

Guía sobre el desplazamiento en el sector de la construcción

Italia



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



Guía sobre el desplazamiento en el sector de la construcción

Italia



Co-funded by
the European Union

Introducción

Aviso importante y objetivos de la guía

Esta guía proporciona información detallada sobre los términos y condiciones de empleo y los procedimientos aplicables en el sector de la construcción, incluidos los relacionados con los desplazamientos.

Elaborada en el marco del proyecto «Post-meet» financiado por la UE (n.º 101140103), se publicó como parte de un conjunto de publicaciones dirigidas a Bulgaria, Italia, Polonia, Eslovenia y España.

El proyecto «Post-meet» tiene como objetivo mejorar la disponibilidad de información sobre el desplazamiento dirigida a trabajadores y empleadores y apoyar así el cumplimiento de la legislación. También respalda a las organizaciones asociadas para la mejora de sus canales de comunicación. Puede encontrar más información sobre el proyecto en el sitio web de las organizaciones que contienen esta guía.

Esta guía no proporciona información jurídicamente vinculante ni pretende ser una fuente exhaustiva de información sobre el desplazamiento. Su estructura se elaboró teniendo en cuenta la información ya disponible en los portales públicos, en particular la página web «Your Europe» sobre desplazamiento, la guía práctica sobre desplazamiento de la Comisión Europea y el folleto «Trabajadores desplazados en el sector de la construcción» elaborado por la Autoridad Laboral Europea, todos disponibles en la sección «Contactos y fuentes útiles» al final de este documento. La idea era complementar las fuentes de información oficiales existentes sobre este tema y centrarse en las disposiciones a nivel nacional relacionadas con el desplazamiento en el sector de la construcción.

La guía está pensada para adaptarse a la situación habitual en la que los trabajadores desplazados permanecen afiliados a efectos de seguridad social en el país de origen y están sujetos a la legislación del país de acogida para determinadas cuestiones. Como se explica más adelante, hay excepciones a esta norma, por ejemplo, en caso de que el desplazamiento sea de larga duración o si el trabajador es enviado para sustituir a otra persona. También es importante destacar que la legislación del país de acogida se aplica solo en la medida en que sea más favorable para el trabajador. De lo contrario, el trabajador seguirá sujeto a las disposiciones de su país de origen. Si bien recomendamos buscar asesoramiento personalizado en caso de necesidad, recordamos que las disposiciones indicadas en esta guía pueden estar sujetas a cambios tras las modificaciones en las fuentes jurídicas pertinentes, así como en la jurisprudencia nacional y europea, que pueden afectar especialmente a los límites de las disposiciones nacionales aplicables en casos de desplazamiento.

Presentación de los autores de la guía

CNCE

El Comité Nacional Paritario para los fondos de los trabajadores de la construcción (*Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili*, CNCE) es la organización paritaria nacional establecida por los interlocutores sociales del sector de la construcción, con tareas de orientación, seguimiento y coordinación del sistema de fondos para los trabajadores de la construcción (*Casse Edili y Edilcasse*) en todo el país. Además, el CNCE coopera con fondos similares de otros países y, de acuerdo con la legislación italiana, gestiona herramientas destinadas a abordar el trabajo no declarado en colaboración con diversas instituciones públicas.

El sistema coordinado por el CNCE incluye 112 «Casse Edili y Edilcasse», que gestionan a nivel territorial varios elementos de la remuneración de los trabajadores, como la paga de vacaciones, la paga del decimotercer mes y la paga sectorial por antigüedad de los trabajadores de la construcción (*Anzianità Professionale Edile*, APE). Trabaja en estrecha colaboración con los demás fondos paritarios del sector de la construcción y aborda la formación profesional y la seguridad y salud en el trabajo (Formedil), el seguro de salud complementario (Sanedil) y el seguro de pensiones complementario (Prevedi, Previdenza Cooperativa y Fondapi).

FORMEDIL

FORMEDIL es la organización paritaria nacional para la promoción de la formación profesional, la seguridad y los servicios del mercado laboral. Coordina una red de organizaciones territoriales repartidas por todo el país. El sistema FORMEDIL proporciona una oferta de formación profesional cualificada, diseñada para apoyar el aprendizaje permanente y el crecimiento profesional de varios profesionales en el sector de la construcción. Además, facilita la intermediación en el mercado laboral a través de servicios de asistencia territoriales y presta servicios de consultoría a empresas y trabajadores para mejorar la seguridad en las obras.

FORMEDIL también se dedica a la consultoría técnica a través de su Observatorio sobre visitas a obras, proporcionando apoyo cualificado en la aplicación del Texto Unificado sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto Legislativo n.º 81/2008), y promoviendo la transferencia de tecnologías y de buenas prácticas en los procesos organizativos. Se presta especial atención a la información y la formación de los directivos y de los supervisores en materia de seguridad (los denominados «preposti»).

Formación profesional

Las organizaciones territoriales de la red FORMEDIL ofrecen una amplia y diversa gama de cursos. Esto incluye cursos de introducción, como el «curso de 16 horas», necesario antes de comenzar a trabajar en obras de construcción, cursos de actualización para trabajadores manuales y técnicos, y cursos especializados en actividades como restauración, sistemas de gestión ambiental y sistemas de calidad empresarial.

Consultoría en obras

Gracias a las organizaciones territoriales de la red FORMEDIL, las empresas y los trabajadores registrados en «Casse Edili y Edilcasse» pueden hacer uso de inspecciones y servicios de consultoría gratuitos para verificar y mejorar la seguridad en las obras de construcción. Este servicio tiene como objetivo proporcionar un apoyo continuo, identificar riesgos específicos y proponer soluciones prácticas para prevenirlos.

Actividades internacionales

FORMEDIL es miembro de la red europea REFORME, establecida en 1986, que promueve el intercambio de buenas prácticas entre jóvenes, profesionales y formadores del sector de la construcción. Esta cooperación ayuda a fortalecer las competencias de los trabajadores y a incentivar la innovación y el crecimiento profesional a nivel internacional.

