coinvolti; favorire una collaborazione territoriale tra istituzioni ed enti. L'obiettivo è quello di rafforzare l'importanza e l'applicazione della legislazione sul lavoro, dei



diritti sociali e dei diritti individuali e collettivi che tutti i lavoratori dovrebbero avere.

Come federazione nazionale abbiamo analizzato i vari rapporti e la loro distribuzione sul territorio nazionale e la diffusione del fenomeno in alcuni territori specifici.

02.2 Legge 199/2016

La legge sulle assunzioni illegali (Caporalato) n. 199 del 4 novembre 2016, "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro sommerso, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e del riallineamento retributivo nel settore agricolo", riconosce la gravità del reato di intermediazione illecita con l'obiettivo di contrastare il fenomeno delle assunzioni illegali. Le principali linee d'azione del provvedimento, che si compone di 12 articoli, riguardano la riscrittura del reato di caporalato (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), che introduce la sanzionabilità anche del datore di lavoro; l'applicazione di una circostanza attenuante in caso di collaborazione con le autorità; l'arresto obbligatorio in flagranza; il rafforzamento delle misure di confisca; l'adozione di misure cautelari riguardanti l'azienda agricola in cui viene commesso il reato; l'estensione della responsabilità alle persone giuridiche per il reato di "caporalato"; l'estensione dei benefici del Fondo antitratta alle vittime del "caporalato"; il rafforzamento della Rete del lavoro agricolo di qualità, come strumento di controllo e prevenzione del lavoro nero in agricoltura; il graduale riallineamento dei salari nel settore agricolo.

La legge è stata promossa da tutti i sindacati e dai ministeri competenti.

L'obiettivo della legge è quello di combattere il fenomeno dell'intermediazione illecita, difendere le aziende virtuose e il lavoro legale, quindi i lavoratori.

Nel 2018, a pochi anni dall'entrata in vigore della suddetta legge contro le assunzioni illegali, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha approvato e stabilito il primo Piano triennale di contrasto allo sfruttamento del lavoro e alle assunzioni illegali in agricoltura. Il Piano è il risultato del confronto tra tutti i soggetti istituzionali, i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore agricolo e le associazioni del terzo settore. Prevede una strategia di attuazione articolata in diverse fasi, partendo dalla mappatura dei territori e dei fabbisogni di manodopera agricola e proseguendo lungo quattro assi strategici: prevenzione, sorveglianza e contrasto, protezione e assistenza, reinserimento socio-lavorativo. Ad oggi sono stati costituiti diversi gruppi di lavoro con la partecipazione di tutti i principali attori del settore, comprese le associazioni dei lavoratori.



Una migliore protezione dei diritti dei lavoratori nel settore agricolo è il risultato più importante di questa pratica.

Il primo effetto della legge è stata l'attuazione della parte repressiva con il dispiegamento delle risorse umane sul territorio e di specifiche task force di ispettori nei reparti interprovinciali e territoriali dei Carabinieri. In questo contesto sono state effettuate 263 operazioni di polizia giudiziaria in cui sono state denunciate 570 persone (+190% rispetto alle 299 del 2018), di cui 154 tratte in arresto. Dei 3.247 lavoratori coinvolti nelle operazioni "anti assunzione" (888 dei quali di nazionalità italiana), 1.266 (circa il 39%) erano totalmente "in nero". I lavoratori agricoli coinvolti nelle suddette operazioni sono stati 1.488, 751 dei quali impiegati "in nero". Tra questi ultimi vi erano 533 stranieri, 205 clandestini e solo 13 cittadini italiani. A seguito dei controlli effettuati su 44 aziende, gli ispettori civili dell'INL hanno inoltre emesso 93 notizie di reato per intermediazione illecita di manodopera con sfruttamento del lavoro e protetto 65 lavoratori. (Rapporto annuale dell'attività di vigilanza sulla legislazione del lavoro e sociale 2019 INL-Ispettorato Nazionale del Lavoro).

