

Manuale per le imprese coinvolte nel progetto di costruzione della Metro e della linea urbana leggera nella capitale

Che cosa è importante sapere sul mercato del lavoro danese?

**Metroselskabet
e Hovestadens Letbane**
Aggiornato al 2018





Che cosa è importante sapere sul mercato del lavoro danese?

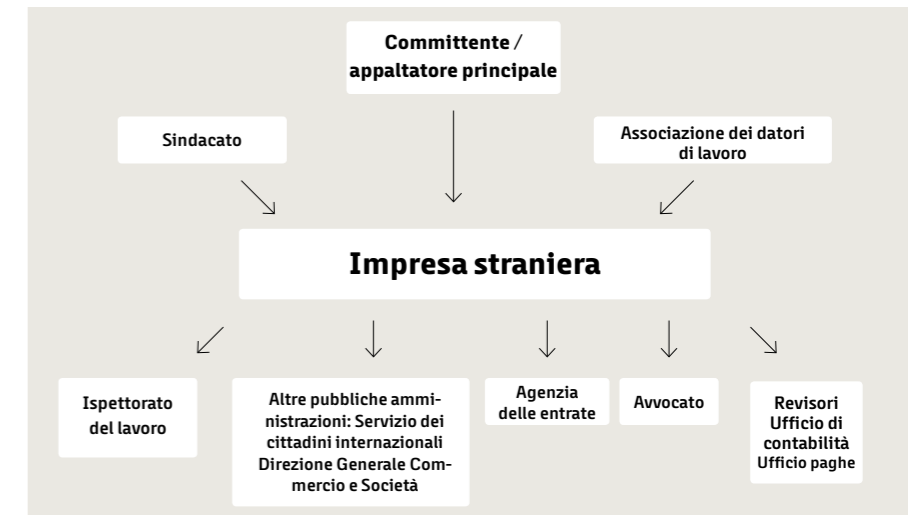
Spett.le impresa

Benvenuta. Il mercato del lavoro danese fa parte del mercato unico europeo del lavoro, che prevede il libero scambio di beni e servizi nonché la libera circolazione dei lavoratori fra i Paesi membri. Nel dare il benvenuto a tutte le imprese che si sono qualificate per il progetto di costruzione della Metro e della linea urbana leggera e ai loro addetti, ci preme ricordare che tutte le imprese sono tenute ad approfondire i seguenti argomenti:

- *legislazione danese*
- *mercato del lavoro danese*
- *contratti collettivi applicabili*

Il mercato del lavoro danese è strutturato diversamente da molti altri Paesi. Ad es., le retribuzioni minime sono fissate nei contratti collettivi, non per legge. Metroselskabet e Hovedstadens Letbane hanno voluto stilare il presente manuale per aiutare voi e la vostra impresa a comprendere le norme e i contratti collettivi danesi, assicurando il necessario scambio di esperienze da un'impresa all'altra. Il manuale si rivolge in particolare alle imprese straniere con un'esperienza limitata o nulla del mercato del lavoro danese. Il manuale è stato redatto con l'assistenza delle associazioni dei datori di lavoro Dansk Byggeri, Tekniq e Dansk Industri nonché dei sindacati, degli appaltatori e delle pubbliche amministrazioni competenti.

Il manuale può rappresentare uno strumento utile per orientarsi fra le figure che operano sul mercato del lavoro danese e le relative mansioni. Nella figura seguente abbiamo cercato di fornire una panoramica delle parti con cui la vostra impresa dovrà relazionarsi sul mercato del lavoro danese. Nel manuale descriveremo i ruoli e le mansioni delle singole parti.



La figura è stata elaborata ispirandosi a (Arnholtz e Andersen, 2016)¹

Questo manuale vuole essere un supporto per le imprese impegnate nel progetto di Metroselskabet e Hovedstadens Letbane, per consentire loro di lavorare più facilmente in Danimarca instaurando una proficua collaborazione con pubbliche amministrazioni, associazioni dei datori di lavoro e sindacati. Ci auguriamo che il manuale risulti uno strumento utile per voi e la vostra impresa.

Non è necessario leggere il manuale dall'inizio alla fine. Può essere sufficiente consultare le singole sezioni, ad es. se siete alla ricerca di risposte a domande specifiche. Inoltre, suggeriamo a chi potete rivolgervi in caso di domande.

www.dinletbane.dk/entrepreneurs
www.m.dk/entrepreneurs

Buona lettura!

Distinti saluti
**Metroselskabet e
 Hovedstadens Letbane**

Le linee guida riportate nel manuale sono quelle che Metroselskabet e Hovedstadens Letbane considerano importanti per le imprese straniere in Danimarca, ma non rappresentano un elenco esaustivo. Decliniamo qualsiasi responsabilità per eventuali omissioni o errori nel materiale presentato. Il manuale contiene linee guida e commenti ai regolamenti delle singole pubbliche amministrazioni, ma si devono sempre applicare le istruzioni e le linee guida fornite dalle stesse amministrazioni. Inoltre, si deve applicare l'interpretazione del contratto collettivo fornita da associazioni dei datori di lavoro e sindacati. Per maggiori informazioni e referenze, si rimanda ai siti delle pubbliche amministrazioni e ai contratti collettivi applicabili.

¹ Jens Arnholtz e Søren Kaj Andersen

"Imprese straniere e lavoratori distaccati all'estero nel settore dell'edilizia e dell'impiantistica", FAOS, Dipartimento di sociologia, Università di Copenaghen. 2016.

Indice

CAPITOLO 1 :

Aree chiave di Metroselskabet e Hovedstadens Letbane 6

Requisiti in materia di condizioni di retribuzione e lavoro	8
Controllo e documentazione delle condizioni di retribuzione e lavoro	8
Insieme offriamo agli apprendisti posti per tirocinio	9
Supportiamo il modello danese di mercato del lavoro nell'edilizia	9

CAPITOLO 2:

Mercato del lavoro danese e contratti collettivi 11

Associazioni dei datori di lavoro	13
Sindacati	14
L'ordinamento contrattuale	14
- Normale onere della prova	15
- Un procedimento di arbitrato del lavoro può rappresentare un costo notevole per l'impresa	15
Quale contratto collettivo?	15
Impiegati con mansioni di ufficio e dirigenti	16
Accordo di adesione	16
Rappresentanti dei lavoratori	16
Delegati alla sicurezza sul lavoro	17
Certificato di assunzione	17
Cedolini e versamento delle retribuzioni	18
Amministrazione e versamento delle retribuzioni	18
Che cos'è il livello di retribuzione?	18
Sistema a cottimo	19
Orario di lavoro	20
- Straordinari e relativi supplementi	20
- Accordi sull'orario di lavoro	20
- Registrazione delle ore	21
Contributi pensionistici	21
Copertura sanitaria	22
Malattia e infortunio	22
Indennità di ferie	22
- Scheda ferie, indennità per ferie o fondo ferie	23
- Giorni festivi (SH) e giorni liberi	23
Termini di preavviso	24
Anticipi	24
Casse di disoccupazione (A-kasser)	25
Contatti delle associazioni dei datori di lavoro e dei sindacati	25

CAPITOLO 3:

Legislazione e requisiti per le imprese straniere che operano in Danimarca 26

Iscrizione obbligatoria dell'impresa	29
- Iscrizione particolare per imprese che forniscono servizi temporanei	29
- Tipo di assunzione e iscrizione dei lavoratori	29
- Iscrizione dei lavoratori stranieri tramite International Citizen Service (ICS)	30
Responsabilità del datore di lavoro per il permesso di soggiorno e lavoro dei lavoratori	30
Comunicazione con le pubbliche amministrazioni in Danimarca	31
Prestazioni sanitarie	31
Imposte e tasse	32
- Imposta sulla manodopera in affitto	32
- Entità delle detrazioni fiscali	32
- Utilizzo di veicoli a motore immatricolati all'estero	32
- Alloggio dei lavoratori e assoggettamento fiscale	33
Cancellazione dell'impresa al termine del lavoro	33
Versamento di contributi per pensioni sui redditi da lavoro (ATP) e Samlet Betaling	34
Pagamento dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni	34
Versamento dei contributi AUB	34
Riconoscimento delle qualifiche estere	34
Ottenimento delle autorizzazioni per i lavoratori	35
Obbligo di identificazione dei lavoratori	35
Obbligo di esposizione di un cartello con CVR-nummer/RUT-nummer dell'impresa	35
Link utili e contatti delle pubbliche amministrazioni	37

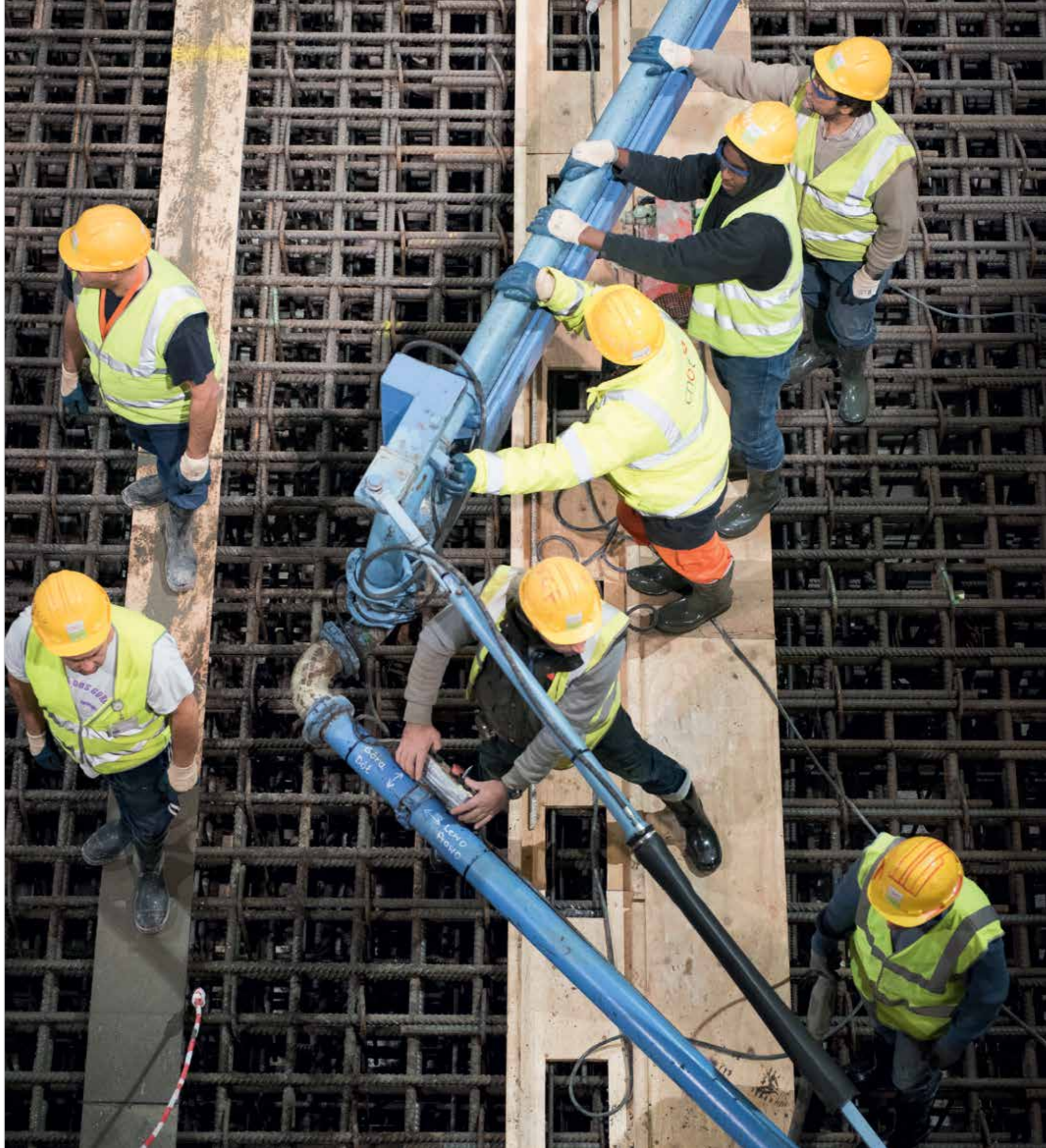
CAPITOLO 4:

Procedura per l'assunzione dei lavoratori in Danimarca 39

Ricerca di lavoratori tramite ErhvervsHuset	40
Ricerca di lavoratori tramite le casse di disoccupazione	40
Assistenza ai disoccupati nel mercato del lavoro danese tramite strumenti dedicati	41
Contatti per le assunzioni	41

CAPITOLO 1:

Aree chiave di Metroselskabet e Hovedstadens Letbane



Metroselskabet e Hovedstadens Letbane sviluppano il trasporto pubblico occupandosi di programmazione, costruzione e gestione del sistema di linee metropolitane e urbane leggere nell'area della capitale. Siamo due società a capitale pubblico di proprietà del Ministero dei Trasporti danese, della regione Hovedstaden e dei comuni nei quali costruiamo la Metro e la linea urbana leggera. Di conseguenza, abbiamo una forte esposizione pubblica e i nostri progetti di costruzione devono soddisfare numerosi obblighi ed esigenze in merito, fra l'altro, a condizioni di retribuzione e lavoro, assunzione di apprendisti in edilizia, iniziative particolari e collaborazioni con le parti del mercato del lavoro. Ci impegniamo nello sviluppo di progetti unici che devono essere realizzati a regola d'arte e ci assumiamo una chiara responsabilità sociale.

Ai fini della realizzazione della Metro e della linea urbana leggera nell'intera area della capitale, abbiamo stipulato contratti con diversi appaltatori. I contratti sono soggetti a modifiche, di pari passo con l'insorgere di nuovi requisiti e nuove esigenze. Per questo, tutti i nostri contratti sono diversi fra loro, ma accomunati da un aspetto: in qualità di committenti poniamo particolare riguardo ad alcune aree chiave, che riguardano trasversalmente tutti i progetti. Per noi è importante assicurare che tutti coloro che contribuiscono alla costruzione per conto di Metroselskabet e Hovedstadens Letbane ritornino a casa illesi al termine del turno di lavoro e svolgano un lavoro a regola d'arte nel rispetto di tempi e costi. Inoltre desideriamo essere un partner competente per i nostri appaltatori e collaboratori. Metroselskabet e Hovedstadens Letbane ritengono estremamente importante instaurare un'ottima collaborazione con le nostre controparti contrattuali. In questo capitolo potete trovare maggiori informazioni sulle nostre aree chiave.