¿Qué es el desplazamiento transnacional de trabajadores?

En virtud de la Directiva 96/71/CE (modificada por la Directiva 2018/957/UE) y el Reglamento (CE) 883/2004, el concepto de «desplazamiento de trabajadores» se utiliza para definir las normas aplicables en caso de movilidad temporal de los trabajadores en el marco de una prestación de servicios en la Unión Europea.

Los requisitos para el desplazamiento son la existencia y el mantenimiento de una relación laboral entre un empleador, que suele estar establecido en un Estado miembro de la UE (empresa de envío), y un trabajador por cuenta ajena en él empleado habitualmente, que es enviado a una empresa con sede en otro Estado miembro de la UE (empresa de acogida) para prestar un servicio durante un periodo limitado. Las dos empresas estarán vinculadas por una relación contractual (por ejemplo, subcontratación), por la participación en el mismo grupo o por un contrato de prestación de trabajo temporal, en caso de desplazamiento por una agencia de trabajo temporal. Por regla general, los trabajadores desplazados permanecen vinculados a las instituciones de seguridad social del país de origen. Aun así, tienen derecho a la remuneración definida en la

legislación y los convenios colectivos del país donde trabajan temporalmente (denominado país de destino o «país de acogida»).

De acuerdo con la Directiva 96/71/CE, modificada por la Directiva UE 2018/957, tienen derecho a la aplicación de la legislación del país de acogida en varias cuestiones, si es más favorable, incluyendo:

- períodos máximos de trabajo y períodos mínimos de descanso;
- vacaciones anuales pagadas mínimas;
- remuneración, incluidas las tarifas de horas extraordinarias, y excluyendo los planes complementarios de pensiones de jubilación ocupacional;
- las condiciones de contratación de los trabajadores, en particular el suministro de trabajadores por parte de las agencias de empleo temporal;
- salud, seguridad e higiene en el trabajo;
- medidas de protección relativas a los términos y condiciones de empleo de mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, de niños y de jóvenes;
- igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones sobre no discriminación;
- las condiciones de alojamiento de los trabajadores, si las proporciona el empleador, a los trabajadores que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual;
- las asignaciones o el reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención de los trabajadores que se desplacen por motivos laborales.

En lo que respecta a los regímenes complementarios de pensiones de jubilación ocupacional, a la luz del artículo 6 de la Directiva 98/49/CE del Consejo, los trabajadores pueden seguir estando cubiertos por las disposiciones del país de acogida si no están asegurados en el Estado miembro de origen.

De acuerdo con la Directiva UE 2018/957, el requisito de «duración limitada» del desplazamiento se evaluará en función de las circunstancias reales, por ejemplo, según la naturaleza de las actividades implementadas o del supuesto de que el trabajador reanudará las actividades en el país de envío después de la finalización del servicio en el extranjero.

En cualquier caso, la Directiva UE 2018/957 introdujo un límite específico a la aplicación de la legislación laboral del país de acogida solo para asuntos seleccionados. Supongamos que el desplazamiento excede los 12 meses (el llamado «desplazamiento de larga duración»). En ese caso, los trabajadores desplazados tienen derecho al conjunto completo de la legislación laboral aplicable en el país de acogida, sin contar los procedimientos, trámites y condiciones para la celebración y rescisión del contrato de trabajo (incluidas las cláusulas de no competencia), así como los regímenes complementarios de pensiones profesionales. Tras una notificación motivada a las autoridades del país de acogida, la empresa de envío puede posponer la aplicación de las normas de desplazamiento de larga duración hasta un máximo de 18 meses desde el comienzo del desplazamiento.

En caso de desplazamiento, las empresas deben presentar una declaración preliminar a las autoridades del país de acogida antes de comenzar a trabajar en el extranjero. De acuerdo con la Directiva 2014/67/UE, esta declaración incluye los detalles necesarios para identificar a la empresa y a los trabajadores implicados, el lugar de trabajo y otra información complementaria. En virtud del principio de libre prestación de servicios en la UE, esta declaración no está sujeta a ninguna autorización formal.

En la página web «Your Europe» sobre desplazamiento, enlazada en la sección «Fuentes y contactos útiles», es posible encontrar sitios web nacionales sobre el desplazamiento, normalmente disponibles al menos en inglés, que incluyen información sobre las condiciones de trabajo, contactos útiles y modelos de declaración.

Además, para certificar el cumplimiento de los criterios mínimos necesarios para mantener la afiliación en el país de origen durante los trabajos en el extranjero, de conformidad con el artículo 12 del Reglamento (CE) 883/2004, las empresas deben solicitar la liberación del «formulario A1» a las autoridades de seguridad social del país de origen, preferiblemente antes del desplazamiento.

También es posible permanecer afiliado a las autoridades de seguridad social de otros países no pertenecientes a la UE en presencia de acuerdos bilaterales con el país de la UE de desplazamiento correspondiente.

En otros casos puntuales, por ejemplo, en caso de desplazamiento desde otro país no perteneciente a la UE, en caso de desplazamiento de duración superior a los 24 meses previstos en el artículo 12 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 o si los trabajadores desplazados se envían para sustituir a otras personas, los trabajadores deberán estar afiliados, por regla general, a las autoridades de seguridad social del país de acogida. Previa solicitud, las autoridades competentes de los países de envío y de acogida pueden acordar excepciones, como mantener el seguro en el país de envío durante más de 24 meses, en interés de las personas afectadas (artículo 16).

En lo que respecta a la tributación de la remuneración de los trabajadores desplazados, debe buscarse información pertinente en los convenios bilaterales para evitar la doble imposición. Por lo general, estos acuerdos siguen la llamada regla de los 183 días, que estipula que los impuestos permanecen en el país de envío, siempre que el período pasado en el extranjero no exceda los 183 días dentro de un año fiscal.

Términos y condiciones de empleo

¿Cuál es el salario mínimo aplicable en Italia?