02.3 Lo sviluppo di partenariati e servizi di rete per i lavoratori agricoli stagionali migranti.

Nel 2017, con l'aiuto del progetto europeo (VP/2017/001/0044 intitolato " Piano d'azione congiunto per i lavoratori migranti stagionali: Partenariati transnazionali, messa in rete e formazione di un gruppo di riferimento") La Fai Cisl (capofila del progetto) in partenariato con altri paesi europei ha iniziato a costruire una "rete" per facilitare la diffusione di informazioni e buone pratiche per quei paesi che utilizzano lavoratori migranti stagionali nel settore agroalimentare, sviluppando così la cooperazione transnazionale e la nozione di "persona risorsa" o "persona di riferimento" attraverso cui i lavoratori stagionali possono avere informazioni adeguate alla loro situazione. Una serie di attività di cooperazione internazionale sono state messe in atto per fornire informazioni e consigli ai lavoratori, e hanno coinvolto le rappresentanze nazionali del lavoro dei paesi fornitori di manodopera e le loro ambasciate nei paesi riceventi manodopera, incoraggiando esperimenti di scambio e integrazione di lavoratori migranti provenienti da comunità già stabilite in Italia (Comunità Macedone in Piemonte e Nord Italia). A questo progetto ne sono seguiti altri in cui la FAI è stata coinvolta sia come partner che come capofila.

I progetti coinvolgono lavoratori di diversi paesi, istituzioni pubbliche di salute e sicurezza sul lavoro, ambasciate partner, Ministero del Lavoro e parti sociali sia dei paesi partner che del paese capofila del progetto.

L'attuazione è assicurata dalla partecipazione della FAI CISL ai bandi europei pubblicati ogni anno per questo campo d'azione, sia come promotore che come partner, e dalla costituzione di una rete transnazionale.

Migliore tutela dei lavoratori del settore agricolo e predisposizione di strumenti di protezione per gli stessi.





03 BUONE PRATICHE: ROMANIA

03.1 **Il contratto per i lavoratori stagionali, con tutte le loro specifiche, sia nella lingua dello stato di destinazione o in un'altra lingua di circolazione internazionale, sia in rumeno, viene presentato al lavoratore prima della sua partenza, in modo che il lavoratore sia totalmente consapevole delle clausole contrattuali.**

L'obiettivo di questa pratica è quello di informare i lavoratori distaccati sui loro diritti e obblighi contrattuali, perché in molti casi i lavoratori ricevono il contratto di lavoro dopo aver iniziato a lavorare, fino ad allora ricevono solo informazioni generali su di esso. E il lavoratore non è in grado di decidere se firmare il contratto o meno, pienamente consapevole delle clausole contrattuali.

L'importanza di conoscere il contratto di lavoro deriva da quanto segue:

- Il contratto di lavoro include condizioni speciali per quanto riguarda il viaggio verso il luogo di lavoro e l'alloggio; prende in considerazione la salute e la sicurezza sul lavoro e durante la pandemia di Covid-19 garantisce a tutti i lavoratori di ricevere protezione sociale e misure di distanziamento.
- Il contratto di lavoro specifica se il viaggio di ritorno in Romania è assicurato e a quali condizioni.
- Il contratto fornisce tutti i dettagli riguardanti il pagamento della retribuzione, e quali sono le modalità di pagamento concordate: salario al mese, al giorno, all'ora o al kg (in casi specifici in agricoltura).

I lavoratori agricoli sono generalmente soggetti a numerosi abusi da parte dei loro datori di lavoro o delle agenzie di collocamento, e questi sono il più delle volte possibili perché i lavoratori non sono sufficientemente informati sui loro diritti legali, o semplicemente non prestano attenzione ai dettagli presentati all'inizio del rapporto di lavoro.

A questo proposito, la pratica di cui sopra si concentra sulle agenzie di collocamento, e sui lavoratori distaccati.