Requisiti in materia di condizioni di retribuzione e lavoro

In tutti i contratti, Metroselskabet e Hovedstadens Letbane definiscono requisiti in merito alla retribuzione e ai diritti dei lavoratori edili, equivalenti alle condizioni applicabili agli addetti locali che svolgono lo stesso tipo di lavoro.

I nostri requisiti in materia di condizioni di retribuzione e lavoro non si applicano solamente all'appaltatore principale, ma a tutte le imprese

che partecipano al progetto. Le imprese possono trovare nel contratto collettivo applicabile i requisiti relativi alle condizioni dei lavoratori, fra cui orario di lavoro, retribuzione minima e ferie. Il contratto collettivo specifica quindi quali requisiti deve rispettare l'impresa per soddisfare le condizioni di retribuzione e lavoro previste dal contratto pubblico. Il contratto collettivo definisce una serie di regole per il luogo di lavoro e garantisce la necessaria tranquillità sul lavoro a imprese e lavoratori.

La vostra impresa non è obbligata per legge o dal contratto pubblico a sottoscrivere alcun contratto collettivo, ma Metroselskabet e Hovedstadens Letbane raccomandano a tutte le imprese edili partecipanti al progetto di sottoscriverlo. Per l'impresa è il modo più semplice per soddisfare le condizioni di retribuzione e lavoro previste dal contratto pubblico. Nella pratica, quasi tutti i lavori edili sono soggetti al contratto collettivo. Maggiori informazioni sui contratti collettivi sono riportate nel capitolo 2.

Controllo e documentazione delle condizioni di retribuzione e lavoro

In qualità di committenti, Metroselskabet e Hovedstadens Letbane controllano periodicamente che siano soddisfatti i requisiti in materia di condizioni di retribuzione e lavoro previsti dal contratto pubblico.

I controlli riguardano sia l'appaltatore principale che i subappaltatori.

A tal fine, Metroselskabet e Hovedstadens Letbane richiedono ad appaltatori ed eventuali subappaltatori di documentare che il lavoro sia svolto in conformità alle condizioni di retribuzione e lavoro locali. È importante che l'impresa possa sempre presentare una documentazione valida al riguardo. Invitiamo gli appaltatori a eseguire anche controlli interni all'impresa o fra i subappaltatori per assicurarsi che le condizioni di retribuzione e lavoro degli lavoratori siano eque.

Ogni impresa deve poter documentare il numero di ore di lavoro dei lavoratori e le relative retribuzioni. Può essere richiesto all'impresa di presentare, fra l'altro, contratti di assunzione, cedolini, eventuali accordi sull'orario di lavoro e cartellini orari.



Insieme offriamo agli apprendisti posti per tirocinio

Per Metroselskabet e Hovedstadens Letbane è prioritario offrire una formazione agli apprendisti nei diversi rami dell'edilizia.

Da diversi anni, lavoriamo in modo mirato per offrire posti per formazione e tirocinio nel progetto di costruzione della Metro. In collaborazione con imprese, associazioni dei datori di lavoro, sindacati e istituti professionali siamo riusciti a definire una serie di tirocini personalizzati per gli apprendisti in edilizia.

Metroselskabet e Hovedstadens Letbane richiedono alle imprese di assumere apprendisti nei settori per i quali è prevista una formazione professionale danese o una formazione corrispondente in un altro Paese. Si tratta ad es. di apprendisti elettricisti, apprendisti muratori, apprendisti nel settore di movimento terra e calcestruzzo, apprendisti in termoidraulica e ventilazione, apprendisti fabbri e apprendisti impiegati.

Il tirocinio nel progetto di costruzione della Metro o della linea urbana leggera rientra nella formazione degli apprendisti. Per questo, il tirocinio deve essere formativo e utile per il lavoro futuro dell'apprendista. Il tirocinio deve offrire all'apprendista un'esperienza concreta formativa e variegata. Congiuntamente alla teoria, il tirocinio deve assicurare la futura disponibilità di lavoratori qualificati nei singoli rami dell'edilizia.

Supportiamo il modello danese di mercato del lavoro nell'edilizia

Metroselskabet e Hovedstadens Letbane adottano diverse iniziative per supportare il modello danese di mercato del lavoro nell'edilizia, contribuendo ad assicurare a tutti condizioni di retribuzione e lavoro soddisfacenti.

Ci aspettiamo che i nostri partner operino nella stessa direzione.

Secondo il modello danese, le imprese sono rappresentate dalle associazioni dei datori di lavoro, mentre i lavoratori sono rappresentati dai sindacati. Nella pratica, la grande maggioranza delle imprese edili è iscritta alle associazioni dei datori di lavoro, ma numerosi lavoratori non sono iscritti a un sindacato. Sebbene in Danimarca i lavoratori nel settore dell'edilizia e dell'impiantistica sono per tradizione quasi sempre iscritti a un sindacato, da anni i sindacati incontrano più difficoltà a iscrivere nuovi soggetti, soprattutto lavoratori stranieri.

Per un funzionamento ottimale del modello danese di mercato del lavoro nell'edilizia, Metroselskabet e Hovedstadens Letbane desiderano contribuire a informare imprese e lavoratori sulle condizioni applicabili sul mercato del lavoro e sui diritti dei lavoratori. Al contempo, desideriamo instaurare buone opportunità di comunicazione fra le imprese, i lavoratori e le parti del mercato del lavoro. Il modello danese di mercato del lavoro si fonda sul dialogo. Per questo, Metroselskabet e Hovedstadens Letbane hanno adottato le seguenti iniziative:

- *Incontro di presentazione per i nuovi appaltatori con le parti del mercato del lavoro*
- *Materiale informativo per i lavoratori sui relativi diritti*
- *Incontri a tema sul dialogo con le parti del mercato del lavoro*
- *Linea telefonica diretta per lavoratori iscritti ai sindacati, appaltatori principali, Metroselskabet e Hovedstadens Letbane.*

Naturalmente, Metroselskabet e Hovedstadens Letbane si aspettano che le condizioni di retribuzione e lavoro dei lavoratori siano rispettate e che le imprese rispettino il contratto collettivo, assumano apprendisti e collaborino con le parti del mercato del lavoro. Questo manuale può aiutare la vostra impresa a conformarsi alle priorità e ai requisiti definiti da Metroselskabet e Hovedstadens Letbane.



CAPITOLO 2:

Mercato del lavoro danese e contratti collettivi

Checklist

Mercato del lavoro danese e contratti collettivi

- Verificate a quale associazione dei datori di lavoro può essere opportuno iscrivere la vostra impresa.
- Verificate a quale/i contratto/i collettivo/i possono essere assoggettati i vostri addetti e valutate in che modo documentare la soddisfazione dei requisiti previsti nel siffatto contratto collettivo.
- Comunicate ai vostri lavoratori la possibilità di nominare propri rappresentanti.
- Organizzate l'amministrazione e il versamento delle retribuzioni, ad es. tramite contabili interni o un ufficio esterno, e definite procedure che consentano a contabili e uffici di ricevere le informazioni corrette ed evitare errori.
- Controllate che ogni lavoratore riceva una retribuzione adeguata.
- Verificate che i cedolini soddisfino i requisiti previsti dal contratto collettivo.
- Verificate la disponibilità di contratti sull'orario di lavoro debitamente sottoscritti e che l'orario di lavoro sia registrato ogni giorno. È importante che sia facile produrre la documentazione corrispondente.
- Accertatevi che sia stato sottoscritto un accordo sulle pensioni ed eventualmente sulla copertura sanitaria integrativa per tutti i lavoratori.
- Verificate che le indennità per malattia e ferie siano retribuite correttamente.
- Valutate se può essere opportuno avvalersi del lavoro a cottimo. Questa forma di retribuzione è ampiamente utilizzata nel settore edile danese e ha contribuito all'aumento della produttività.

In Danimarca, il mercato del lavoro si fonda sul cosiddetto "modello danese di mercato del lavoro". Le condizioni di retribuzione e lavoro sono definite nei contratti collettivi stipulati fra datori di lavoro e lavoratori. Le imprese sono rappresentate dalle associazioni dei datori di lavoro, mentre i lavoratori dai sindacati. Il modello danese di mercato del lavoro parte dal presupposto che le associazioni dei datori di lavoro e i sindacati possano risolvere autonomamente le controversie. Di conseguenza, lo Stato esercita un'influenza limitata sulle condizioni di retribuzione e lavoro. Per le imprese che sottoscrivono un contratto collettivo, le retribuzioni minime e i contratti sull'orario di lavoro sono legalmente vincolanti, come se fossero obbligatori per legge. Le imprese straniere che operano in Danimarca sono tenute a informarsi sul funzionamento del mercato del lavoro danese e sui requisiti che l'impresa deve soddisfare nei contratti collettivi applicabili. Per qualsiasi dubbio, potete contattare la vostra associazione dei datori di lavoro. In fondo al capitolo è riportata una panoramica delle informazioni contrattuali applicabili per associazioni dei datori di lavoro e sindacati.

Sappiamo per esperienza che inserirsi in un nuovo mercato è molto impegnativo, quindi in questo capitolo riportiamo una serie di informazioni e raccomandazioni utili per le imprese straniere che si apprestano a svolgere attività in Danimarca. Alcuni dettagli dei contratti collettivi non sono trattati in questo capitolo, mentre alcuni dettagli non sono applicabili a tutte le categorie professionali e a tutti i contratti collettivi.

Come specificato nel capitolo 1, Metroselskabet e Hovedstadens Letbane raccomandano a tutte le imprese edili di sottoscrivere un contratto collettivo. A tal fine è possibile iscriversi a un'associazione dei datori di lavoro o stipulare un accordo di adesione

Associazioni dei datori di lavoro

In Danimarca, la maggioranza delle imprese è iscritta a un'associazione dei datori di lavoro. Questo aiuta le imprese, fra l'altro, a interpretare le clausole contrattuali e identificare i contratti collettivi applicabili all'attività dell'impresa. Al contempo, l'associazione dei datori di lavoro rappresenta l'impresa in caso di controversie con i dipendenti. L'associazione dei datori di lavoro fornisce consigli e linee guida, aiutando l'impresa in caso di dubbi. Rappresentando numerose imprese, l'associazione dei datori di lavoro ha anche accesso a una vasta rete di imprese nel settore dell'edilizia e dell'impiantistica.

Di seguito è riportato un elenco delle associazioni dei datori di lavoro che rappresentano generalmente le imprese edili nei cantieri di Metroselskabet e Hovedstadens Letbane:

- **Tekniq:** Imprese che realizzano impianti tecnici, termoidraulici o elettrici (www.tekniq.dk).
- **Dansk Byggeri:** Imprese che eseguono lavori di impiantistica o edilizia (www.danskbyggeri.dk).
- **Dansk Industri:** Imprese che si occupano di produzione industriale, installazione di impianti tecnici e trasporti (www.di.dk).

Per qualsiasi dubbio in merito all'associazione dei datori di lavoro più adatta alla vostra impresa, potete contattare Dansk Arbejdsgiverforening (DA) (www.da.dk).

Foto: Ricky John Molloy



PETER STENHOLM
DIRETTORE DELL'ASSOCIAZIONE DEI DATORI DI LAVORO DANSK BYGGERI

"Le associazioni dei datori di lavoro sono altamente qualificate nell'aiutare le imprese danesi e straniere a comprendere i contratti collettivi e la legislazione, semplificando notevolmente lo svolgimento delle attività. Le imprese iscritte a Dansk Byggeri inviano inoltre ai loro clienti un segnale forte in merito alla correttezza delle condizioni in cantiere, sia in termini di ambiente di lavoro che retribuzione e lavoro", spiega Peter Stenholm, direttore dell'associazione dei datori di lavoro Dansk Byggeri.



Sindacati

Per tradizione, in Danimarca i lavoratori sono quasi sempre iscritti a un sindacato. Nel settore dell'edilizia e dell'impiantistica, il 70% dei lavoratori è iscritto a un sindacato. I lavoratori non possono essere obbligati a iscriversi a un sindacato, né si deve impedire o vietare loro di farne parte.

I sindacati più rappresentati presso i lavoratori delle imprese impegnate nel progetto di costruzione della Metro e della linea urbana leggera nella capitale sono:

- **3F/BJMF:** Lavoratori nei settori di movimento terra e calcestruzzo, ad es. carpentieri metallici, muratori, falegnami e manodopera non specializzata in genere. A Copenaghen, il contratto collettivo è sottoscritto dalla sezione locale di BJMF (www.3f.dk/bjmf).³
- **Dansk Metal:** Fabbri e lavoratori che si occupano di IT, tecnologie e meccanica nonché installatori di impianti di ventilazione ecc. (www.danskmatal.dk).
- **Dansk El-Forbund:** Dansk El-Forbund: Eletttricisti e tecnici che svolgono lavori sulle linee elettriche (www.def.dk).
- **Blik- og Rørarbejderforbundet:** Lattonieri e installatori di impianti termoidraulici e di ventilazione (www.blikogroer.dk)

Metroselskabet e Hovedstadens Letbane adottano una politica che permette ai sindacati di accedere ai cantieri per dialogare con i lavoratori. Tuttavia, l'accesso deve essere preventivamente concordato con l'impresa responsabile del cantiere, tenendo conto delle norme di sicurezza generali e dell'avanzamento del progetto di costruzione.