Italia no cuenta con un salario mínimo legal. Los niveles mínimos de remuneración se exigen en los convenios colectivos nacionales (CCNL), firmados a nivel sectorial. Para identificar los niveles mínimos aplicables, la categoría legal se identificará primero entre las enumeradas en el art. 2095 del Código Civil, es decir: gerentes, mandos intermedios, empleados de administración y trabajadores manuales.

A continuación, se encontrará la cualificación contractual, es decir, el conjunto de tareas que comparten el mismo nivel de especialización, responsabilidad y complejidad. Estas cualificaciones se denominan «contractuales» porque están establecidas por los convenios colectivos específicos. A su vez, los convenios colectivos vinculan cada cualificación con los salarios mínimos (los denominados «minimi tabellari»).

En particular, el sector de la construcción cuenta con tres CCNL: Industria y Cooperación, Artesanía y Pequeña Industria, que definen las condiciones aplicables a los trabajadores manuales, empleados de administración y mandos intermedios. Los gerentes están excluidos, ya que el CCNL intersectorial los cubre y no se investigan en esta guía.

A continuación se presentan los salarios mínimos aplicables a partir del 21/05/2025 para los diferentes niveles contractuales en el sector de la construcción.

Formalmente, el salario mínimo se compone de tres elementos específicos: el salario base (aumentado periódicamente por la negociación colectiva), la asignación por coste de la vida («indennità di contingenza») (para la recuperación automática de los costes de inflación, eliminada en 1992 y bloqueada al nivel de ese año) y el elemento separado de la remuneración («Elemento Distinto della Retribuzione», EDR) (un pago único definido en 1992).

La siguiente tabla resume la cantidad de los tres elementos en aras de la simplicidad.

Sin embargo, los trabajadores desplazados tienen derecho a la «remuneración» completa, un concepto más amplio que el salario mínimo, como se describe con más detalle en las siguientes preguntas. La retribución también está integrada en gran medida por convenios territoriales, empezando por la Indemnización Territorial de Settore («Indennità Territoriale di Settore»), también llamada, en el caso de los empleados de administración, prima de producción («Premio di produzione»).

Niveles de empleo en los convenios colectivos de la construcción	Salario mínimo – CCNL Industria y Coop.	Salario mínimo – CCNL Artesanía	Salario mínimo – CCNL Pequeña Industria
Nivel de empleo 1	1590,56	1585,21	1611,78
Empleados de administración principiantes (con menos de 2 años de experiencia) con tareas de telefonista, introducción de datos y transcripciones. Trabajadores manuales no cualificados, capaces de realizar tareas sencillas que requieren conocimientos que se pueden obtener en unos pocos días, por ejemplo, montaje de equipos, excavación y trabajos generales no cualificados, o asistencia a trabajadores cualificados y especializados.			
Nivel de empleo 2	1775,57	1765,50	1800,43
Empleados técnicos o administrativos con tareas operativas no cubiertas por niveles superiores (telefonistas, trabajadores con tareas simples de secretaría, trabajadores de introducción de datos, trabajadores que verifican documentos contables relacionados con movimientos de materiales). Trabajadores manuales cualificados Trabajadores capaces de realizar trabajos que requieren habilidades específicas, por ejemplo, carpinteros y albañiles no especializados, andamistas, pintores y soldadores.			
Nivel de empleo 3	1917,05	1909,40	1944,71
Empleados técnicos y administrativos con tareas operativas que requieren habilidades básicas relacionadas con el trabajo (personal que realiza cálculos o paga salarios). Trabajadores manuales especializados Trabajadores capaces de realizar trabajos concretos que requieren habilidades prácticas específicas adquiridas a través de prácticas o preparación técnico-práctica, por ejemplo, carpinteros capaces de hacer cerchas o centrados para barras de refuerzo especiales, albañiles capaces de construir pilares, columnas, arcos, revestimientos, y capaces de leer proyectos y preparar obras.			
Nivel de empleo 4	2025,89	2015,68	2055,65
Empleados de administración Asistente técnico en trabajos que requieran experiencia profesional básica o apoyo a coordinadores; programador informático; dibujante técnico; operario de recuperación arquitectónica; operario de restauración del patrimonio cultural; administrativos y diseñadores CAD que trabajen con cierto grado de autonomía. Trabajadores manuales que realizan tareas altamente especializadas entre los trabajos indicados en los niveles inferiores u otros (conductores de máquinas complejas o de máquinas perforadoras de túneles), solo según las definiciones del CCNL.			
Nivel de empleo 5	2134,70	2126,78	2166,62
Empleados técnicos y administrativos con tareas de coordinación limitadas (asistente técnico, analista, gerente de sitio en edificios históricos, arqueólogo, restauradores, administrativos a cargo de compras o de interpretación de normas relativas a la remuneración, contable).			
Nivel de empleo 6	2461,19	2415,52	2499,48
Empleados técnicos y administrativos encargados de las tareas de toma de decisiones dentro de los límites de coordinación generales establecidos por los supervisores.			
Nivel de empleo 7	2678,86	2691,82	2721,41
Administrativos con tareas de coordinación a los que, además de las características del nivel 6 y la experiencia profesional específica, se les asignan responsabilidades particulares.			
Nivel de empleo 7Q (Gerentes intermedios)	2678,86	2691,82	2721,41
Trabajadores, entre ellos los inscritos en el nivel 7, que desempeñan funciones o tareas altamente cualificadas de forma continuada, con responsabilidades en actividades de alta especialización, coordinación y gestión o investigación y desarrollo de proyectos, apoyando la definición de objetivos de la propia empresa.			

¿Qué otros elementos de la remuneración se aplican a los trabajadores desplazados?

Los Convenios Colectivos Sectoriales del sector de la Construcción implican otros elementos de remuneración, solo para trabajadores manuales o de oficina (administrativos y mandos intermedios), o estándar para todos los trabajadores cubiertos, como se describe a continuación.