La legge 227/2020 stabilisce l'obbligo dell'agenzia di collocamento di assicurare la conclusione dei contratti sia nella lingua dello stato in cui il datore di lavoro è stabilito, o svolge la sua attività,

sia in rumeno, oltre a mettere questo contratto a disposizione del lavoratore rumeno, prima della sua partenza dalla Romania.

Se tale pratica venisse estesa, e le agenzie di lavoro venissero controllate più rigorosamente attraverso controlli incrociati, molte pratiche fraudolente verrebbero a cessare, tra cui quella del pagamento della retribuzione, la più lamentata di tutte le pratiche abusive, nel senso che al lavoratore viene detto che verrà pagato giornalmente o ad ore e in realtà finisce per essere pagato o in kg, o in modo totalmente diverso rispetto a quanto concordato inizialmente.

L'attuazione di questa pratica ha già prodotto i primi risultati positivi, secondo il signor Ion Paunel, presidente dell'Unione dei produttori agricoli del distretto di Olt. Da quando questa legge è stata promossa, hanno iniziato a ricevere feedback positivi dai lavoratori stagionali dalla Germania; ricevendo i contratti prima di lasciare il paese, essi hanno beneficiato delle misure stipulate nel contratto, l'alloggio era decente, hanno beneficiato del trasporto dal paese di origine al paese ricevente e viceversa e il pagamento del salario è stato quello previsto dal contratto.

03.2

Un contratto di locazione o un documento equivalente che indichi chiaramente le condizioni di alloggio messe a disposizione del lavoratore stagionale da parte del datore di lavoro, nonché la prova che il datore di lavoro garantisce, in termini di alloggio, il rispetto delle norme generali di salute e sicurezza in vigore nel paese di accoglienza.

L'obiettivo di questa pratica è evitare che il datore di lavoro e le agenzie di collocamento ospitino i lavoratori stagionali in condizioni precarie se non disumane.

Come misura di protezione per chi lavora temporaneamente all'estero, le agenzie di collocamento sono tenute a fornire ai lavoratori un contratto di locazione o un documento equivalente che indichi chiaramente le condizioni di alloggio messe a disposizione del lavoratore stagionale dal datore di lavoro, nonché la prova che il datore di lavoro garantisce, per quanto riguarda l'alloggio, il rispetto delle norme generali di salute e sicurezza in vigore nello Stato di accoglienza.

Se l'alloggio è organizzato dal datore di lavoro e le norme generali di salute e sicurezza in vigore nello Stato di accoglienza sono rispettate, il lavoratore stagionale può essere tenuto a pagare un affitto, il cui costo non può superare il 25% della sua retribuzione netta.



La suddetta pratica riguarda le agenzie di collocamento, i lavoratori e i datori di lavoro.

Il Parlamento romeno ha adottato la proposta legislativa di modifica e integrazione della legge n. 156/2000 sulla tutela dei cittadini romeni che lavorano all'estero, la parte romena negozia anche le condizioni di alloggio offerte dai datori di lavoro, che devono rispettare le norme nazionali, un'indennità per la fornitura di cibo giornaliero, il regolamento delle spese di trasporto da e verso il paese, fino al domicilio del lavoratore in Romania, durante il periodo in cui i lavoratori stagionali hanno effettivamente svolto la loro attività.

Un esempio in cui la pratica è attuata con successo è la fattoria Hensgens nella città tedesca di Selfkant. Essendo i lavoratori agricoli informati sulle condizioni di alloggio ancora prima di lasciare il paese, qui le rigide regole di igiene sono un imperativo per tutte le persone impiegate nella fattoria. Per alcuni degli alloggi stagionali ci sono stanze per quattro persone, con grandi cucine, bagni e soggiorni comuni, gli altri vivranno in container appositamente progettati con ulteriori spazi sanitari. Anche la pulizia è assicurata, fornita da una cameriera che si occuperà permanentemente della pulizia e della disinfezione delle stanze.

Indipendentemente dalla nazionalità, dal sesso o dall'etnia, non ci dovrebbero essere differenze tra lavoratori locali e stagionali in termini di salario, alloggio o condizioni di lavoro.