Metroselskabet e Hovedstadens Letbane hanno realizzato l'opuscolo "Conosci i tuoi diritti – per tutti i dipendenti che partecipano al progetto di costruzione della Metro" in collaborazione con appaltatori principali, associazioni dei datori di lavoro e sindacati. L'opuscolo ha lo scopo di informare i lavoratori che partecipano al progetto di costruzione della Metro in merito ai propri diritti sul mercato del lavoro danese. Metroselskabet e Hovedstadens Letbane invitano appaltatori e subappaltatori a fornire ai lavoratori informazioni corrispondenti a quelle contenute nell'opuscolo. L'opuscolo è disponibile in sette lingue al sito: www.m.dk/rights

L'ordinamento contrattuale

L'ordinamento contrattuale è stato definito di comune accordo da associazioni dei datori di lavoro e sindacati per dirimere in modo veloce ed economico eventuali controversie insorte sul luogo di lavoro fra imprese e lavoratori. Questo ordinamento consente di risolvere sul luogo di lavoro eventuali controversie che riguardano ad es. orario di lavoro e retribuzione. Il sindacato e l'associazione dei datori di lavoro vengono coinvolti solamente se non si riesce a trovare una soluzione immediata.

Nell'ordinamento contrattuale, in genere eventuali procedimenti vengono portati avanti da sindacati e associazioni dei datori di lavoro per conto di lavoratori e imprese. Le decisioni prese nell'ambito dell'ordinamento contrattuale sono legalmente vincolanti.

Come si gestiscono le controversie fra imprese e lavoratori relative alle condizioni di retribuzione e lavoro?

1. Inizialmente, la controversia viene discussa a livello locale in cantiere - in genere fra il rappresentante dei lavoratori e l'impresa. Se non è disponibile un rappresentante dei lavoratori, il lavoratore deve cercare di dirimere autonomamente la controversia con l'impresa.
2. Se non si trova una soluzione immediata alla controversia, si organizza un incontro di conciliazione in cantiere fra il sindacato e l'associazione dei datori di lavoro. (Sono previsti termini precisi in merito al tempo massimo che può precedere l'incontro di conciliazione. Maggiori informazioni sulle scadenze sono riportate nel contratto collettivo.)
3. Se ancora non si raggiunge un accordo, il procedimento viene trasferito a:
 - una riunione fra associazioni, in cui le parti si incontrano di nuovo, ma con nuovi rappresentanti del sindacato e dell'associazione dei datori di lavoro oppure
 - una "riunione entro 48 ore", che secondo alcuni contratti collettivi può essere tenuta prima di trasferire ulteriormente il procedimento. Per velocizzare la gestione del procedimento, detta riunione deve tenersi entro 48 ore.



JENS KIRKEGAARD
PRESIDENTE DI BYGGEGRUPPEN, 3F/BJMF

"Quando i lavoratori dell'impresa sono organizzati in un sindacato portavoce di un contratto collettivo, la produzione quotidiana è caratterizzata da tranquillità e stabilità. I problemi e i dubbi in merito a retribuzioni e rapporti di lavoro possono essere risolti in modo veloce e flessibile. Per questo il mercato del lavoro danese è regolato e trasparente. I lavoratori iscritti a un sindacato possono contare sui consigli e sul supporto dello stesso e si sentono più tranquilli sul lavoro quotidiano".
spiega Jens Kirkegaard, Presidente di Byggegruppen, 3F/BJMF



Nel 2014, la Kormal è stata condannata dal collegio arbitrale del lavoro a corrispondere 560.000 DKK ai propri ex addetti per mancato versamento di straordinari e indennità di ferie.

Con decisione del collegio arbitrale del lavoro del marzo 2015, la CIPA si è vista costretta a versare ai lavoratori 22 milioni di DKK a titolo di integrazione nel quadro di un procedimento relativo a retribuzioni inadeguate nel progetto di costruzione della Metro.

Questi esempi dimostrano quanto sia importante che l'impresa si informi in modo accurato sulle regole del contratto collettivo. In tal modo, l'impresa può provvedere fin dall'inizio affinché i lavoratori percepiscano una retribuzione adeguata e siano assoggettati agli accordi corretti.

4. Successivamente, la pratica può essere trasferita al collegio arbitrale del lavoro, come previsto dai contratti collettivi. Nel quadro dell'ordinamento contrattuale, il collegio arbitrale del lavoro viene costituito singolarmente per ogni procedimento e gestisce le questioni relative all'interpretazione del contratto collettivo. Il collegio arbitrale del lavoro esamina i procedimenti nei quali sono emersi dubbi sul rispetto del contratto collettivo. L'arbitro pronuncia una decisione sulla base della documentazione fornita da impresa e lavoratore. La decisione del collegio arbitrale è definitiva e non può essere impugnata. Il collegio arbitrale del lavoro esamina i procedimenti in tempi relativamente veloci.

Durante la gestione di una controversia nell'ordinamento contrattuale, il lavoro prosegue normalmente sul luogo di lavoro.

Normale onere della prova

Generalmente, nei procedimenti relativi a controversie si applica il normale onere della prova. Spetta quindi al soggetto che avvia il procedimento (in genere il lavoratore) produrre prove a conferma delle proprie deduzioni. Tuttavia, in alcuni casi si ha un'inversione dell'onere della prova. In tal caso, spetta all'impresa produrre prove che dimostrino il rispetto del contratto collettivo.

Un procedimento di arbitrato del lavoro può rappresentare un costo notevole per l'impresa

Se le controversie finiscono sul tavolo del collegio arbitrale del lavoro, l'impresa potrebbe vedersi costretta a versare somme ingenti ai lavoratori. Così è successo in alcuni procedimenti insorti durante il progetto di costruzione della Metro. Di conseguenza, è essenziale che l'impresa gestisca correttamente i propri procedimenti e la documentazione."

Molto spesso i lavoratori, rappresentati dai sindacati, e l'impresa, rappresentata dalle associazioni dei datori di lavoro, raggiungono un compromesso prima che il procedimento raggiunga questo stadio avanzato.

Quale contratto collettivo?

I contratti collettivi più comuni nel progetto di costruzione della Metro e della linea urbana leggera nella capitale per i lavoratori con retribuzione oraria sono:

- Contratto collettivo per il settore movimento terra e calcestruzzo fra BJMF e Dansk Byggeri
- Contratto collettivo per edilizia e impiantistica fra 3F e Dansk Byggeri
- Contratto collettivo per elettricisti fra Dansk EL-forbund e Tekniq
- Contratto collettivo per lavori elettrici fra Dansk EL-forbund e Dansk Byggeri
- Contratto collettivo per lavori con metallo e latta e posa di tubi fra Dansk Metal, Blik og Rør e Dansk Byggeri
- Contratto collettivo per impianti termoidraulici fra Blik og Rør e Tekniq / Dansk Metal e Tekniq
- Contratto collettivo per industrie fra Dansk Industri e CO-industri
- Contratto collettivo per muratori e operai edili fra Dansk Byggeri e 3F/Accordo per operai edili fra Dansk Byggeri e BJMF
- Contratto collettivo per trasporto e logistica fra DI Overenskomst I e 3F Transportgruppen

Il datore di lavoro non è tenuto per legge a stipulare un contratto collettivo. Se scegliete di lavorare senza contratto collettivo, i sindacati interessati hanno facoltà di avviare, con preavviso, un blocco sindacale contro la vostra impresa.

Per il progetto di costruzione della Metro o della linea urbana leggera nella capitale, raccomandiamo a tutte le imprese di sottoscrivere uno dei contratti collettivi esistenti o un accordo di adesione. In generale, le imprese si iscrivono a un'associazione dei datori di lavoro e in tal modo risultano coperte da uno dei contratti collettivi esistenti. Un'impresa può essere coperta da un contratto collettivo anche senza iscriversi a un'associazione dei datori di lavoro, ma sottoscrivendo un accordo di adesione con il sindacato. Maggiori informazioni al riguardo sono riportate nella sezione 2.6.

Il contratto o i contratti collettivi applicabili alla vostra impresa dipendono dal tipo di lavoro svolto dai lavoratori e dall'associazione dei datori di lavoro a cui è eventualmente iscritta l'impresa. Prima che i lavoratori si mettano all'opera, l'impresa deve verificare quale contratto collettivo è applicabile ai lavoratori. Un'impresa potrebbe

² Centro di ricerca per il mercato del lavoro e gli studi organizzativi (FAOS), 2015. ³ Quando ad es. si svolgono lavori edili con calcestruzzo a Copenaghen, si applica il Contratto collettivo per il settore movimento terra e calcestruzzo ("Jord- og beton-overenskomsten") di BJMF e non il Contratto collettivo per edilizia e impiantistica ("Bygge- og anlægsoverenskomst") di 3F.

⁴ "Legge su tribunale del lavoro e collegi arbitrali del lavoro" (Lov om Arbejdsretten og faglige voldgifter). ⁵ Nei casi che riguardano una violazione diretta del contratto collettivo, è possibile rivolgersi al Tribunale del lavoro (Arbejdsretten) anziché al collegio arbitrale del lavoro. ⁶ "Legge su tribunale del lavoro e collegi arbitrali del lavoro" (Lov om Arbejdsretten og faglige voldgifter), 2008. ⁷ Il contratto collettivo si applica solamente ai comuni di Copenaghen e Frederiksberg. Nel resto del Paese si applica il contratto collettivo per edilizia e impiantistica. ⁸ Il contratto collettivo si applica solamente ai comuni di Copenaghen e Frederiksberg.

CAPITOLO 2: MERCATO DEL LAVORO DANESE E CONTRATTI COLLETTIVI

avere lavoratori che rientrano in contratti collettivi diversi ed essere iscritta a più associazioni dei datori di lavoro.

Consultatevi con le associazioni dei datori di lavoro e i sindacati per assicurarvi di applicare il contratto collettivo corretto.

Impiegati con mansioni di ufficio e dirigenti

Gli impiegati con mansioni di ufficio e dirigenti non rientrano nei contratti collettivi citati. I contratti collettivi per queste mansioni sono generalmente sottoscritti dai seguenti sindacati: HK, Lederne o Teknisk Landsforbund. In genere, questa categoria di lavoratori percepisce uno stipendio mensile fisso ed è regolamentata dalla legge sugli impiegati, che prevede una serie di diritti stabiliti dalla legge relativamente alle condizioni di lavoro.⁹

Accordo di adesione

Se un'impresa preferisce non iscriversi a un'associazione dei datori di lavoro, può sottoscrivere un accordo di adesione. L'accordo di adesione viene stipulato con il sindacato che organizza i lavoratori in base alle rispettive mansioni. Con l'accordo di adesione, l'impresa conferma che rispetterà i termini del contratto collettivo senza iscriversi a un'associazione dei datori di lavoro. L'accordo è legalmente vincolante quanto un contratto collettivo stipulato fra un'associazione dei datori di lavoro e un sindacato. L'ordinamento contrattuale si applica anche alle imprese che hanno sottoscritto un accordo di adesione. L'accordo di adesione è adattato al tipo di lavoro svolto. In alcuni settori, potrebbe imporre un livello di retribuzione superiore alla retribuzione minima prevista dai contratti collettivi. L'accordo di adesione è simile ai contratti collettivi

approvati dalle parti del mercato del lavoro e già applicabili per il settore, che prevedono ad es. l'obbligo per le imprese di versare indennità di ferie, contributi pensionistici, festività ecc. .

Rappresentanti dei lavoratori

Nei cantieri soggetti a contratto collettivo nei quali sono impiegati almeno cinque lavoratori della stessa impresa, i lavoratori hanno diritto a nominare un proprio rappresentante (TR), nominato fra essi. La nomina deve essere svolta in modo che possano votare tutti i lavoratori con diritto di voto. Secondo alcuni contratti collettivi, il diritto di voto è riservato ai lavoratori iscritti al sindacato. Secondo altri contratti collettivi, tutti i lavoratori hanno diritto di voto, ma il rappresentante dei lavoratori deve sempre essere un lavoratore iscritto al sindacato. La nomina dei rappresentanti dei lavoratori deve essere approvata dal sindacato locale corrispondente.

I rappresentanti dei lavoratori svolgono un ruolo importante, perché contribuiscono ad assicurare la tranquillità sul lavoro e una gestione efficiente dei conflitti in cantiere. I rappresentanti dei lavoratori sono tenuti a promuovere una sana collaborazione fra l'impresa, i lavoratori e il sindacato corrispondente. L'impresa può stringere accordi con i rappresentanti dei lavoratori, che possono approvarli per conto dei colleghi. Il rappresentante dei lavoratori può anche riportare domande e problematiche ai dirigenti

Se i vostri lavoratori non hanno mai prestato servizio in Danimarca, siete tenuti a spiegare loro la funzione dei rappresentanti dei lavoratori in Danimarca. Potete procedere ad es. come la ICDS, che ha organizzato una riunione con il sindacato 3F/BJMF durante la quale i lavoratori sono stati invitati a nominare i propri rappresentanti.



JAKUB SZWARC
PROPRI RAPPRESENTANTI È LA MEGAFLEX

Un'altra impresa che si è adoperata affinché i lavoratori nominassero i propri rappresentanti è la MegaFlex, che conta in tutto quattro rappresentanti dei lavoratori. Jakub Szwarz è il rappresentante generale dei lavoratori dell'impresa. Jakub è polacco, ma lavora in Danimarca dall'aprile 2014. Lavora quotidianamente al cantiere di Gammel Strand.

"Quando arrivai in Danimarca per lavorare al progetto di costruzione della Metro, non avevo mai lavorato in questo Paese. In Polonia non abbiamo rappresentanti dei lavoratori, quindi per me era una figura nuova. Penso che sia un'ottima cosa avere rappresentanti dei lavoratori, come qui in Danimarca. Possiamo aiutare al tempo stesso sia l'impresa che i nostri colleghi". Jakub ha contatti regolari con 3F e ha partecipato a due corsi per rappresentanti dei lavoratori. Prosegue: "Sono rappresentante dei lavoratori qui dal maggio 2015 e dedico a questo lavoro circa tre ore alla settimana, per riunioni con l'impresa oppure sostegno ai colleghi, ad es. per comprendere i diritti previsti dal contratto collettivo".



OLE TUE HANSEN
SEGRETARIO GENERALE DEL SINDACATO DANSK EL-FORBUND

"Secondo Dansk El-forbund, i rappresentanti dei lavoratori sul luogo di lavoro permettono di risolvere velocemente eventuali conflitti. Oltre ad adottare procedure efficienti, i rappresentanti dei lavoratori possono risolvere i conflitti in modo soddisfacente sia per l'impresa che per i lavoratori. Nel progetto di costruzione della Metro, i nostri rappresentanti dei lavoratori elettrici sono molto attivi e rappresentano contemporaneamente diverse nazionalità".

dell'impresa. Per l'impresa, può essere un grande vantaggio disporre di un rappresentante dei lavoratori a cui rivolgersi per chiarire un dubbio o affrontare una questione con i lavoratori. Il rappresentante dei lavoratori è soggetto a norme particolari, nel senso che gode di un livello superiore di tutela del lavoro rispetto agli altri lavoratori, quindi è più difficile da licenziare.