- Siempre que no se especifique, estos elementos se computarán sobre los siguientes elementos de «remuneración»:

la suma del salario mínimo, la prestación territorial sectorial y cualquier posible bonificación individual (que podría ser absorbida por otros elementos en caso de desplazamiento) para los trabajadores manuales; la suma de: salario mínimo; bonificación de producción (prestación territorial sectorial); las prestaciones posiblemente aplicables por falta de disponibilidad del servicio de comedor, manejo de efectivo, trabajos en alta montaña, trabajos en cajones y túneles presurizados, trabajadores no sujetos a limitaciones de tiempo de trabajo; posibles bonificaciones colectivas o individuales (que podrían ser absorbidas por otros elementos en caso de desplazamiento); más comisiones, bonificaciones de participación en beneficios o cualquier otro elemento pagado de forma continua para los trabajadores de oficina.

Los trabajadores manuales tienen derecho a: (i) la paga de los trece meses y (ii) las vacaciones pagadas. La empresa las paga a través de un gravamen acumulado del 18,5% sobre la remuneración (más la posible bonificación para los jefes de equipo), de los cuales el 8,5% se destina a vacaciones pagadas y el 10% a la paga de los trece meses (también llamada bonificación de navidad o «Gratifica natalizia»). Esta cantidad se devengará en el fondo paritario Cassa Edile o Edilcassa.

Entre los elementos de remuneración vinculados a la antigüedad en el trabajo, los trabajadores manuales reciben la «Anzianità Professionale Edile» (APE) al alcanzar al menos 2100 horas trabajadas en el sector durante los dos años anteriores. Tras la verificación de este requisito, la Casse paga la APE a los trabajadores en base a una contribución adicional pagada por las empresas al fondo paritario nacional FNAPE de acuerdo con los gravámenes definidos para cada territorio a nivel nacional.

- Los trabajadores de oficina tienen derecho a los siguientes elementos:
- La paga de trece meses, abonada directamente por el empresario, normalmente en diciembre, por un importe de una mensualidad al año, en función de la relación de meses efectivos de trabajo en la empresa (los meses se computan en su totalidad en caso de 15 o más días de servicio y no se tienen en cuenta en caso de menos de 15 días de servicio);
- Vacaciones pagadas: cuatro semanas al año;
- Paga extraordinaria anual (catorce mensualidades): por la antigüedad en el trabajo devengada entre el 1 de julio y el 30 de junio, una paga extraordinaria anual por importe de una mensualidad, percibida en junio y en función de la relación de meses efectivos de trabajo en la empresa (las mensualidades se computan íntegras en caso de 15 o más días de servicio y no se tienen en cuenta en caso de menos de 15 días de servicio);
- Acceso a los comedores de empresa o pago de una prestación en su lugar, según lo definido por los convenios colectivos territoriales;

La antigüedad periódica aumenta en una cantidad fija por cada dos años de servicio.

- Además, tanto los trabajadores de oficina como los manuales tienen derecho a:
- Vacaciones pagadas: 88 horas al año de vacaciones personales pagadas (también llamadas ROL), con una hora acumulada cada 20 horas de trabajo real. Los trabajadores tienen derecho a una

compensación económica calculada sobre la remuneración (incluida la parte de la paga de los trece y catorce meses) por las vacaciones obtenidas antes del 31 de diciembre de cada año y no disfrutadas antes del 30 de junio siguiente;

- Indemnización por despido, de conformidad con las disposiciones del Código Civil que implican el pago al término de la relación laboral (posiblemente referido al final del desplazamiento en Italia) de una cantidad igual a la remuneración debida por cada año de servicio, dividida por 13,5 (considerando solo las partes de meses con más de 15 días de servicio);
- La indemnización territorial sectorial, definida por los interlocutores sociales a nivel territorial (por ejemplo, entre 188 € y 371 € al mes, dependiendo del nivel de empleo según los importes actualmente vigentes para Roma y la provincia);

El elemento variable de la remuneración (EVR), acordado por los interlocutores sociales territoriales, es un máximo de un gravamen del 6% sobre el salario base, y se basa en indicadores de rendimiento específicos a nivel territorial y de empresa que se verificarán anualmente. El EVR no afecta a otros elementos de la remuneración (prestaciones, indemnizaciones por despido...).

Por último, para los mandos intermedios (nivel de empleo 7Q), los convenios colectivos implican también: un seguro contra el riesgo de responsabilidad civil frente a terceros y una asignación mensual de 140 € por función («*indennità di funzione*»). Solo el 50% de esta prestación puede ser absorbida por la posible bonificación individual asignada debido a la peculiaridad de la tarea.

De acuerdo con la Directiva 96/71/CE, la compensación de gastos como viajes, alojamiento y comidas desde el país de origen a Italia sigue estando sujeta a la legislación del país de origen.

¿Incluye la remuneración otros complementos debidos en circunstancias específicas?

Los convenios colectivos del sector de la construcción establecen los siguientes aumentos de remuneración para los trabajadores manuales:

- Horas extras diarias: 35%.
- Trabajo durante las vacaciones⁽¹⁾: 45%;
- Horas extras durante las vacaciones: 55%;
- Trabajo nocturno no en turnos consecutivos: 28%;
- Trabajo diario en turnos diarios consecutivos: 9% para la Industria y Coop. y Pequeña Industria CCNL – 12% para la Artesanía CCNL;
- Trabajo nocturno en turnos consecutivos: 12% para la industria y cooperativas CCNL y pequeña industria – 14% para el oficio CCNL;
- Trabajo nocturno de conserjes: 8%;
- Trabajo nocturno continuo para los trabajadores que realizan obras de construcción o renovación solo por la noche: 16%.
- Horas extras de trabajo nocturno: 40%;
- Trabajo nocturno en vacaciones: 50%;

(1) El trabajo en días festivos significa el trabajo realizado durante los días festivos nacionales, el domingo (excepto si el trabajo del domingo se equilibra con el descanso compensatorio) o en los descansos compensatorios por el trabajo realizado el domingo.