Estendere l'applicazione di questa pratica a tutte le zone dove si recano i lavoratori rumeni metterebbe fine a una delle pratiche più fraudolente subite dai lavoratori migranti.

Questa pratica è applicata nella fattoria Hensgens nella città tedesca di Selfkant e ha ottenuto risultati positivi per i lavoratori migliorando le loro condizioni di alloggio, e dovrebbe essere estesa a tutti i paesi e applicata a tutti i lavoratori distaccati indipendentemente dalla loro origine.

03.3 **Installazione di chioschi informativi per informare i lavoratori stagionali rumeni sui diritti e i doveri del lavoro in agricoltura, secondo la legislazione del paese ospitante.**

L'obiettivo di questa pratica è quello di informare i lavoratori agricoli sui loro diritti in conformità con la legislazione del lavoro del paese di accoglienza, per informare la comunità rumena sui rischi di lavorare senza rispettare la legislazione vigente.

I rumeni che lavorano all'estero sono più di 4 milioni. Solo in Italia, a lavorare in agricoltura ce

ne sono, secondo i sindacati italiani, circa 110.000, ma ce ne sono molti che non compaiono in statistiche di alcun tipo, lavorano senza documenti legali, il che li rende vulnerabili nei confronti dei datori di lavoro, e incapaci di evitare abusi e sfruttamento.

D'altra parte, anche coloro che lavorano con un contratto di lavoro non conoscono la legislazione del lavoro, per cui finiscono per fare straordinari non pagati o per lavorare a meno.

La pratica di cui sopra si focalizza su sindacati, istituzioni e lavoratori.

Nel giugno 2016 è stato firmato un accordo tra FLAI CGIL e Inca, CNSLR Frătia, Agro-Frătia, per creare nel paese di origine dei lavoratori punti di informazione sulle condizioni di lavoro, i diritti, i contratti, e l'arrivo in Italia, anche per garantire una più efficiente tutela dei lavoratori rumeni impiegati in agricoltura.

Anche l'addetto al lavoro e alle questioni sociali presso l'Ambasciata di Romania in Italia monitora costantemente la situazione dei cittadini romeni che lavorano in diverse regioni d'Italia.

Anche con una delegazione della FLAI-CGIL ha partecipato insieme al CNSLR Frătia e al rappresentante della FSL Agro-Frătia ad una serie di incontri con i rappresentanti delle autorità locali e della comunità romena nella regione Campania - Salerno - Eboli - Battipaglia. Il CNSLR Frătia e la FLAI-CGIL hanno concluso un protocollo di collaborazione per aiutare i lavoratori rumeni che lavorano in Italia, ma anche quelli che sono tornati in Romania ma devono ancora recuperare somme di denaro dall'ex datore di lavoro.

Molti lavoratori rumeni informati sui loro diritti significa meno persone truffate e sfruttate.

Con l'attuazione di questa pratica, le autorità rumene cercano di instaurare un dialogo con le istituzioni del paese ospitante per aumentare i controlli e informare la comunità rumena sui propri diritti, sulle condizioni di lavoro e sui rischi di lavorare senza tutele legali.

Un altro risultato è la cooperazione tra le organizzazioni sindacali e la partecipazione delle amministrazioni pubbliche, che permette di ottenere migliori risultati nelle azioni svolte.



04 BUONE PRATICHE: FRANCIA

04.1 Accordo di cooperazione transfrontaliera tra gli ispettorati del lavoro di Spagna e Francia

L'accordo bilaterale tra Francia e Spagna sulla Cooperazione per il distacco transnazionale dei lavoratori e la prevenzione del lavoro nero, è stato firmato il 26 aprile 2019, e sostituisce il precedente accordo firmato il 22 settembre 2010. Esso comprende una dichiarazione comune tra l'Ispettorato del lavoro e della previdenza sociale del Ministero del lavoro, delle migrazioni e della previdenza sociale del Regno di Spagna e la Direzione generale dell'occupazione della Repubblica francese. Riguarda la cooperazione nel campo del distacco transnazionale dei lavoratori e la prevenzione del lavoro nero.