Delegati alla sicurezza sul lavoro

Il rappresentante dei lavoratori e il delegato alla sicurezza sul lavoro sono due figure differenti. La legislazione danese sull'ambiente di lavoro impone che sia nominato un delegato alla sicurezza sul lavoro fra i lavoratori. La direzione dell'impresa deve anche nominare un proprio rappresentante con responsabilità in materia di ambiente di lavoro. Il delegato alla sicurezza sul lavoro deve fungere da anello di congiunzione fra la direzione e i lavoratori per le questioni legate all'ambiente di lavoro. Pertanto, il delegato alla sicurezza sul lavoro collabora con la direzione del gruppo per l'ambiente di lavoro per assicurare un ambiente di lavoro sano e monitorare i problemi relativi all'ambiente di lavoro al fine di prevenirli. Il loro compito è promuovere un ambiente di lavoro sano e prevenire eventuali incidenti. I delegati alla sicurezza sul lavoro devono seguire una formazione obbligatoria. Per maggiori informazioni al riguardo è possibile consultare la legislazione sull'ambiente di lavoro o contattare l'associazione dei datori di lavoro o l'Ispettorato del lavoro (Arbejdstilsynet).

www.at.dk

Certificato di assunzione

Tutti i lavoratori devono disporre di un certificato di assunzione, che deve essere rilasciato all'inizio del lavoro o immediatamente dopo. Il certificato di assunzione deve contenere le seguenti informazioni:¹¹

- Nome e indirizzo del lavoratore
- Luogo di lavoro
- Descrizione delle mansioni, ad es. qualifica del lavoratore
- Data di assunzione ed eventuale durata prevista
- Contratto collettivo applicabile
- Diritti relativi alle ferie
- Termine di preavviso
- Modalità di retribuzione (oraria o a cottimo)
- Data e frequenza di versamento della retribuzione
- Orario di lavoro
- Assunzione a tempo indeterminato o determinato
- È buona norma che il certificato di assunzione sia firmato sia dal datore di lavoro che dal lavoratore

I certificati di assunzione devono essere redatti in una lingua conosciuta dai lavoratori. Inoltre, raccomandiamo alle imprese di utilizzare il modello per certificati di assunzione elaborato da associazioni dei datori di lavoro e sindacati. Il modello è allegato ad alcuni contratti collettivi, ma può anche essere richiesto a un'associazione dei datori di lavoro.



⁹ Legge sugli impiegati (Funktionærloven): Gli impiegati con mansioni di ufficio o legate al magazzino e/o che si occupano di assistenza tecnica per più di 8 ore alla settimana rientrano automaticamente nella legge sugli impiegati. La legge non riguarda i dirigenti delle imprese. La legge prevede una serie di diritti minimi per i lavoratori che svolgono mansioni impiegatizie. Questi assicurano al lavoratore, fra l'altro, un determinato termine di preavviso in caso di dimissioni, diritti legati alle assenze per malattia e la necessità di una giusta causa per il licenziamento.¹⁰ Il numero di giorni consentiti dipende dalle regole contenute nei singoli contratti collettivi.¹¹ Come previsto dal contratto collettivo e dalla legge sui certificati di assunzione (Ansættelsesbevisloven).



KIM LIND LARSEN
CAPOGRUPPO DI BYGGEGRUPPEN, SINDACATO 3F

“Il cottimo è vantaggioso per tutti, perché aumenta la responsabilità delle squadre di lavoro e rinsalda il rapporto fra lavoratori e impresa. In base alla nostra esperienza, il cottimo aumenta in modo sostanziale motivazione e produttività. Offre un guadagno maggiore sia all'impresa che alle squadre di lavoro e permette di migliorare qualità e ambiente di lavoro”.



MICHAEL MAZZONI
EX DIRETTORE AMMINISTRATIVO DI SELI TUNNELING DENMARK

Michael Mazzoni, ex direttore amministrativo di Seli Tunneling Denmark, racconta: “Per noi era assolutamente importante che l'amministrazione delle retribuzioni fosse vicina ai lavoratori. I nostri lavoratori nel progetto di costruzione della Metro si rivolgono spesso al contabile per porre domande su imposte, ferie e versamento delle retribuzioni. Quando i lavoratori stranieri iniziano a lavorare in un nuovo Paese, è importante che comprendano l'ordinamento danese e il contratto collettivo. Gestiamo immediatamente dubbi ed eventuali controversie. Sono certo che l'amministrazione interna delle retribuzioni ci permetta di risparmiare energie e denaro.”

Cedolini e versamento delle retribuzioni

Tutti i lavoratori devono ricevere i cedolini contestualmente al versamento delle retribuzioni. I cedolini devono contenere almeno le seguenti informazioni:

- Lavoro con retribuzione oraria
- Lavoro a cottimo
- Straordinario
- Retribuzione in caso di malattia
- Ferie e festività accumulate
- Contributi pensionistici
- Indennità per 1°, 2° e 3° giorno di permesso
- Contributi per pensioni sui redditi da lavoro (ATP), se applicabile
- Eventuale codice fiscale dell'impresa
- Eventuale indennità per spese di trasporto

È importante che il periodo di retribuzione copra anche il periodo riportato sul cedolino. I lavoratori devono poter valutare con facilità se il numero di ore indicato sul cedolino corrisponde al numero di ore di lavoro effettivo.

Anche in questo caso è importante che i cedolini siano redatti in una lingua conosciuta ai lavoratori.

Amministrazione e versamento delle retribuzioni

L'ordinamento danese prevede numerosi requisiti e regole non sempre facili da identificare. Per questo molte imprese si affidano a un avvocato e/o un revisore. Tuttavia, è importante ricordare che i contratti collettivi con i sindacati sono stati sottoscritti dalle associazioni dei datori di lavoro, quindi queste possono fornire le linee guida pratiche e fondamentali sui contratti collettivi e sulla regolamentazione del mercato del lavoro in generale.

Le imprese possono gestire l'amministrazione delle retribuzioni in diversi modi. Molte scelgono di affidare l'amministrazione delle retribuzioni a un ufficio contabile danese esterno. Può essere utile sapere che alcuni contabili hanno acquisito competenze specifiche in merito ai contratti collettivi. Un altro modo di gestire amministrazione e contabilità è seguire il metodo descritto di seguito, scelto dalla Seli per l'amministrazione delle retribuzioni interna. La Seli Tunneling Denmark ha fornito le perforatrici per tunnel utilizzate nel progetto Cityringen.

Che cos'è il livello di retribuzione?

La retribuzione dei lavoratori deve essere in linea con le qualifiche, le responsabilità, la partecipazione e le competenze del singolo. Può

Che cos'è il livello di retribuzione?

Categoria professionale	Retribuzioni minime
Addetti alle casseforme/carpentieri metallici in base al Contratto collettivo per il settore movimento terra e calcestruzzo	Dal 1/3/2018 al 1/3/2019 - 124,15 DKK Dal 1/3/2019 al 1/4/2020 - 126,15 DKK
Fabbrici e installatori di impianti di ventilazione in base al Contratto collettivo per lavori con metallo e latta e posa di tubi	Dal 1/3/2018 al 1/3/2019 - 117,60 DKK Dal 1/3/2019 al 1/3/2020 - 119,60 DKK
Elettricisti nel Contratto collettivo per elettricisti o in base al Contratto collettivo per lavori elettrici	Dal 1/3/2018 al 1/3/2019 - 117,60 DKK + supplemento* di 12,70 DKK Dal 1/3/2019 al 1/4/2020 - 119,60 DKK + supplemento* di 12,70 DKK
Installatori di impianti termoidraulici e di ventilazione in base al Contratto collettivo per impianti termoidraulici	Dal 1/3/2018 al 1/3/2019 - 117,60 DKK + supplemento* di 10 DKK Dal 1/3/2019 al 1/3/2020 - 119,60 DKK + supplemento* di 10 DKK
Installatori, elettricisti, fabbri in base al Contratto collettivo per industrie	Dal 1/3/2018 al 1/3/2019 - 117,65 DKK Dal 1/3/2019 al 1/3/2020 - 119,65 DKK
Muratori in base al Contratto collettivo per muratori e operai edili o Contratto collettivo per operai edili	Dal 1/3/2018 al 1/3/2019 - 123,90 DKK + supplemento* di 20 DKK = 143,90 DKK + eventuale supplemento** di 2,90 DKK Dal 1/3/2019 al 1/3/2020 - 125,90 DKK + supplemento* di 20 DKK = 145,90 DKK + eventuale supplemento** di 2,95 DKK
Autisti (contratto collettivo per autisti ATL)	Dal 1/3/2018 al 1/3/2019 - 140,60 DKK + supplemento di 3,80 DKK all'ora + eventuali 8,15 DKK all'ora*** Dal 1/3/2019 al 1/3/2020 - 143,10 DKK + supplemento di 3,80 DKK all'ora + eventuali 8,15 DKK all'ora***
Imbianchini (contratto collettivo fra Danske Malermestre/ Dansk Byggeri e Malerforbundet i Danmark)	Dal 1/3/2018 al 1/3/2019 - 125,85 DKK Dal 1/3/2019 al 1/3/2020 - 127,85 DKK

*Per elettricisti, installatori di impianti di ventilazione e muratori è previsto un supplemento alla retribuzione minima, qualora non si svolgano lavori a cottimo.

**Per i muratori è previsto un supplemento come indennità per attrezzi. Questo si applica solamente ai muratori specializzati e non agli operai edili.

***Gli autisti che guidano un veicolo con rimorchio o gru che richiede un certificato hanno diritto a un supplemento aggiuntivo. Gli autisti che hanno prestato servizio nell'impresa per più di 9 mesi hanno diritto a un supplemento aggiuntivo.

Il livello di retribuzione effettivo viene concordato direttamente fra l'impresa e i singoli lavoratori.

essere opportuno informarsi presso l'associazione dei datori di lavoro o il sindacato in merito alle norme di retribuzione, con esempi di retribuzioni locali nella capitale. I contratti collettivi prevedono retribuzioni minime che indicano solamente la retribuzione base, senza indennità di ferie, contributi pensionistici, supplementi in base alla qualifica ecc. Di norma, il lavoratore percepisce oltre alla retribuzione minima un supplemento per competenze, esperienza, formazione o produttività.

Inoltre, alcuni contratti collettivi prevedono un supplemento, qualora non sia possibile utilizzare il lavoro a cottimo. I contratti collettivi per elettricisti, muratori e installatori di impianti termoidraulici e di ventilazione prevedono un supplemento, qualora i lavoratori non possano lavorare a cottimo (*).

Sistema a cottimo

Spesso in Danimarca i lavoratori nel settore

dell'edilizia e dell'impiantistica lavorano a cottimo, quindi la retribuzione non dipende solamente dall'orario di lavoro, ma anche dall'efficienza e dai risultati del singolo lavoratore. Il cottimo può riguardare singoli processi di lavoro o l'intero lavoro.

Il pagamento a cottimo può essere un metodo molto efficace e sicuro per consentire al datore di lavoro di contenere i costi complessivi di un determinato incarico. I lavori a cottimo possono essere vantaggiosi anche per i lavoratori, che possono ottenere un guadagno maggiore per il progetto. Il lavoro a cottimo viene concordato direttamente fra l'impresa e i singoli lavoratori, ma in genere riguarda un determinato incarico e un gruppo di lavoratori. Per questo, spesso il cottimo viene concordato fra l'impresa e una squadra di lavoro.

La tariffa e l'estensione del cottimo vengono valutate congiuntamente dai lavoratori e dall'impresa, quindi viene concordata una tariffa fissa per il lavoro. La tariffa di cottimo viene con-

cordata di volta in volta sulla base dell'apposito tariffario stilato dall'associazione dei datori di lavoro e dal sindacato. Si raccomanda di definire le modalità di valutazione e la tariffa di cottimo prima dell'inizio dei lavori.

È disponibile un tariffario di cottimo per ogni categoria professionale. Il tariffario indica la retribuzione minima per i lavori a cottimo. Per maggiori informazioni sui lavori a cottimo, linee guida e assistenza in materia, comprese informazioni su conclusione e versamento del cottimo, le imprese possono rivolgersi al sindacato o all'associazione dei datori di lavoro corrispondente. La maggior parte dei contratti collettivi nel settore dell'edilizia prevede l'utilizzo del cottimo, se richiesto da una delle parti.¹²

Orario di lavoro

Il normale orario di lavoro è di 37 ore alla settimana, da svolgere tra le 6 e le 18, dal lunedì al venerdì. In alcuni contratti collettivi, anche il sabato è considerato un giorno lavorativo.

La questione dell'orario di lavoro è quella che ha sollevato più controversie, problemi e dispute contrattuali nel progetto di costruzione della Metro. Per le imprese, ha comportato il versamento di ingenti integrazioni ai lavoratori. Per questo, Metroselskabet e Hovedstadens Letbane raccomandano di mettere per iscritto l'orario di lavoro ed eventuali accordi in materia, chiedendo l'approvazione di un'associazione dei datori di lavoro prima dell'inizio dei lavori. Se un'impresa vuole stare sul sicuro, è opportuno che si accordi anche con i sindacati.

Straordinari e relativi supplementi

L'impresa può avvalersi di straordinari fino a 8 ore alla settimana. Tuttavia, a tal fine, è necessario che l'impresa raggiunga un accordo con i lavoratori e che gli straordinari siano consentiti dal contratto collettivo. In materia di straordinari e relativi supplementi, i contratti collettivi presentano alcune differenze. Di conseguenza, per applicare le norme corrette, l'impresa deve fare riferimento al contratto collettivo applicabile.

Accordi sull'orario di lavoro

Se la natura del lavoro lo rende auspicabile o necessario, è possibile concludere un accordo specifico sulla variazione dell'orario di lavoro, a seconda delle disposizioni sull'orario di lavoro nei singoli contratti collettivi.