- Horas extras de trabajo nocturno en vacaciones: 70%;
- Trabajo en domingo con descanso compensatorio, excluidos los trabajadores inscritos en turnos 8%.

En lo que respecta a los trabajadores de oficina, los convenios establecen los siguientes aumentos, aplicables a la remuneración, netos de posibles bonificaciones (por manejo de efectivo, situaciones de dificultades), comisiones y bonificaciones por participación en beneficios.

- Horas extras diarias: 35%.
- Trabajo en vacaciones: 45%;
- Horas extras de trabajo en vacaciones: 55%;
- Trabajo nocturno⁽²⁾ no en turnos periódicos: 34%;
- Trabajo nocturno en turnos periódicos: 10%;
- Horas extras de trabajo nocturno: 47%;
- Trabajo nocturno en vacaciones, excepto si se incluye en turnos periódicos: 50%;
- Horas extras de trabajo nocturno en vacaciones: 70%.

En caso de dificultades, los trabajadores manuales tienen derecho a una prestación, además de la remuneración, en un porcentaje calculado sobre la remuneración. A continuación se enumeran las principales situaciones de dificultades y los porcentajes de bonificación correspondientes.

Trabajadores manuales

Tipo de trabajos	Cantidades nacionales estándar	Cláusula extraordinaria ⁽³⁾
Trabajos bajo la lluvia o la nieve	4%	5%
Trabajos realizados con martillos neumáticos de demolición no montados sobre un soporte (solo para trabajadores que manejan martillos)	5%	5%
Trabajos de apilamiento o perforación solo para trabajadores sujetos a corrientes de agua o lodo	5%	12%
Retirada de nieve o hielo para equipos ferroviarios	8%	15%
Trabajos en caballetes, barras de eslinga o similares	12%	20%
Trabajos de excavación con una sección fija y estrecha con una profundidad superior a 3,50 metros y en situaciones de incomodidad relevante	13%	20%
Construcción de planos inclinados con una pendiente igual o superior al 60%	13%	22% (23% en el CCNL Pequeña Industria)
Demolición de estructuras inestables	16%	23% (22% en el CCNL Pequeña Industria)
Trabajos en el agua (si el trabajador debe sumergir los pies en agua o barro más de 12 cm)	16%	28%
Trabajo en plataformas elevadoras	17%	35%
Trabajos para nuevas alcantarillas en túneles	19%	35%

(2) Las horas entre las 22:00 y las 6:00 se consideran horas nocturnas.

(3) La cláusula «extraordinaria» se refiere a las siguientes provincias: Bolonia, Ferrara, Génova, La Spezia, Lecce, Módena, Parma, Piacenza, Rávena y Savona.

Los convenios colectivos sectoriales o territoriales establecen otras prestaciones, como las de trabajos en túneles, cajones presurizados o en alta montaña, cada una con cantidades que varían debido al tipo específico de trabajo o a la dificultad de las condiciones.

Los convenios colectivos sectoriales también establecen una prestación específica para los jefes de equipo (10% de la remuneración, 14% si la actividad del jefe de equipo se dirige a más grupos).

En el convenio de la Pequeña Industria, esta prestación es igual al 10% de la diferencia entre el salario base del nivel 4 y el del nivel 3, tras la promoción del puesto de jefe de equipo en el propio nivel 4 (el jefe de equipo se sitúa por defecto en el nivel 3 en los otros dos convenios colectivos). Los convenios colectivos territoriales pueden definir prestaciones adicionales, incluidas las prestaciones por trabajo en alta montaña, y revisar los importes de otras prestaciones.

- **Viajes («trasferta»):** los trabajadores de oficina enviados temporalmente a un lugar diferente de su trabajo habitual tienen derecho al reembolso de los costes de transporte adicionales. Si el trabajador se envía a una obra más fuera de los límites establecidos por el convenio territorial, tiene derecho a una asignación diaria del 10% sobre la remuneración o a la cantidad más alta posiblemente establecida por los convenios territoriales. No se devengan las asignaciones diarias si, como consecuencia de ello, el trabajador se encuentra más cerca de su lugar de residencia habitual. En el caso de estancia de una noche, la empresa cubrirá los gastos en lugar de pagar la asignación diaria.
- En caso de interrupciones por fuerza mayor (por ejemplo, debido a condiciones climáticas adversas), los trabajadores de la construcción no tendrán derecho a remuneración si la interrupción dura menos de 30 minutos. De lo contrario, el trabajador tiene derecho a una remuneración por el importe total de la pausa. En caso de interrupción debido a condiciones climáticas adversas, el trabajador de la construcción debe permanecer en la obra, a menos que el empleador decida lo contrario.

Principales prestaciones para trabajadores de oficina

- **Prestación en efectivo:** los administrativos que manejan dinero con responsabilidades en caso de errores tienen derecho a una prestación del 8%, calculada sobre el salario mínimo.
- **Prestación de transporte personal:** si los administrativos utilizan habitualmente sus medios de transporte personales para actividades comerciales, la empresa se comprometerá a reembolsar los costes de uso y mantenimiento.
- **Prestación por trabajos en túneles:** en el caso de trabajos en túneles, los convenios de Industria y Coop. y Pequeña Industria establecen una prestación mensual de 25,82 €, mientras que el convenio de Artesanía establece una prestación mensual de 7,75 €.
- **Viajes:** los empleados de administración que realizan ocasional y temporalmente viajes de trabajo tienen derecho al reembolso de los gastos reales de transporte, comidas y alojamiento, más una prestación del 15% calculada sobre los gastos de comidas o alojamiento o un pago único para cubrir por adelantado.
- **Cobertura de las costas judiciales:** además de otras prestaciones previstas para los empleados de administración, los mandos intermedios tienen derecho a la cobertura de las costas de la asistencia jurídica (por parte del empresario) en los casos de procedimientos no debidos a negligencia grave o mala conducta, y relacionados con la ejecución de sus tareas.