L'accordo nasce nel contesto di:

- 1 La necessità di assicurare una protezione efficace dell'occupazione, della salute, della sicurezza, dell'igiene e delle condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati affinché possano svolgere il loro lavoro sul territorio francese o spagnolo, così come quella di ridurre i fattori di rischio che portano a incidenti o malattie professionali;
- 2 La necessità di assicurare la protezione dei diritti dei lavoratori in caso di lavoro non dichiarato;
- 3 La necessità di assicurare il rispetto della direttiva sul distacco dei lavoratori (direttiva 96/71/CE) e il rispetto del regolamento UE 1024/2012 sulla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno (regolamento IMI).

Gli obiettivi stabiliti nella Dichiarazione Comune, inclusa nell'Accordo di Cooperazione, sono i seguenti:

1. Migliorare la collaborazione, il coordinamento e lo scambio di informazioni al fine di fornire una risposta più efficiente, soprattutto nel caso di incidenti professionali subiti dai lavoratori distaccati in Spagna o in Francia
2. Migliorare la conoscenza reciproca delle autorità nazionali spagnole e francesi, tra cui il loro modo di lavorare e il quadro giuridico applicabile in ogni paese
3. Migliorare i meccanismi di rilevamento e le procedure di azione degli ispettorati del lavoro

ro contro il fenomeno delle "Letterbox companies" che operano in entrambi i paesi, così come la situazione di frode per quanto riguarda il distacco dei lavoratori o il lavoro non dichiarato

4. Migliorare le procedure di monitoraggio del sistema d'informazione del mercato interno (IMI) allo scopo di trattare le richieste d'informazione in modo più rapido ed efficiente
5. Aumentare lo scambio di informazioni sull'impatto e i risultati dell'attività delle ispezioni su imprese spagnole o francesi, secondo gli obblighi della Direttiva 96/71/CE (legge 6451/1996), modificata dalla Direttiva 2018/957/UE, e dalla Direttiva di applicazione 2014/67/UE
6. Rafforzare la conoscenza dei lavoratori e dei datori di lavoro sui regolamenti normativi applicabili alla loro situazione specifica
7. Promuovere lo scambio di informazioni su aree di interesse comune con lo scopo di raggiungere un migliore coordinamento europeo.

Questo accordo ha un obiettivo molto ampio poiché considera quanto segue:

- o Una migliore conoscenza di entrambi gli ispettorati del lavoro, grazie allo scambio di informazioni tra le due agenzie, migliora le informazioni sui lavoratori distaccati in entrambi i paesi.
- o Una migliore conoscenza di entrambi gli ispettorati del lavoro, grazie allo scambio di informazioni tra i due organismi, migliora l'informazione delle aziende che distaccano lavoratori in entrambi i paesi.
- o Garantire i diritti dei lavoratori sfollati è una storia di successo per i sindacati.
- o Infine, per le organizzazioni dei datori di lavoro, assicurare il rispetto della legislazione per i lavoratori distaccati è una garanzia contro la concorrenza sleale.

Si tratta di un accordo, principalmente di natura amministrativa, per rafforzare le relazioni bilaterali tra i due ispettorati nazionali del lavoro e creare un quadro per lo sviluppo sostenibile delle attività congiunte.

La firma dell'accordo deriva dall'aggiornamento dell'accordo firmato il 22 settembre 2010, e dalla necessità di adattarsi alle nuove disposizioni dell'UE sul distacco.

Innanzitutto, è stato creato un Comitato di Dialogo Nazionale per rafforzare le relazioni bilaterali tra Francia e Spagna.



Inoltre, è stata creata la designazione di Corrispondenti di prossimità, identificati all'interno dei servizi territoriali e negli uffici di collegamento che corrispondono in ogni paese ai Servizi d'Ispezione.