Per redigere un accordo sull'orario di lavoro, lavoratori e impresa devono aver raggiunto un'intesa. È necessario redigere un accordo

scritto valido recante la data, il periodo di validità e le firme del rappresentante dei lavoratori e dell'impresa. Se viene superato l'orario di lavoro indicato nell'accordo, l'impresa è tenuta a corrispondere straordinari ai lavoratori. Quando l'impresa programma l'orario di lavoro dei lavoratori, deve sempre rispettare le norme relative a "periodi di riposo e giornate libere" della legge sull'ambiente di lavoro.

Sono disponibili maggiori informazioni al riguardo. In alternativa, potete contattare l'Ispettorato del lavoro (Arbejdstilsynet) al sito www.at.dk.

Le disposizioni contenute nel contratto collettivo fissano i limiti di quanto può essere stabilito nell'accordo sull'orario di lavoro. Fondamentalmente, esistono tre accordi sull'orario di lavoro.

• Orario di lavoro settimanale variabile

L'orario di lavoro dei lavoratori può essere adattato in modo da essere inferiore in alcune settimane e superiore in altre. Tuttavia, i lavoratori devono lavorare in media 37 ore alla settimana per un periodo prestabilito, che non può essere superiore a 12 mesi. Si può adottare ad es. un orario di lavoro settimanale variabile con permessi compensativi, in cui l'orario di lavoro settimanale è di 46 ore e il lavoratore può fruire entro tre mesi delle ore di permesso corrispondenti alle ore di straordinario. Per questo tipo di accordo sull'orario di lavoro, i lavoratori e l'impresa devono raggiungere un'intesa sulle ore di lavoro. Occorre ricordare che questo tipo di accordo non può essere modificato durante il periodo prestabilito.

• Orario di lavoro differito

Quando svolge il lavoro al di fuori del normale orario di lavoro (6-18), il lavoratore può usufruire dell'orario di lavoro differito. Sono previsti requisiti specifici in merito al preavviso e al supplemento economico per l'orario di lavoro differito. Tali requisiti sono riportati nel contratto collettivo applicabile.

• Lavoro a turni

Si parla di lavoro a turni quando un lavoro viene svolto in orari di lavoro diversi sulla base di un piano di lavoro concordato, ad es. turni diurni, serali e notturni. Sono previsti requisiti specifici in merito al preavviso dell'orario di lavoro, alla durata dei turni concordata localmente e al supplemento economico per il lavoro a turni. Per i turni serali e notturni, il normale orario di lavoro



è di 34 ore alla settimana, con un massimo di 5 ore di straordinario (retribuito come i normali straordinari). Per i turni diurni, il normale orario di lavoro è di 37 ore alla settimana.

Registrazione delle ore

I contratti collettivi non richiedono l'utilizzo di prospetti settimanali per documentare gli orari di lavoro quotidiani. Tuttavia, Metroselskabet e Hovedstadens Letbane impongono all'impresa, per tutti i nuovi contratti, di definire fin dall'inizio del lavoro un sistema di registrazione delle ore dei lavoratori su base giornaliera. La registrazione delle ore e gli eventuali prospetti settimanali possono essere richiesti da Metroselskabet e Hovedstadens Letbane in caso di controllo (maggiori informazioni sono riportate nel capitolo 1). Di conseguenza, è importante che l'impresa si adoperi per la corretta registrazione delle ore di ingresso e uscita dei lavoratori nel cantiere su base giornaliera.

È opportuno ricordare che l'impresa, in caso di citazione per violazione del contratto collettivo, è soggetta a obbligo di documentazione. In tal caso, la registrazione delle ore e i prospetti settimanali possono essere di grande aiuto.

Nell'opuscolo "Conosci i tuoi diritti – per tutti i dipendenti che partecipano al progetto di costruzione della Metro" raccomandiamo ai lavoratori di tenere un registro delle ore di lavoro svolte.

Contributi pensionistici

L'impresa è tenuta a versare i contributi pensionistici per tutti i nuovi lavoratori con un'esperienza lavorativa minima di 2-6 mesi (a seconda del contratto collettivo). Non occorre che l'esperienza lavorativa sia maturata all'interno dell'impresa, in quanto sono validi tutti i tipi di esperienza lavorativa. Per questo, la maggioranza dei lavoratori ha diritto ai contributi pensionistici fin dal primo giorno di lavoro.

I contributi pensionistici in forza dei contratti collettivi per il settore dell'edilizia e dell'impianistica sono pari al 12% della retribuzione sulla quale maturano le indennità per ferie e festività, di cui 4% a carico del lavoratore e 8% a carico dell'impresa. I contributi devono essere versati per intero dall'impresa.

Se l'impresa non ha sottoscritto un accordo pensionistico supplementare nel Paese di provenienza del lavoratore, deve versare contributi pensionistici come descritto nel manuale, per un

importo complessivo pari a 8% + 4%, a PensionDanmark. Se l'impresa ha sottoscritto un accordo pensionistico supplementare nel Paese di provenienza del lavoratore, al versamento può essere detratta la quota dell'8% a carico del datore di lavoro e un'eventuale differenza, fino a un massimo dell'8%, come retribuzione supplementare al singolo lavoratore, quindi non deve essere versato nulla a PensionDanmark.

È importante che l'impresa rispetti i termini per il versamento dei contributi pensionistici. Potete contattare l'ente pensionistico corrispondente, in genere PensionDanmark o Industriens Pension.

Possono essere previste eccezioni per il versamento dei contributi pensionistici ai lavoratori distaccati all'estero, assoggettati al sistema pensionistico del proprio Paese. Per qualsiasi dubbio, contattate la vostra associazione dei datori di lavoro.

*PensionDanmark, www.pensiondanmark.com
contatti: Tel. +45 70 12 13 30 (lavoratori),
+45 70 12 13 40 (imprese).*

*Industriens Pension, www.industrienspension.dk
contatti: Tel. +45 70 33 70 70 (lavoratori),
+45 70 33 20 40 (imprese).*

Le norme prevedono che i lavoratori che non siano cittadini danesi possano ottenere, al momento del rientro nel proprio Paese, l'erogazione dei contributi pensionistici versati. Per qualsiasi domanda al riguardo, contattate l'ente pensionistico. Maggiori informazioni sul versamento dei contributi pensionistici ad ATP (Arbejdsmarkedets Tillægspension) sono riportate nel capitolo 3.



CHRISTOFFER THOMAS SKOV
VICEDIRETTORE DELL'ASSOCIAZIONE DEI DATORI DI LAVORO

Per i grandi progetti infrastrutturali come Metro e linea urbana leggera possono essere necessari particolari accordi sull'orario di lavoro. La stipula di accordi di questo tipo è importante sia per le imprese che per i lavoratori. In tale ambito, l'impresa può trarre notevole beneficio dalla consulenza di un'associazione dei datori di lavoro.



Ad es. in base al Contratto collettivo per il settore movimento terra e calcestruzzo fra BJMF e Dansk Byggeri, per le prime tre ore di straordinario si paga un supplemento pari al 50% della retribuzione. Per gli straordinari notturni, domenicali e festivi si paga un supplemento pari al 100% della retribuzione

Copertura sanitaria

La copertura sanitaria dei lavoratori è a carico dell'impresa, come previsto dalla maggior parte dei contratti collettivi. Il contratto collettivo indica l'ente pensionistico responsabile della copertura sanitaria, in genere PensionDanmark. Tuttavia sono previste alcune eccezioni relativamente alla copertura sanitaria. Ad es. il Contratto collettivo per industrie non prevede la copertura sanitaria dei lavoratori, ma l'impresa o il lavoratore possono sempre acquistare una copertura sanitaria.

La copertura sanitaria può comprendere consulenza telefonica, assistenza psicologica in casi di emergenza, consulenza sugli abusi o guida all'assistenza sanitaria. Inoltre, spesso comprende fisioterapia, chiropratica o massaggi per dolori articolari e muscolari.

In genere, il contributo per la copertura sanitaria è pari allo 0,15% della retribuzione e viene versato in via posticipata dall'impresa, eventualmente insieme ai contributi pensionistici, entro il 10 di ogni mese.¹³

Le imprese che dispongono già di una copertura sanitaria, ad es. sottoscritta nel proprio Paese, possono essere esonerate dal pagamento della copertura sanitaria prevista dal contratto collettivo.

Malattia e infortunio

Di norma, l'impresa è tenuta a versare la retribuzione in caso di malattia e infortunio fino a 4 settimane, 6 settimane o 8-9 settimane. La retribuzione è calcolata sulla base delle aliquote di indennità per malattia indicate nel contratto collettivo. Per maggiori dettagli, vedere il contratto collettivo applicabile.

Il datore di lavoro è tenuto a segnalare eventuali infortuni sul lavoro che si verificano nell'impresa entro nove giorni dal primo giorno di assenza dell'infortunato, qualora il lavoratore non sia in grado di lavorare almeno un giorno oltre la data dell'infortunio. Le imprese straniere che non dispongono di codice fiscale danese (CVR-nummer) possono segnalare un infortunio sul lavoro tramite virk.dk, utilizzando il numero RUT.

Indennità di ferie

I lavoratori hanno diritto a 2,08 giorni di ferie al mese, come previsto nella legge sulle ferie (Ferieoven), che assicura i diritti minimi alle ferie per tutti i dipendenti in Danimarca. Il datore

di lavoro è tenuto ad accantonare ogni mese l'importo corrispondente alle ferie, pari al 12,5% della retribuzione complessiva del lavoratore.

Le imprese straniere che non dispongono di codice fiscale danese (CVR-nummer) non devono più versare l'indennità di ferie in Danimarca. Devono invece versare l'indennità di ferie ai lavoratori secondo le norme del loro Paese di provenienza. Se l'indennità di ferie è inferiore al 12,5% e il lavoratore ha diritto a meno di 2,08 giorni di ferie per mese di assunzione, si deve integrare in modo da raggiungere il livello danese. Se le norme del Paese di provenienza prevedono ad es. un'indennità di ferie pari al 10%, il lavoratore ha diritto a ricevere una retribuzione supplementare pari al 2,5%. Allo stesso modo, se ha diritto a meno di 2,08 giorni di ferie per mese di assunzione, si devono concedere al lavoratore giorni di ferie aggiuntivi in modo da raggiungere il livello danese oppure si deve compensare tale differenza con una retribuzione supplementare.

Un lavoratore che ha lavorato un intero anno solare, dal 1 gennaio al 31 dicembre, ha diritto a cinque settimane di ferie retribuite. Il lavoratore può fruire delle ferie maturate nell'anno di ferie, cioè da maggio ad aprile dell'anno seguente. In pratica quindi, trascorre più di un anno prima che un nuovo addetto abbia diritto a ferie retribuite.

Il 1 settembre 2020 entrerà in vigore una nuova legge sulle ferie (Ferieoven) che prevede, fra l'altro, la contemporaneità delle ferie, cioè la possibilità per i dipendenti di maturare e utilizzare le proprie ferie nello stesso periodo. In pratica, a partire dal 2020, l'anno delle ferie decorre dal 1 settembre al 31 agosto, con un periodo di godimento delle ferie di 16 mesi (dal 1 settembre al 31 dicembre dell'anno successivo). Il dipendente avrà ancora diritto a 2,08 giorni di ferie retribuite per mese di assunzione, corrispondenti a 5 settimane di ferie all'anno.

Per il 2019 è previsto un periodo di transizione, durante il quale le ferie maturate dal 1 settembre 2019 al 31 agosto 2020 saranno "congelate" e non potranno essere utilizzate o rimborsate finché il dipendente non uscirà dal nostro mercato del lavoro. In tal modo si evita che i datori di lavoro debbano versare fino a dieci settimane di ferie nello stesso anno.¹⁵

Per maggiori informazioni sulla nuova legge sulle ferie (Ferieoven), visitare il sito del Ministero del lavoro bm.dk o contattare la vostra associazione dei datori di lavoro.



Scheda ferie, indennità per ferie o fondo ferie

A seconda del contratto collettivo applicabile, le ferie possono essere gestite con uno dei seguenti strumenti: scheda ferie, indennità per ferie o fondo ferie.

Scheda ferie e indennità per ferie sono gestite dal datore di lavoro. Il fondo ferie è gestito dal sindacato. Il fondo ferie riguarda le imprese con lavoratori distaccati all'estero e le imprese che hanno sottoscritto un accordo di adesione.

Se un lavoratore interrompe il rapporto di lavoro prima della chiusura dell'anno di ferie, in base a eccezioni particolari può avere diritto alla retribuzione delle ferie nel momento in cui lascia il Paese. Le indennità di ferie possono essere versate dall'impresa, dalla pubblica amministrazione o dal sindacato, se il relativo importo è stato depositato dal datore di lavoro nel fondo ferie.

La nuova legge sulle ferie (Ferieoven) che entra in vigore nel 2020 prevede ancora due tipi di ferie: Ferie retribuite e indennità di ferie. La percentuale per l'indennità di ferie è ancora pari al 12,5% e il supplemento per ferie retribuite è pari all'1%.

Giorni festivi (SH) e giorni liberi

Quando i giorni festivi in un periodo di retribuzione coincidono con un normale giorno lavorativo, i lavoratori hanno diritto alla retribuzione della festività.

I lavoratori hanno diritto a cinque giorni liberi all'anno (corrispondenti alla 6a settimana di ferie). L'impresa è tenuta ad accantonare un fondo pari al 9,15-9,90% della retribuzione per il 2018-2019 e al 9,75-10,50% per il 2019-2020 (l'aliquota viene modificata una volta all'anno) per la retribuzione delle festività e dei giorni liberi. Nella maggior parte dei contratti collettivi, l'importo deve essere versato alla fine dell'anno e conteggiato per ogni lavoratore nell'ultima retribuzione di dicembre, nella prima retribuzione di gennaio o nell'eventuale versamento delle indennità di ferie residue.