¿Existen fondos sectoriales que intermedien el pago de vacaciones u otros elementos de la remuneración?

Sí, Italia cuenta con un sistema de organizaciones paritarias en la construcción organizadas a nivel territorial a través de las llamadas «Casse Edili» o «Edilcasse». Estas «Casse» se encargan de la gestión de las sumas relativas a la paga de vacaciones y a la paga del decimotercer mes devengadas por las empresas, a la paga por antigüedad en la construcción (APE) y a otras prestaciones definidas a nivel territorial. Para obtener más información, consulte la sección

¿Qué otros elementos de la remuneración se aplican a los trabajadores desplazados?

Además, los pagos a la «Casse» incluyen una parte variable de la remuneración (alrededor del 1%) para el Formedil nacional y el Formedil territorial (conocido como «Scuole Edili», centros de formación profesional para la construcción). Esto permite el acceso a cursos de SST y cursos de formación profesional, así como asesoramiento gratuito para las empresas en materia de seguridad, con visitas a las obras por parte de técnicos especializados para identificar situaciones de riesgo y mejorar las medidas de prevención y protección.

Los siguientes fondos paritarios completan el sistema de organizaciones paritarias del sector de la construcción.

Sanedil (para trabajadores de oficina y manuales)

SANEDIL es el fondo de salud complementario para la industria de la construcción. Se aplica a los trabajadores manuales, empleados de administración y mandos intermedios cubiertos por cualquiera de los tres convenios colectivos de construcción o cualquier otro contratado por empresas registradas en la «Casse Edili» o «Edilcasse». Sanedil cubre también a los familiares dependientes del trabajador a efectos fiscales (familiares «fiscalmente a cargo»).

El objetivo del fondo es garantizar el acceso de los trabajadores a servicios sanitarios, sociales y médicos complementarios, además del Servicio Nacional de Salud. El fondo implica tres planes de salud diferentes (enfermedad, accidentes y los llamados servicios autogestionados de Sanedil).

En cuanto a los seguros:

- Para los trabajadores manuales, la prima del seguro es del 0,60% del salario mínimo y la indemnización sectorial territorial, pagada en un mínimo de 120 horas al mes. Esta cantidad se paga a través de la Cassa Edile/Edilcassa.
- Para los trabajadores de oficina, la prima del seguro es del 0,26% de la remuneración mensual (salario mínimo y prima de producción). Las empresas pagan esta cantidad a través de la Cassa Edile/Edilcassa o directamente al fondo.

Fondos de pensiones complementarios

Los fondos de pensiones complementarios están destinados a integrar las prestaciones de las pensiones públicas.

El sector de la construcción cuenta con tres fondos de pensiones, aplicables en función del convenio colectivo vigente. Son: Prevedi (CCNL Industria y Coop. y CCNL Artesanía), Previdenza Cooperativa (para cooperativas cubiertas por la CCNL Industria y Coop.) y Fondapi (CCNL Pequeña Industria). Estos fondos conllevan una pequeña contribución obligatoria, pagada por el empleador a través de la Casse, que los trabajadores pueden decidir aumentar, activando una contribución adicional u optando por acumular la indemnización por despido en el fondo.

Cabe recordar que el acceso a la mayoría de las prestaciones pagadas por las organizaciones paritarias de la construcción depende de la disponibilidad del «codice fiscale» para el trabajador. Este es el número de identificación fiscal unívoco para personas físicas y jurídicas establecido por la legislación italiana y que debe solicitarse a la Agencia Tributaria italiana (Agenzia delle Entrate) en este enlace.

¿Dónde puedo encontrar la información más actualizada y oficial sobre la remuneración aplicable?

Es posible encontrar los textos oficiales e información actualizada sobre los convenios colectivos nacionales y los salarios mínimos nacionales en los enlaces de la tabla siguiente, así como en los sitios web de los sindicatos y organizaciones empresariales firmantes de los siguientes CCNL (disponibles en la sección «Fuentes y contactos útiles») y en los de las federaciones territoriales afiliadas para los elementos de remuneración definidos a nivel local.

CCNL	Employers' associations	Trade Unions
Construcción – Industria y Cooperación (<i>Edilizia Industria e Cooperazione</i>)	Ance Legacoop produzione e servizi Confcooperative lavoro e servizi Agci produzione e lavoro	
Construcción – Artesanía (<i>Edilizia Artigianato</i>)	Confartigianato Edilizia/Anaepa CNA costruzioni FIAE Casartigiani CLAAI edilizia	Fillea Cgil ⁽⁴⁾ Filca Cisl ⁽⁵⁾ Feneal Uil ⁽⁶⁾
Construcción – Pequeña Industria (<i>Edilizia Piccola Industria</i>)	Confapi Aniem	

(4) <https://www.filleacgil.net/ccnl-e-tabelle-salariali-edilizia.html#contratto-tabelle-edilizia-industria>

(5) <https://www.filcacisl.it/sindacato/settori-e-contratti/tabelle-retributive/#edilizia-tab>

(6) <https://www.fenealuil.it/rinnovo-edilizia-2016/>

¿Cuáles son los períodos máximos de trabajo y los períodos mínimos de descanso a los que tienen derecho los trabajadores?

La legislación también autoriza a los convenios colectivos a definir una duración máxima semanal del tiempo de trabajo, siempre que no supere, sobre una base semanal, las 48 horas (incluidas las horas extraordinarias).

Los trabajadores tienen derecho a 11 horas de descanso consecutivas cada 24 horas (art. 7, Decreto Legislativo n.º 66/2003). Si el tiempo de trabajo diario supera las 6 horas, se requiere una pausa obligatoria, según lo estipulado en las modalidades definidas por los convenios colectivos (artículo 8, Decreto Legislativo n.º 66/2003). En concreto, los convenios colectivos sectoriales establecen las siguientes disposiciones.