Le autorità competenti designate dalla Francia sono:

- La Direzione Generale del Lavoro, come ufficio di collegamento nazionale per tutte le regioni non frontaliere all'interno del Regno di Spagna e per le regioni di confine quando gli uffici decentralizzati non corrispondono su entrambi i lati della frontiera.
- Il Dipartimento Regionale delle Imprese, della Concorrenza, dei Consumi, del Lavoro e dell'Occupazione della Regione Occitania, per la zona di confine che comprende:
 - ✦ in **Francia**, il territorio della Regione Occitania;
 - ✦ in **Spagna**, il territorio delle comunità autonome di Aragona e Catalogna.
- Il Dipartimento Regionale delle Imprese, della Concorrenza, dei Consumi, del Lavoro e dell'Occupazione della Regione Nouvelle-Aquitaine, per la zona di confine che copre:
 - ✦ in **Francia**, il territorio della Regione Nouvelle-Aquitaine;
 - ✦ in **Spagna**, il territorio delle Comunità Autonome dei Paesi Baschi e Navarra.

Le autorità competenti designate dalla Spagna sono:

- La Direzione Nazionale dell'Ispettorato del Lavoro e della Previdenza Sociale come autorità centrale nell'ispezione del lavoro e della previdenza sociale, come ufficio nazionale di collegamento per tutte le regioni non frontaliere con il Regno di Spagna e per le regioni frontaliere quando gli uffici decentralizzati non corrispondono su entrambi i lati della frontiera.
- La Direzione Regionale dell'Ispettorato del Lavoro e della Previdenza Sociale della Comunità Autonoma di Aragona, per la zona di confine che comprende:
 - ✦ in **Spagna**, il territorio della Comunità Autonoma di Aragona;
 - ✦ in **Francia**, il territorio della Regione Occitania.
- La Direzione Regionale dell'Ispettorato del Lavoro e della Previdenza Sociale della Comunità Autonoma della Catalogna, per la zona di confine che comprende:
 - ✦ in **Spagna**, il territorio della Comunità autonoma di Catalogna;

- + in **Francia**, il territorio della Regione Occitania
- o La Direzione Regionale dell'Ispettorato del Lavoro e della Previdenza Sociale della Comunità Autonoma dei Paesi Baschi, per la zona di confine che comprende:
 - + in **Spagna**, il territorio della Comunità autonoma dei Paesi Baschi;
 - + in **Francia**, il territorio della Regione Nouvelle-Aquitaine.
- o La Direzione Regionale dell'Ispettorato del Lavoro e della Previdenza Sociale della Comunità Autonoma di Navarra, per la zona di confine che comprende:
 - + in **Spagna**, il territorio della Comunità autonoma di Navarra;
 - + in **Francia**, il territorio della Regione Nouvelle-Aquitaine.

Le funzioni di questi corrispondenti sono di preparare e contribuire all'attuazione del programma di attività definito dal Comitato di Dialogo Nazionale.

1. La creazione di un programma annuale di attività tra le parti.
2. L'organizzazione di briefing e lo scambio di materiale informativo sulle legislazioni francese e spagnola, rivolto ai lavoratori e ai datori di lavoro, alle organizzazioni dei datori di lavoro e ai sindacati, nel campo dei lavoratori distaccati e del lavoro non dichiarato.
3. Lo scambio di materiale metodologico, rivolto agli ispettorati del lavoro e ai loro partner istituzionali, allo scopo di facilitare la conoscenza reciproca e la comprensione dei rispettivi quadri operativi e degli sviluppi giuridici di ciascun paese.
4. L'organizzazione della partecipazione di agenti di controllo degli Ispettorati del Lavoro francesi e di ispettori e vice ispettori dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e della Previdenza Sociale della Spagna, come osservatori, ai controlli coordinati in Francia o in Spagna.

La pianificazione delle attività da svolgere e un chiaro programma da completare su base annuale.

Questo è uno degli accordi di cooperazione più giovani, poiché è stato firmato il 26 aprile 2019. Ciononostante, il 18 settembre 2019, a Madrid si è tenuto il primo incontro bilaterale tra le due autorità riguardo alla cooperazione nel campo del distacco dei lavoratori e della prevenzione del lavoro non dichiarato, che ha trattato, tra le altre questioni, la creazione del Comitato di Dialogo



Nazionale e la pianificazione delle attività congiunte da sviluppare nel 2019-2020.