Le imprese straniere possono scegliere di creare un conto SH oppure versare la retribuzione delle festività in forma di retribuzione supplementare. Aniché creare un conto SH, le imprese straniere che inviano lavoratori in Danimarca senza avere una sede nel nostro Paese possono versare regolarmente i contributi SH in forma di retribuzione supplementare. Per eventuali lavori svolti in un giorno festivo deve essere corrisposto un supplemento straordinario conformemente alle norme vigenti, fare riferimento ai contratti collettivi fra Dansk Byggeri e cartello BAT. Se un lavoratore dà le dimissioni nel corso dell'anno, l'impresa deve conteggiare un eventuale utile o una perdita sul fondo.

Termini di preavviso

Vi sono regole in merito ai termini per il preavviso di dimissioni del lavoratore o licenziamento da parte dell'impresa. Il preavviso dipende dalla durata del rapporto di lavoro. Questi termini non si applicano ai lavoratori assunti a tempo determinato.

In genere, i contratti collettivi prevedono termini di preavviso più lunghi sia per il datore di lavoro che per i lavoratori. Il tempo di preavviso varia a seconda del contratto collettivo.

Esempio 1: Un lavoratore che rientra nel Contratto collettivo per il settore movimento terra e calcestruzzo concluso fra BJMF e Dansk Byggeri e ha lavorato nell'impresa per 1-3 anni, deve fornire un preavviso di una settimana, mentre può essere licenziato dall'impresa con un preavviso di 3 settimane.

Esempio 2: Un elettricista che ha lavorato nell'impresa per 6 mesi - 2 anni, e rientra nel Contratto collettivo per elettricisti concluso fra Dansk El-forbund e Tekniq, deve fornire un preavviso di 2 giorni, mentre l'impresa può licenziare un lavoratore che lavora al suo interno da 3 mesi - 2 anni con un preavviso di 5 giorni.

Per gli impiegate¹⁸ si applicano le disposizioni sui termini di preavviso della legge sugli impiegati. Il datore di lavoro può licenziare i lavoratori che hanno prestato servizio nell'impresa per un massimo di 6 mesi con un preavviso di 1 mese. Per i lavoratori che lavorano nell'impresa da 6 mesi - 1 anno è previsto un preavviso di 3 mesi. In genere, il lavoratore può dare le dimissioni con un preavviso di 1 mese.

Maggiori informazioni sui termini di preavviso sono riportate nel contratto collettivo applicabile o nell'articolo 2 della legge sugli impiegati. Sono previste norme particolari per i licenziamenti collettivi. Al riguardo si raccomanda di contattare l'associazione dei datori di lavoro ed eventualmente il sindacato.

Anticipi

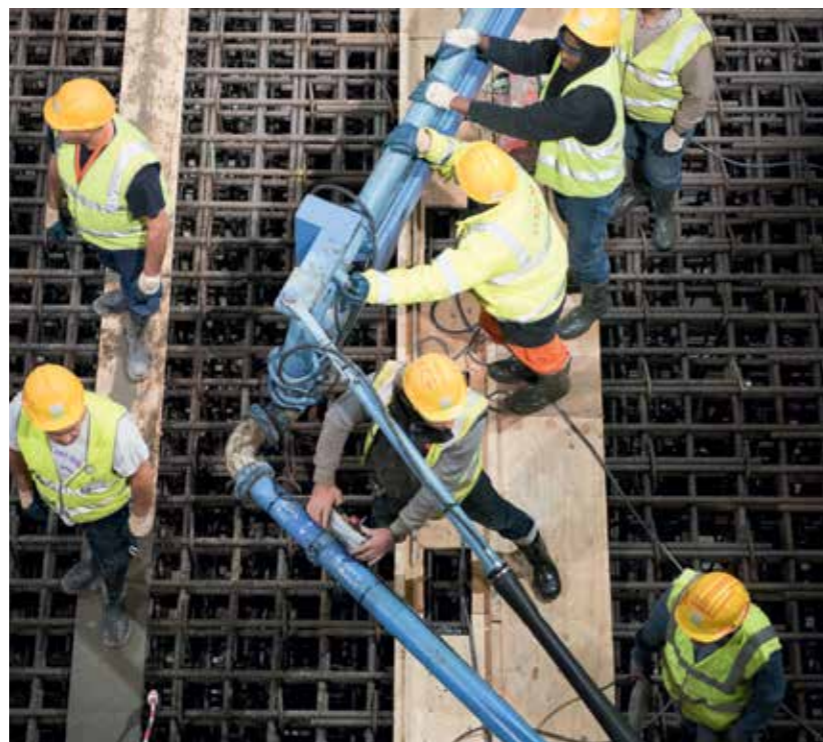
Sconsigliamo alle imprese di versare anticipi in quanto, a livello amministrativo, è poi molto difficile verificare il corretto versamento di imposte, ferie, contributi pensionistici ecc. dopo aver corrisposto la retribuzione. Tuttavia, in casi eccezionali, può essere necessario versare anticipi ai dipendenti in una fase iniziale.

Gli anticipi devono essere documentati e verificati con la massima precisione, in quanto possono spesso insorgere controversie e sospetti di frode. In caso di versamento anticipato della retribuzione, e in assenza di una scheda fiscale, il lavoratore deve versare il 55% come imposte sui redditi da lavoro. Il resto della retribuzione e l'importo che avrebbe dovuto essere versato a titolo di indennità per ferie, festività e contributi pensionistici devono essere versati al lavoratore in modo da poter documentare l'esistenza e il pagamento di tali somme.

Inoltre, è importante documentare tutti gli anticipi versati. La documentazione deve contenere almeno le seguenti informazioni:

- *importo*
- *data*
- *nome*
- *firme di lavoratore e datore di lavoro*

È importante conservare la documentazione relativa a tutti gli anticipi versati.



Casse di disoccupazione (A-kasser)

In Danimarca, i lavoratori hanno diritto a indennità di disoccupazione, se soddisfano i requisiti di occupazione e sono iscritti a una cassa/assicurazione di disoccupazione. In Danimarca, l'assicurazione per disoccupazione è facoltativa per i lavoratori ed è gestita da casse di disoccupazione private. La maggior parte delle casse di disoccupazione è gestita da uno o più sindacati. Per ricevere l'indennità di disoccupazione, un

soggetto deve aver soddisfatto i requisiti di occupazione, cioè aver lavorato per un determinato periodo nonché soggiornare e avere domicilio in Danimarca.

Quasi tutti gli addetti locali versano contributi a una cassa di disoccupazione. Maggiori informazioni sul ruolo delle casse di disoccupazione nell'assunzione della manodopera sono riportate nel capitolo 4.

Contatti delle associazioni dei datori di lavoro e dei sindacati

Associazioni dei datori di lavoro		
Dansk Byggeri	Tel.: +45 72 16 00 00 / E-mail: info@danskbyggeri.dk Sito: www.danskbyggeri.dk	
Dansk Industri	Tel.: +45 33 77 33 77 / E-mail: di@di.dk Sito: www.di.dk	
Tekniq	Tel.: +45 77 41 15 74/+45 43 43 60 00 E-mail: foreign@tekniq.dk Sito: www.tekniq.dk	
Sindacati		
3F / BJMF	Silas Grage Tel.: +45 23 45 74 27 E-mail: silas.grage@3f.dk Sito: www.3f.dk/bjmf	Elo Hansen Tel.: +45 23 45 73 92 E-mail: elo.hansen@3f.dk Sito: www.3f.dk/bjmf
Blik og Rørarbejder forbundet	Lars Andersen Tel.: +4526882070 / E-mail: la@blikroer.dk Sito: www.blikroer.dk	
Dansk El-Forbund	Niels Berglöv Tel.: +45 35 86 50 00 / E-mail: nbe@def.dk Sito: www.def.dk	
Dansk Metal	Flemming Andersen Tel.: +45 33632832 / E-mail: fln@danskmetal.dk Sito: www.danskmetal.dk	
Malerforbundet	Jesper Carl Tel.: +45 40 49 25 90 / E-mail: jec@maler.dk Sito: www.maler.dk	
3F Københavns Chauffører	Harald Fabricius Tel.: +45 40144459 / E-mail: harald.fabricius@3f.dk Sito: www.3f.dk/koebenhavns-chauffoerer	

¹⁸ Definizione di impiegati ai sensi della legge sugli impiegati: Gli impiegati con mansioni di ufficio o legate al magazzino e/o che si occupano di assistenza tecnica per più di 8 ore alla settimana rientrano automaticamente nella legge sugli impiegati. La legge non riguarda i dirigenti delle imprese. La legge prevede una serie di diritti minimi per i lavoratori che svolgono mansioni impiegatizie. Questi assicurano al lavoratore, fra l'altro, un determinato termine di preavviso in caso di dimissioni, diritti legati alle assenze per malattia e la necessità di una giusta causa per il licenziamento.

CAPITOLO 3:

Legislazione e requisiti per le imprese straniere che operano in Danimarca



Checklist

Legislazione e requisiti

- Verificate come dovete iscrivere la vostra impresa e i vostri lavoratori in Danimarca.
- Accertatevi che i vostri lavoratori dispongano del permesso di soggiorno e lavoro corretto.
- Verificate se la vostra impresa e i vostri lavoratori devono disporre di NemID, NemKonto e casella postale digitale.
- Accertatevi che i vostri lavoratori siano coperti da assicurazione sociale in Danimarca o nel proprio Paese.
- Verificate che siano versate le imposte e l'IVA applicabili all'impresa e le imposte trattenute dalla retribuzione dei lavoratori.
- Informate i lavoratori in merito alle detrazioni fiscali e accertatevi che comprendano le regole e ricevano le linee guida corrette.
- Accertatevi che i veicoli a motore dell'impresa siano debitamente immatricolati.
- Se l'impresa sceglie di pagare l'alloggio ai lavoratori, verificate se tali importi sono imponibili.
- Verificate se l'impresa deve versare contributi per pensioni sui redditi da lavoro (ATP), contributi per malattie professionali (AES), contributi di finanziamento e contributi di formazione (AUB).
- Accertatevi che l'impresa e i lavoratori siano debitamente assicurati.
- Prima dell'inizio dei lavori, chiedete sempre il riconoscimento delle qualifiche estere ed eventuali autorizzazioni, se previste.

Le imprese straniere che operano in Danimarca devono rispettare la legislazione danese e i requisiti previsti per le imprese in Danimarca.

In questo capitolo abbiamo redatto un elenco dei punti che le imprese straniere devono verificare con cura prima dell'inizio dei lavori. Il capitolo non fornisce un elenco esaustivo, ma una panoramica generale delle norme pertinenti. In tal modo desideriamo aiutarvi a orientarvi fra le norme danesi e rivolgervi alle pubbliche amministrazioni competenti. In fondo al capitolo è riportato un elenco dei link e dei contatti delle pubbliche amministrazioni.

Iscrizione obbligatoria dell'impresa

Le iscrizioni delle imprese si effettuano tramite virk.dk.

Le imprese che intendono operare in Danimarca devono essere iscritte nel registro centrale delle imprese (CVR). Registrando l'impresa nel CVR riceverete un codice fiscale (CVR-nummer). Al contempo, potete decidere con quale forma costituire la vostra impresa in Danimarca. In pratica, dovete indicare se la vostra impresa è un'affiliata, una filiale, un reparto o "un soggetto giuridico informale".

In genere, inizialmente le imprese si iscrivono come "soggetti giuridici meno consolidati", per poi diventare più consolidati, ad es. prendendo la forma di affiliate. Quando iscrivete la vostra impresa su virk.dk, dovete sempre indicare se l'impresa ha dipendenti o se è un'impresa individuale.

Alcune imprese, che operano in Danimarca solo per breve tempo e temporaneamente, non sono tenute a iscriversi nel CVR. Per le imprese può essere opportuno disporre di una partita IVA (SE-nummer), utilizzata per il versamento dell'IVA.

Iscrizione particolare per imprese che forniscono servizi temporanei

Le imprese straniere che forniscono servizi temporanei in Danimarca devono, insieme ai lavoratori distaccati all'estero, iscriversi nel registro dei prestatori di servizi stranieri (RUT). I lavoratori assunti in un'impresa danese con CVR-nummer, ad es. una filiale o un'affiliata, in linea di principio non sono invece tenuti a iscriversi. Tuttavia, i rappresentanti della direzione internazionale dell'impresa nel proprio Paese

possono essere tenuti a iscriversi nel RUT.
Per maggiori informazioni: www.virk.dk/rut

L'Ispettorato del lavoro (Arbejdstilsynet) visiterà i cantieri per controllare che i lavoratori siano iscritti nel RUT, se richiesto. Inoltre, può controllare che sia rispettata la legislazione sull'ambiente di lavoro e, in caso contrario, formulare ingiunzioni al riguardo. Se i lavoratori non sono debitamente iscritti nel RUT, l'amministrazione può comminare all'impresa un'ammenda pari a 10.000 DKK.

Per qualsiasi domanda sul RUT, potete contattare l'apposito ufficio della Direzione Generale Commercio e Società (Erhvervsstyrelsen), tel.: +45 72 20 00 36 (lunedì-giovedì 8.30-16, venerdì 9-15)

Tipo di assunzione e iscrizione dei lavoratori
I lavoratori dell'impresa possono essere assunti come:

- addetti locali in Danimarca
- lavoratori distaccati all'estero con o senza domicilio in Danimarca
- manodopera in affitto (quando un'impresa in Danimarca affitta manodopera da un'impresa in un altro Paese dell'UE).¹⁹

Ai fini del tipo di assunzione dei lavoratori occorre valutare se l'impresa è iscritta in Danimarca con CVR-nummer o se i lavoratori prestano servizio per un'impresa straniera che lavora temporaneamente in Danimarca. Le norme e i requisiti relativi, fra l'altro, a versamento delle imposte e assicurazione dipendono dal tipo di assunzione dei lavoratori.



È opportuno presentare la domanda di iscrizione nel RUT della vostra impresa con sufficiente anticipo rispetto all'inizio dei lavori.

¹⁹ Maggiori informazioni al riguardo sono riportate nella sezione sulle imposte.

Iscrizione dei lavoratori stranieri tramite International Citizen Service (ICS).

International Citizen Service – www.icitizen.dk/ Oppure tramite il servizio ai cittadini del comune di residenza dei lavoratori.