Trabajadores manuales

Los convenios colectivos en la construcción establecen un tiempo de trabajo estándar de 40 horas a la semana, hasta un máximo de 10 horas al día. Los horarios de trabajo locales pueden definirse mediante convenios territoriales, en cualquier caso, cumpliendo con la media anual. Por encima de este límite, los trabajadores tienen derecho al pago de horas extras. En caso de trabajar seis días a la semana, el trabajo realizado los sábados se paga con una prestación adicional del 8%.

Empleados de administración (y mandos intermedios)

Los convenios colectivos en la construcción establecen un tiempo de trabajo estándar de 40 horas a la semana, hasta un máximo de 10 horas al día, también para los empleados de administración. Las horas extras se compensan con un pago adicional. En caso de trabajar seis días a la semana, el trabajo realizado los sábados se paga con una prestación adicional del 8%. Los empleados de administración que trabajan en las obras están sujetos a las mismas disposiciones que los trabajadores manuales.

El derecho al descanso semanal de los trabajadores está establecido en el artículo 46 de la Constitución y detallado en el Decreto Legislativo n.º 66/2003, que establece que todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, generalmente los domingos. El resto puede sumarse al descanso diario de 11 horas, según lo previsto en el artículo 7 del mismo decreto legislativo. En caso de trabajar los domingos, los trabajadores tienen derecho a un descanso compensatorio otro día de la semana y, a menos que trabajen por turnos, las horas trabajadas los domingos están sujetas a una prima.

Además, los trabajadores manuales tienen derecho a una remuneración por los siguientes días festivos nacionales (calculada también sobre la posible bonificación para los jefes de equipo). Por el contrario, los trabajadores de oficina reciben una remuneración solo si estos días festivos caen en domingo (1/25 de la remuneración mensual):

- 1 de enero: Año Nuevo
- 6 de enero: Epifanía
- Lunes de Pascua
- 25 de abril: Día de la Liberación
- 1 de mayo: Día del Trabajo
- 2 de junio: Día de la República

- 15 de agosto: Asunción
- 1 de noviembre: Día de Todos los Santos
- 8 de diciembre: Inmaculada Concepción
- 25 de diciembre: Navidad
- 26 de diciembre: Día de San Esteban
- El día del santo patrón del lugar de la obra o, como alternativa, de las instalaciones de la empresa.

Limitados a los trabajadores manuales, los convenios colectivos prevén el pago de una remuneración también para el 4 de noviembre, antaño fiesta nacional, aniversario de la unificación de Italia y el final de la Primera Guerra Mundial.

¿Cuál es la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas?

El art. 36 de la Constitución italiana establece que los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales pagadas. Además, el decreto legislativo n.º 66/2003 (art. 10) especifica que todo trabajador tiene derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de no menos de cuatro semanas. Los convenios colectivos sectoriales en el sector de la construcción confirman una duración de cuatro semanas, añadiendo 88 horas de «ROL», es decir, permisos que se pueden tomar sin ningún motivo en particular (véase la pregunta.///

En términos de seguridad y salud en el trabajo, ¿cuáles son los actores involucrados y cuáles son las responsabilidades relacionadas?

Concluya presentando los diversos roles involucrados tanto en la obra como en la empresa. De acuerdo con la Directiva marco de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo y la Directiva sobre obras de construcción temporales o móviles, estos deberán involucrar a los coordinadores de la obra para asuntos de seguridad y salud, los servicios de protección y prevención y los representantes de los trabajadores. Insista en los derechos de información y consulta de los trabajadores.

Según la información proporcionada en el sitio web nacional italiano sobre desplazamiento, la empresa de acogida es responsable de las tareas de prevención y protección de la SST en relación con los trabajos desplazados, excepto el deber de la empresa de envío de informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos típicos asociados con las tareas que se realizarán durante el período de desplazamiento. La empresa de envío debe garantizar la seguridad del lugar de trabajo donde se realiza el trabajo.

Más concretamente, son necesarias las siguientes acciones:

- Acordar con la empresa de envío las disposiciones contractuales y, en general, la forma en que se llevará a cabo el desplazamiento.

- Implementar una evaluación de riesgos correcta, de acuerdo con el artículo 28 del Decreto Legislativo n.º 81/2008.
- Informar a los trabajadores siempre que las tareas específicas requieran una vigilancia médica especial o desencadenen riesgos particulares.
- Formar a los trabajadores sobre cómo actuar en caso de emergencia.
- Informar a los trabajadores desplazados sobre la identidad del médico de salud laboral, del gerente del Servicio de Prevención y Protección, del personal del Servicio de Prevención y Protección y del personal de emergencia (primeros auxilios y emergencia contra incendios).
- Suministrar equipos de protección individual adecuados en función de las actividades que se vayan a realizar.
- Gestionar las visitas de vigilancia de la salud, en caso de que sea necesario repetirlas antes de que se asignen al trabajador las nuevas tareas o en caso de que expiren durante el período de desplazamiento.
- Garantizar la salud y seguridad del entorno de trabajo, así como de las instalaciones, equipos, plantas y maquinarias de salud.
- Preparar a los trabajadores con la formación adecuada si es necesario.
- Supervisar a los trabajadores para garantizar el cumplimiento de todas las medidas de prevención y protección.

Es esencial enfatizar que la empresa de envío sigue siendo el empleador en todas sus funciones, responsable de la relación laboral y la única entidad que puede modificar el contrato de trabajo y disciplinar al trabajador. La empresa de acogida puede informar de las razones y motivaciones relacionadas con una sanción (por ejemplo, por el incumplimiento de las medidas de SST), pero no puede aplicarlas.

Las cifras de SST requeridas a nivel de empresa son las siguientes:

- Empleador: es el principal responsable de la seguridad y salud en el trabajo y debe tomar todas las medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos. Será el primer punto de contacto en caso de problemas.
- Responsable del servicio de protección y prevención (RSPP): Un profesional designado por el empleador (interno o externo) para identificar y evaluar los riesgos y planificar las medidas de prevención y protección, con el posible apoyo de otros funcionarios del servicio de prevención y protección internos o externos.
- Personal de emergencia: personal preparado para proporcionar primeros auxilios y responder en caso de incendio.
- Médico de salud laboral (*médico competente*): interviene para evaluar los riesgos para la salud relacionados con el trabajo y gestionar la vigilancia de la salud.
- Representante de Salud y Seguridad de los Trabajadores (RLS): Una persona elegida por los trabajadores para representar sus preocupaciones sobre la SST. Puede recibir informes de compañeros y solicitar medidas.