Data la crisi del Covid-19, non è stato possibile sviluppare i piani d'azione come previsto.

Tuttavia, durante la pandemia, si sono tenuti incontri e videoconferenze per condividere le misurazioni e le azioni attuate in ogni paese.

04.2 Azioni sindacali in Francia in relazione ai lavoratori distaccati nel settore agricolo

La Francia è uno dei paesi dell'Unione Europea che riceve lavoratori distaccati da altri stati membri dell'UE per lavorare nel settore agricolo, principalmente nella raccolta della frutta (pesche, mele, fragole, ciliegie, ecc.).

Molte delle aziende che inviano questi lavoratori non rispettano sistematicamente i diritti di questi lavoratori, non pagando i salari corrispondenti e a volte ospitandoli in abitazioni che non rispettano gli standard sanitari minimi.

Per questo motivo, alcuni sindacati francesi hanno iniziato a sviluppare una linea d'azione nei confronti di questi lavoratori distaccati, che mira a prevenire le frodi nei loro confronti e la violazione dei loro diritti sociali e lavorativi.

Gli obiettivi dell'azione sono:

- Controllare il rispetto da parte dei datori di lavoro di tutti gli obblighi nei confronti dei lavoratori.
- Avere una comprensione completa della realtà delle relazioni di lavoro tra lavoratori e datori di lavoro.
- Informare i lavoratori sulle modalità di assunzione, l'affiliazione e i contributi di previdenza sociale, i doveri dei datori di lavoro, i diritti e i doveri dei lavoratori.
- Informare i lavoratori sulle condizioni di lavoro nella regione in cui lavorano.
- Fornire consigli sulla compilazione e l'elaborazione della documentazione di lavoro da presentare alle diverse organizzazioni.
- Fornire informazioni sul modo migliore per effettuare il viaggio.

- Verificare l'abitabilità dell'alloggio per i lavoratori stagionali.
- Informare i lavoratori sulla prevenzione dei rischi professionali, in modo che siano consapevoli dei rischi del lavoro che svolgono e delle misure preventive da adottare, al fine di evitare infortuni e incidenti.

Per quanto riguarda i lavoratori distaccati, i sindacati francesi sono da tempo in contatto con loro, soprattutto nella zona di Marsiglia, e hanno creato canali di comunicazione con loro, tramite WhatsApp, per poter mantenere un flusso continuo di informazioni e consigli.

Allo stesso modo, nell'ambito di questa linea d'azione, i sindacati sono vigili nei confronti delle imprese che spostano i lavoratori, e in diverse occasioni sono anche intervenuti come privati che esercitano l'accusa sostituendosi al pubblico ministero nei processi in cui queste imprese sono coinvolte, con la consapevolezza che stanno frodando il sistema di previdenza sociale francese, in quanto queste imprese dovrebbero essere considerate come imprese principali in Francia. Un esempio di ciò sono le cause che i sindacati francesi hanno intentato contro alcune agenzie di lavoro temporaneo della Spagna e della Bulgaria.





promote

Promoting collaboration and good practice in posting workers in the agro-food sector. VS/2019/0436

This report has been produced for the Promote project, promoting the collaboration and good practice in posting of workers in the agro-food sector" which has received funding under the call for proposals VP/2019/008 of the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission.

The opinions expressed in this report reflect only the authors' views. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

Questa relazione è stata prodotta per il progetto "Promote, promuovere la collaborazione e le buone pratiche nel distacco dei lavoratori nel settore agroalimentare" che ha ricevuto un finanziamento nell'ambito del bando VP/2019/008 della Direzione Generale Occupazione, Affari Sociali e Inclusion della Commissione Europea.

Le opinioni espresse in questa relazione riflettono solo il punto di vista degli autori. La Commissione Europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.



notus



ICDI