I lavoratori soggetti passivi in Danimarca devono disporre di codice fiscale danese (CPR-nummer) o codice di ritenuta. Poiché l'assegnazione del codice fiscale a più lavoratori contemporaneamente può richiedere un certo tempo, si raccomanda di recarsi all'International Citizen Service (ICS) con i nuovi lavoratori a piccoli gruppi. Per ricevere un codice fiscale danese (CPR-nummer), i lavoratori devono essere muniti di documento di soggiorno UE o permesso di lavoro e della documentazione attestante il proprio domicilio in Danimarca, ad es. il contratto di locazione. Verificate che tutti i lavoratori abbiano con sé i documenti e gli allegati necessari.

Responsabilità del datore di lavoro per il permesso di soggiorno e lavoro dei lavoratori

La Polizia e l'Ispettorato del lavoro controllano periodicamente se i lavoratori in cantiere sono muniti di permesso di soggiorno e lavoro valido.

È responsabilità dell'impresa verificare di non avvalersi di manodopera clandestina. Se un datore di lavoro si avvale di lavoratori non in possesso di permesso di soggiorno e lavoro in Danimarca, può incorrere in sanzioni quali ammende o responsabilità penale per l'impresa.

Quando un lavoratore di un Paese dell'UE lavora in Danimarca per più di 3-6 mesi consecutivi, deve chiedere il rilascio di un documento di soggiorno UE tramite l'Amministrazione statale (Statsforvaltningen). Previo appuntamento, l'International Citizen Service (ICS) può rilasciare un numero limitato di documenti di soggiorno UE. Tale operazione può essere effettuata nel sito www.icitizen.dk.

Le imprese che assumono lavoratori extracomunitari devono verificare che i lavoratori dispongano dei permessi di soggiorno e lavoro necessari prima che inizino a lavorare. In Danimarca, i permessi di soggiorno e lavoro sono assegnati in base a una serie di regolamenti e norme che dipendono dal Paese di provenienza del lavoratore e dalla relativa mansione. Per linee guida e assistenza, contattate il servizio ai cittadini internazionali, International Citizen Service

CASO - ALTRI PROCEDONO COME SEGUE:



Se la vostra impresa deve assumere lavoratori stranieri, è necessario rispettare diverse formalità e norme. Per agevolare al massimo l'inserimento nell'ordinamento danese, può essere utile assumere un lavoratore che conosca l'ordinamento danese, assegnandogli la responsabilità di aiutare i nuovi lavoratori stranieri e verificare che siano rispettate tutte le norme.

La Seli Tunneling Denmark, che ha fornito la manodopera per quattro perforatrici per tunnel di Cityringen, ha proceduto in questo modo con ottimi risultati. Il lavoratore dell'impresa prelevava i nuovi lavoratori stranieri all'aeroporto di Copenaghen e li introduceva all'ordinamento danese accompagnandoli agli sportelli delle varie amministrazioni competenti, ad es. al servizio ai cittadini internazionali di Copenaghen e in banca. Inoltre, si assicurava che i nuovi dipendenti avessero tutti i documenti in regola per poter ottenere permesso di soggiorno, codice fiscale, tessera di assicurazione malattia, scheda fiscale, conto corrente, NemKonto ecc.

www.icitizen.dk/
Tel.: +45 33 66 66 06
east@icitizen.dk

Presso il servizio ai cittadini internazionali, i lavoratori compilano i moduli relativi a imposte, iscrizione UE, codice fiscale, medico di base, informazioni bancarie e assicurazione. I lavoratori presentano una fototessera e una copia di carta d'identità/documento d'identità con foto (preferibilmente il passaporto), la scheda fiscale del proprio Paese, l'eventuale certificato di matrimonio e una copia del contratto firmato. Fin dall'assunzione, i lavoratori vengono informati che devono portare con sé in Danimarca i documenti richiesti.

Per esperienza, sappiamo che alcune imprese presumono che i lavoratori ottengano automaticamente il permesso di soggiorno e lavoro quando ricevono la scheda fiscale e il certificato dell'assicurazione sanitaria, ma non sempre funziona così. Verificate sempre che tutti i permessi di soggiorno e lavoro siano validi. Aiutate i vostri lavoratori e contattate insieme il servizio ai cittadini internazionali.

Comunicazione con le pubbliche amministrazioni in Danimarca

Per le imprese aventi sede in Danimarca, la comunicazione periodica con le pubbliche amministrazioni avviene elettronicamente tramite la casella postale digitale e tramite NemID e NemKonto. In Danimarca, la comunicazione fra l'impresa e le pubbliche amministrazioni deve avvenire in formato digitale. Per questo l'impresa è tenuta a creare una casella postale digitale (l'indirizzo e-mail non è sufficiente). Le imprese che operano solo temporaneamente in Danimarca ricevono le comunicazioni dalle pubbliche amministrazioni danesi all'indirizzo postale nel proprio Paese indicato o nell'indirizzo e-mail indicato.

L'impresa può ricevere messaggi importanti nella casella postale digitale e ottenere rimborsi tramite il NemKonto. Per accedere alla casella postale digitale è necessario disporre di un NemID. Di conseguenza, è importante che l'impresa conosca bene come funzionano NemID, NemKonto e casella postale digitale:

- **Il NemID** è un login personale che si utilizza per gestire autonomamente e in modo digitale i rapporti con le pubbliche amministrazioni. Viene rilasciato sia ai cittadini che alle imprese. Gli addetti all'amministrazione che lavorano per un'impresa devono disporre di firme personali per fornire informazioni sull'impresa ed effettuare iscrizioni su Internet (non possono utilizzare il proprio NemID privato per queste finalità). L'impresa può richiedere il NemID qui: www.nemid.nu/dk-en
- **Il NemKonto** è il conto dell'impresa per ricevere pagamenti dalle pubbliche amministrazioni. Il NemKonto può essere aperto in qualsiasi istituto di credito. Una volta aperto il NemKonto, potete accedervi dal sito www.nemkonto.dk/ServiceMenu/Engelsk/NemKonto-Easy-Account-for-companies

- **La casella postale digitale** è il mezzo di comunicazione principale dell'impresa con le pubbliche amministrazioni. L'impresa è tenuta ad avere una casella postale digitale. Maggiori informazioni sulla casella postale digitale sono riportate qui: www.danishbusinessauthority.dk/statutorymailbox

Prestazioni sanitarie

In Danimarca, è responsabilità dell'impresa verificare che gli addetti dispongano sempre di un'assicurazione sociale quando svolgono lavori per l'impresa.

In Danimarca, l'assicurazione sociale comprende, fra l'altro, la tessera sanitaria gialla e la tessera sanitaria speciale. Le tessere sanitarie sono valide per i lavoratori che dispongono di un'assicurazione sociale in Danimarca. La tessera sanitaria gialla è rilasciata ai lavoratori domiciliati in Danimarca, mentre la tessera sanitaria speciale è destinata ai lavoratori domiciliati in un altro Paese.

I lavoratori che dispongono già di assicurazione sociale nel proprio Paese devono portare con sé in Danimarca il modello A1 compilato per documentazione. In alcuni casi, i lavoratori devono anche disporre della tessera di assicurazione malattia blu, ad es. quando viaggiano o ritornano nel proprio Paese.

È importante che i lavoratori effettuino le iscrizioni e dispongano delle tessere sanitarie previste prima di iniziare il lavoro.

Per maggiori informazioni: www.lifeindenmark.dk

CAPITOLO 3: LEGISLAZIONE E REQUISITI

Imposte e tasse

L'Agenzia delle entrate (SKAT) controlla nei cantieri che siano rispettate le norme danesi relative a imposte e tasse. L'Agenzia delle entrate visita spesso i cantieri senza preavviso e verifica la posizione fiscale di lavoratori e imprese. È vostra responsabilità verificare che l'impresa versi le tasse, le imposte sui redditi e l'IVA correttamente. L'Agenzia delle entrate valuta, sulla base di una gestione individuale della pratica, la posizione dell'impresa relativamente agli oneri fiscali.

Inoltre, è vostra responsabilità verificare che dalle retribuzioni dei lavoratori siano trattenuti le imposte e i contributi per il mercato del lavoro. È importante rispettare le scadenze dell'Agenzia delle entrate. Queste scadenze variano in base alle dimensioni dell'impresa, ma in linea di principio, le imposte relative a un determinato mese devono essere versate l'ultimo giorno lavorativo del mese.

Anche i lavoratori devono chiedere il rilascio della scheda fiscale per il versamento delle imposte. In linea di principio, per i lavoratori distaccati all'estero, l'assoggettamento fiscale in Danimarca inizia dopo 183 giorni su un periodo di 12 mesi.²⁰ In forza di alcune norme particolari, imprese e lavoratori potrebbero essere limitatamente soggetti a imposte in Danimarca.

Per maggiori informazioni: www.skat.dk/english

Imposta sulla manodopera in affitto

Per la manodopera in affitto sono previste norme fiscali particolari, che diventano applicabili quando un lavoratore è distaccato in Danimarca direttamente da un'altra impresa nel proprio Paese. Quando il lavoro prestato rientra nella categoria 'manodopera in affitto internazionale', il datore di lavoro è tenuto a versare l'imposta sulla manodopera in affitto.

Per maggiori informazioni, consultare: www.skat.dk

Entità delle detrazioni fiscali

In Danimarca, i lavoratori hanno diritto a detrarre determinate spese. Ad es. sono detraibili le quote di iscrizione al sindacato, i contributi alla cassa di disoccupazione e le spese di trasporto al/dal luogo di lavoro, se sono soddisfatte le condizioni previste per la detrazione. Se il datore di lavoro sostiene direttamente le spese di per

nottamento, vitto e trasporto, e non è prevista una riduzione della retribuzione, i lavoratori non hanno diritto alla detrazione per tali spese.

Purtroppo si sono verificati casi in cui i lavoratori sono stati irretiti da consulenti fiscali non qualificati che hanno fornito a pagamento informazioni errate in merito all'entità delle detrazioni fiscali e alle norme fiscali in Danimarca. Diversi lavoratori si sono quindi visti costretti a rimborsare somme ingenti allo Stato. Per evitare queste situazioni incresciose, è importante che l'impresa e i lavoratori si rivolgano sempre a consulenti fiscali competenti, ad es. al personale dell'Agenzia delle entrate o a revisori autorizzati.

Utilizzo di veicoli a motore immatricolati all'estero

In Danimarca, la guida di un veicolo immatricolato all'estero è disciplinata da norme particolari. Tali norme sono amministrare e comunicate dall'Agenzia delle entrate. Se l'impresa dispone di veicoli a motore immatricolati all'estero, si raccomanda di contattare l'Agenzia delle entrate per le approvazioni necessarie e informazioni sull'eventuale pagamento della tassa di immatricolazione.

La Polizia o l'Ispettorato del lavoro (Arbejdstilsynet) controllano nei cantieri se le imprese rispettano le norme per l'immatricolazione dei veicoli a motore in Danimarca.



È opportuno ricordare che la ragione sociale dell'impresa, CVR-nummer e RUT-nummer devono essere esposti in tutti i veicoli dell'impresa con peso fino a 4 t.



Alloggio dei lavoratori e assoggettamento fiscale

Molte imprese offrono l'alloggio ai lavoratori che si recano in Danimarca per lavoro. Se un'impresa mette a disposizione degli alloggi, è tenuta a verificare che questi soddisfino i requisiti legislativi. Inoltre, è responsabilità dell'impresa ottenere eventuali autorizzazioni per l'alloggio.

In Danimarca esistono notevoli differenze in merito alla destinazione d'uso degli edifici. Ad es. un edificio destinato ad attività commerciali non può essere adibito ad alloggio, a meno che il comune non conceda un'autorizzazione speciale. Di conseguenza è opportuno rivolgersi al comune per qualsiasi dubbio sulla destinazione d'uso di un immobile.

Le imprese che pagano l'alloggio ai lavoratori possono procedere in uno dei seguenti modi:

- *Aggiungendo un'indennità di alloggio (l'ammontare giornaliero è definito dall'Agenzia delle entrate) alla retribuzione del lavoratore.*
- *Mettendo a disposizione un alloggio e pagando il relativo canone.*
- *È necessario rispettare le condizioni dell'Agenzia delle entrate per l'indennità di alloggio e non effettuare riduzioni sulla retribuzione del lavoratore. È responsabilità dell'impresa verificare che il canone non sia superiore al valore dell'oggetto locato*

A prescindere dalla modalità di pagamento dell'alloggio, l'impresa deve verificare l'eventuale assoggettamento fiscale presso l'Agenzia delle entrate.

Si raccomanda di stilare un contratto di locazione, sottoscritto sia dall'impresa che dai lavoratori.

Potete contattare l'Agenzia delle entrate in inglese al numero +45 72 22 27 90. Per maggiori informazioni: www.skat.dk

Cancellazione dell'impresa al termine del lavoro

Quando l'impresa cessa di operare in Danimarca, è tenuta a cancellarsi presso le pubbliche amministrazioni danesi entro 8 giorni. Lo stesso vale per i lavoratori che smettono di lavorare in Danimarca. Se, invece, i lavoratori devono iniziare a lavorare per un'altra impresa in Danimarca, non devono cancellarsi.

Per maggiori informazioni, consultare: www.virk.dk

Versamento di contributi per pensioni sui redditi da lavoro (ATP) e Samlet Betaling

In linea di principio, le imprese iscritte in Danimarca sono tenute a versare contributi ad Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) e, tramite l'ordinamento Samlet Betaling, a versare contributi ad Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB), Arbejdsmarkedets Erhvervsygydomsforsikring (AES), Barsel.dk, Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (AFU) e Finansieringsbidrag (FIB) ad es. tramite il fondo LG (Lønmodtageres Garantifond). Generalmente, le imprese con lavoratori distaccati all'estero non sono soggette a questi oneri. Verificate se la vostra impresa è tenuta a versare contributi ad ATP e Samlet Betaling. Con l'apposito contributo, l'impresa partecipa al fondo di garanzia delle retribuzioni, ad es. il fondo LG gestito da ATP. In caso di fallimento di un'impresa iscritta in Danimarca, i lavoratori possono ottenere il pagamento della retribuzione media di un massimo di sei mesi tramite il fondo LG. I dirigenti e gli amministratori non hanno diritto ad alcun rimborso in caso di fallimento dell'impresa. Un dipendente distaccato che non viene retribuito da un datore di lavoro straniero può recuperare la retribuzione tramite AFU, se le condizioni per il pagamento sono soddisfatte.

Contattate ATP Livslang Pension al numero +45 4820 4914 o tramite il sito www.atp.dk

Pagamento dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni

È responsabilità del datore di lavoro provvedere affinché i lavoratori siano coperti dalle assicurazioni necessarie in Danimarca o nel proprio Paese.

Per i lavoratori che hanno diritto ai contributi per pensioni sui redditi da lavoro (ATP) e ai contributi per malattie professionali (AES), l'impresa deve pagare anche l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.

Prima che i lavoratori inizino a prestare servizio, siete tenuti a contattare una compagnia assicuratrice e sottoscrivere un'assicurazione contro gli infortuni. La maggior parte delle compagnie assicuratrici danesi offre questo tipo di assicurazione.

Versamento dei contributi AUB

I contributi versati ad Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) consentono di finanziare e amministrare diversi strumenti di formazione professionale che hanno l'obiettivo generale di creare più posti per il tirocinio. Tutte le imprese che nell'anno precedente hanno versato tutti i contributi ATP per più di un lavoratore a tempo pieno con formazione professionale sono tenute a versare i contributi AUB. I contributi effettivi dell'impresa sono calcolati in base al numero di lavoratori.

Ogni anno in aprile, l'impresa riceverà un conteggio preliminare dove si specifica il target di formazione relativo al numero di apprendisti che è tenuta ad assumere nell'anno solare in corso. Se l'impresa raggiunge il proprio target di formazione e assume più apprendisti, potrà ricevere un bonus. Al contrario, se l'impresa non raggiunge il target, in linea di principio dovrà versare un contributo supplementare ad AUB.

Occorre ricordare che tutti i nuovi contratti di Metroselskabet e Hovedstadens Letbane contengono delle clausole sociali che definiscono, fra l'altro, i requisiti di apprendistato e le disposizioni relative ad ammende e bonus. Non tutti sono uguali.

Per maggiori informazioni: virk.dk/praktikplads-aub

Riconoscimento delle qualifiche estere

In Danimarca, prima che i lavoratori intraprendano determinati tipi di attività, è necessario ottenere l'approvazione delle qualifiche estere. Quanto detto riguarda ad es. saldatura, conduzione di gru, lavori sui ponteggi, guida di carrelli elevatori ecc. Si applicano norme particolari per i lavoratori che svolgono lavori a breve termine in Danimarca.

Per maggiori informazioni: www.engelsk.arbejdstilsynet.dk/en



L'approvazione di una formazione estera può richiedere 1-2 mesi, quindi è opportuno presentare domanda per tempo



THORKILD BANG
VICEDIRETTORE DELL'ASSOCIAZIONE DEI DATORI DI LAVORO TEKNIQ

Il modello danese di mercato del lavoro è nuovo per molte imprese straniere; spesso le norme per le autorizzazioni vengono fraintese. Ad es. un'impresa non può acquistare o affittare un'autorizzazione da un'altra impresa. Il soggetto con responsabilità professionale e autorizzazione deve essere assunto nell'impresa. In tale ambito, potete rivolgervi alla nostra associazione dei datori di lavoro.

Ottenimento delle autorizzazioni per i lavoratori

Per alcune categorie professionali, l'impresa straniera deve disporre di un lavoratore con responsabilità professionale che soddisfi le condizioni di formazione previste per ottenere un'autorizzazione, prima di iniziare a lavorare in Danimarca. Nel progetto di costruzione della Metro o della linea urbana leggera, questo riguarda ad es. i lavori relativi a impianti elettrici, termoidraulici e di scarico.

Se l'impresa non dispone delle autorizzazioni necessarie, i lavoratori prestano servizio illegalmente. Potete incorrere in sanzioni quali ammende o responsabilità penale per l'impresa.

Per maggiori informazioni, consultare: www.sik.dk

Molte imprese fraintendono le norme relative alle autorizzazioni e ritengono erroneamente che sia sufficiente stipulare un contratto con un'impresa autorizzata per disporre delle autorizzazioni legali. Tuttavia, un'impresa non può acquistare o affittare un'autorizzazione da un'altra impresa. Come presupposto, il soggetto con responsabilità professionale e autorizzazione deve essere assunto nell'impresa.

Obbligo di identificazione dei lavoratori

Durante le visite di controllo delle pubbliche amministrazioni nei cantieri, deve essere possibile identificare tutti i lavoratori per mezzo di un documento d'identità con foto, ad es. passaporto, tessera di assicurazione malattia, carta d'identità, patente o simili.

Obbligo di esposizione di un cartello con CVR-nummer/RUT-nummer dell'impresa

L'obbligo di esposizione prevede che l'impresa comunichi la propria presenza in cantiere. Il cartello deve contenere informazioni su ragione sociale e codice fiscale/di iscrizione nel RUT ed essere esposto all'entrata del cantiere. Ad es., sul recinto verde della Metro in costruzione, in corrispondenza dell'entrata di ogni cantiere, è esposto un cartello con i dati delle imprese.



Il rilascio di un'autorizzazione danese può richiedere diversi mesi, quindi è opportuno presentare domanda per tempo!



Link utili e contatti delle pubbliche amministrazioni

International Citizen Service East

Qui i lavoratori possono incontrare i responsabili delle pratiche e porre domande su iscrizioni, diritti ecc.
Gyldeløvesgade 11, DK-1600 Copenhagen
Tel.: +45 33 66 66 06
east@icitizen.dk
www.icitizen.dk/
www.lifeindenmark.dk

Servizio agli stranieri (Udlændingesservice)

Qui potete trovare informazioni su visto, ingresso e soggiorno in Danimarca ecc.
www.nyidanmark.dk

Direzione Generale Commercio e Società (Erhvervsstyrelsen)

Potete rivolgervi alla Direzione Generale Commercio e Società per qualsiasi domanda sulle iscrizioni dell'impresa, fra cui l'iscrizione nel RUT e la cancellazione, oltre che per una panoramica delle attività e dei lavori regolati dalla legge in Danimarca.
www.businessindenmark.danishbusinessauthority.dk/
Tel.: +45 72 20 00 30

Ministero del lavoro (Beskæftigelsesministeriet)

Qui potete trovare informazioni su lavori, diritti dei lavoratori in Danimarca e sulla vita in Danimarca.
www.workindenmark.dk

Agenzia delle entrate (SKAT)

Potete rivolgervi all'Agenzia delle entrate per qualsiasi domanda su IVA, tasse, imposte e immatricolazione di veicoli a motore.
www.skat.dk
Tel.: +45 72 22 18 18

Ispettorato del lavoro (Arbejdstilsynet) e Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Qui potete porre qualsiasi domanda su ambiente di lavoro e legge sull'ambiente di lavoro. <http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en/>
Tel.: 70 12 12 18, at@at.dk
www.aes.dk
Tel.: 72 20 60 00, aes@aes.dk

Il sito dell'Ispettorato del lavoro (Arbejdstilsynet) riporta in diverse lingue le norme particolari per le imprese con lavoratori distaccati all'estero.
www.posting.dk

Direzione generale sicurezza (Sikkerhedsstyrelsen)

Potete rivolgervi alla Direzione generale sicurezza per qualsiasi domanda sulle autorizzazioni.
www.sik.dk

ATP/Udbetaling Danmark

Qui potete porre qualsiasi domanda sui contributi per pensioni sui redditi da lavoro (ATP), contributi per malattie professionali (AES), fondo LG ecc. Per maggiori informazioni: www.atp.dk





CAPITOLO 4:

Procedura per l'assunzione dei lavoratori in Danimarca

Il numero di lavoratori necessari alle imprese nelle diverse fasi del progetto è estremamente variabile. Di conseguenza, è importante poter assumere lavoratori qualificati velocemente. In questo capitolo forniamo una presentazione dei canali di assunzione più proficui in Danimarca.

In generale, le imprese assumono i lavoratori tramite istituzioni pubbliche dedicate quali Københavns Erhvervshus o tramite casse di disoccupazione private, generalmente conosciute come A-kasser. Naturalmente, prima sapete quali lavoratori vi occorrono, più possibilità avranno la Erhvervshuset o le casse di disoccupazione di trovare i lavoratori più adatti a voi.

Ricerca di lavoratori tramite Erhvervshuset

Nella capitale, Københavns Erhvervshus aiuta i datori di lavoro ad assumere manodopera per conto delle istituzioni pubbliche. I consulenti di Københavns Erhvervshus possono trovare in modo veloce ed efficiente i candidati più idonei in base al fabbisogno di manodopera dell'impresa. I consulenti forniscono anche informazioni in merito all'eventuale possibilità di usufruire di contributi per l'assunzione e aiutano a compilare i moduli corretti.

Presso Københavns Erhvervshus si trova anche il centro per l'impiego della capitale (Hovedstadens Rekrutteringsservice), una collaborazione fra 18 comuni. In tal modo, l'impresa può ricevere contemporaneamente il supporto di 18 comuni per le proprie assunzioni.

Per le assunzioni, Metroselskabet e Hovedstadens Letbane hanno sottoscritto una collaborazione particolare con il centro per l'impiego della capitale (Hovedstadens Rekrutteringsservice) con il contributo di Kompetent Arbejdskraft di Greater Copenhagen. Il centro dispone di addetti che aiutano le imprese attive nel progetto di costruzione della Metro e della linea urbana leggera nella capitale ad assumere i lavoratori più idonei.

Contattate Københavns Erhvervshus/il centro per l'impiego della capitale (Hovedstadens Rekrutteringsservice) al numero +457080 8055 o all'indirizzo hrs@erhverv.kk.dk. Riceverete una risposta entro 24 ore.

Ricerca di lavoratori tramite le casse di disoccupazione

In Danimarca, al contrario di molti altri Paesi, l'assicurazione per disoccupazione dei lavoratori è facoltativa. Le casse di disoccupazione offrono l'assicurazione contro la disoccupazione. La maggior parte delle casse di disoccupazione è collegata a uno o più sindacati.

L'impresa può contattare le casse di disoccupazione/i sindacati per ricevere supporto nell'assunzione di lavoratori che rientrano in una determinata categoria professionale, ad es. fabbri, elettricisti o muratori.

Di seguito riportiamo le casse di disoccupazione dei vari sindacati:

Casse di disoccupazione	Categoria professionale	Contatti
3F's a-kasse	Addetti alle casse-forme, carpentieri metallici, muratori	Jens Kirkegaard Tel.: +45 70 30 08 26 E-mail: jens.kirkegaard@3f.dk
3F Københavns Chauffører	Autisti	Harald Fabricius Tel.: +4540144459 E-mail: harald.fabricius@3f.dk
Byggefagenes a-kasse	Installatori di impianti di ventilazione e termoidraulici	Lars Andersen Tel.: +4526882070 E-mail: la@blikroer.dk
Dansk Metals a-kasse	Fabbri, installatori di impianti di ventilazione	Henrik Larsen Tel.: +45 33 63 28 35 E-mail: hela@danskmetal.dk
Dansk El-Forbunds a-kasse	Elettricisti	Pia Hassel Hansen Tel.: +45 35 86 50 00 E-mail: pjh@def.dk kbhakassen@def.dk
Malerforbundets a-kasse	Imbianchini	Jesper Carl Tel.: +45 40 49 25 90 E-mail: jec@maler.dk



Assistenza ai disoccupati nel mercato del lavoro danese tramite strumenti dedicati

In Danimarca esistono diversi strumenti pubblici che aiutano i disoccupati e i soggetti con capacità lavorativa ridotta. Lo scopo di tali strumenti è favorire l'ingresso nel mercato del lavoro. Riportiamo un paio di esempi di strumenti ai quali la vostra impresa potrebbe ricorrere.

- Sussidio salariale**
Un disoccupato che è rimasto senza lavoro per un periodo prolungato può essere assunto in un'impresa con sussidio salariale. In tal caso, l'impresa ottiene un rimborso pubblico pari a una parte della retribuzione del lavoratore.
- Lavoro flessibile**
Se l'impresa assume un soggetto con capacità lavorativa ridotta, il comune versa all'impresa un contributo sulla retribuzione del lavoratore.

L'esperienza ha dimostrato che tali strumenti richiedono una buona capacità amministrativa da parte dell'impresa che li utilizza. Per maggiori informazioni sugli strumenti di contribuzione, contattate Københavns Erhvervshus.

Contatti per le assunzioni

3F's Jobservice

Il sindacato 3F vi permette di esporre gratuitamente un avviso di ricerca di personale nel quale potete descrivere il tipo di lavoratori necessari all'impresa.

*E-mail: jobformidling@3f.dk
Tel.: +45 70 30 03 00*

Jobservice Danmark - Direzione per il mercato del lavoro e la ricerca del personale (STAR - Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering)

Servizio pubblico per il lavoro che aiuta le imprese nella ricerca del personale, nella formazione o nella continuità del rapporto di lavoro dei lavoratori.

*Tel.: +45 72 20 03 50 (kl. 8-16)
E-mail jobservicedanmark@star.dk*

Si ringraziano per la collaborazione

Dansk Byggeri
Tekniq
Dansk Industri

3F og BJMF
Blik og Rørarbejderforbundet
Dansk El-forbund
Dansk Metal

Gli esperti di Metroselskabet e Hovedstadens Letbane: Johnny Dyreborg, Steen Scheuer, Søren Kaj Andersen, Peter Hasle, Regine Grytnes, Kirsten Jørgensen

Københavns Erhvervshus og Hovedstadens Rekrutteringsservice
Erhvervsstyrelsen
SKAT
Sikkerhedsstyrelsen
Arbejdstilsynet
International Borgerservice
ATP
Beskæftigelsesministeriet
Dansk-Tysk Handelskammer
STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering)

Ex giudice di cassazione Poul Sørensen
Michael Mazzoni, Seli Tunneling Denmark
Jakub Szwarz, MegaFlex

Foto:
Metroselskabet
Søren Hytting
Lene Skytthe/Metroselskabet
Pelle Rink

Pubblicazione: Allercp
2018
Stampa/Copia: AllerTryk
ISBN: 978-87-92378-32-3





www.m.dk/entrepreneurs
www.dinletbane.dk/entrepreneurs

ISBN: 978-87-92378-32-3