Los convenios colectivos en el sector de la construcción también implican el papel del coordinador del RLS, generalmente identificado en el RLS del contratista principal. En las grandes obras, esto se conoce como el RLS del lugar de producción, de conformidad con el artículo 49 del Decreto Legislativo n.º 81/2008.

Entre las competencias del RLS, cabe destacar que se le consulta de antemano sobre la evaluación de riesgos y las actividades de prevención de riesgos, recibe información y documentación de la empresa sobre la evaluación de riesgos, la prevención y las medidas de protección, y una copia del registro de accidentes. Puede hacer propuestas a la empresa o informar a las autoridades competentes si cree

que las medidas adoptadas por la empresa para proteger la salud y la seguridad en el trabajo son inadecuadas.

En ausencia de un RLS en la empresa, estos poderes los ejerce el representante territorial de salud y seguridad de los trabajadores, que puede acceder a la obra de acuerdo con la empresa.

Dentro de las obras, los contratistas deben coordinarse con el contratista principal para garantizar la coherencia entre sus respectivos planes de seguridad operativa (PSO) y la organización general de las actividades laborales. Esta coordinación es esencial para evitar interferencias entre las obras y para garantizar el cumplimiento de las medidas de seguridad exigidas por la legislación vigente, en particular el Decreto Legislativo n.º 81/2008 (Ley Consolidada de Seguridad en el Trabajo).

La legislación exige una verificación específica de la idoneidad técnica y profesional de los subcontratistas, necesaria para garantizar que posean las competencias y los recursos adecuados para llevar a cabo las actividades de forma segura. Esta verificación es responsabilidad del contratista principal o, en el caso de las obras públicas, del poder adjudicador, y suele llevarla a cabo el supervisor del proyecto, una función designada por el cliente para garantizar el cumplimiento de las disposiciones de salud y seguridad en el trabajo.

La legislación exige la presencia de dos funciones clave para garantizar un control eficaz de la salud y la seguridad en las obras de construcción:

- El Coordinador de asuntos de salud y seguridad en la fase de proyecto (CSP): es responsable de preparar el Plan de Seguridad y Coordinación (PSC), que identifica los riesgos asociados con las diferentes fases del trabajo y establece las medidas preventivas y de protección que se deben tomar. El CSP también prepara el Expediente del proyecto («Fascicolo dell'Opera»), un documento que recoge información útil para la gestión de la seguridad durante todo el ciclo de vida de la obra, incluido el mantenimiento posterior a la construcción.
- El Coordinador de salud y seguridad durante la ejecución de las obras (CSE): tiene la tarea de verificar que los contratistas cumplan con el PSC e implementen las medidas planificadas. Además, debe garantizar la coherencia e integración de los planes de seguridad operativa (PSO) elaborados por los subcontratistas individuales, supervisando la adopción de procedimientos seguros y la gestión de las interferencias entre las diferentes obras.

El Plan de Seguridad y Coordinación (PSC) es un documento fundamental que rige la organización de la seguridad en la obra, indicando medidas de prevención para gestionar los riesgos derivados de la interacción entre varias empresas. El PSC debe estar integrado con el PSO de cada contratista, de modo que todos los trabajadores operen en un entorno de seguridad compartido que cumpla con la normativa.

Además de preparar los documentos de seguridad, la legislación también exige reuniones periódicas de coordinación entre el CSE, el supervisor del proyecto, los directivos de la empresa y los representantes de salud y seguridad de los trabajadores (RLS) para supervisar el progreso de las actividades, actualizar las medidas de seguridad y resolver cualquier problema operativo crítico. Estas medidas, si se aplican correctamente, permiten minimizar los riesgos para los trabajadores, garantizando un entorno de trabajo que cumpla con los estándares de seguridad exigidos por la ley y promoviendo una cultura de prevención dentro de la obra.

¿Existen requisitos específicos en la legislación de SST en relación con la subcontratación? ¿Cómo afectan a la subcontratación a una empresa extranjera?

Proceda describiendo otras posibles responsabilidades y deberes que conlleva la legislación de SST en caso de subcontratación en la construcción (por ejemplo, acreditación en el Registro de Empresas Acreditadas en el caso de España). Si hay información disponible, puede concluir enfatizando las prácticas predominantes generalizadas en la contratación pública o en el sector en general para promover la subcontratación responsable (por ejemplo, el requisito de tarjetas voluntarias para los trabajadores o de certificaciones específicas por parte de los contratistas).

En cambio, la información sobre las tarjetas obligatorias se comunicará en la pregunta «¿Qué obligaciones de declaración conlleva el desplazamiento?» a continuación.

Como aclaró la Inspección Nacional de Trabajo (INL), la prestación de servicios que legitiman el desplazamiento puede ocurrir a través de varios acuerdos contractuales que involucran servicios temporales (por ejemplo, empresas conjuntas); sin embargo, la subcontratación es el tipo más común en la construcción.

De acuerdo con la ley, el riesgo empresarial y la organización de los medios de producción y el personal desplegado para el servicio permanecerán con el subcontratista para que la subcontratación sea legal. Además, los convenios colectivos sectoriales establecen la obligación del cliente de notificar la subcontratación a la «Casse Edile/Edilcassa», a las organizaciones empresariales territoriales y a las instituciones de seguridad social, así como de informar a los comités de empresa (*rappresentanza sindacale unitaria, RSU*). El subcontratista debe aplicar las protecciones que conlleva el acuerdo nacional y territorial aplicado por el cliente y presentar una declaración sobre la aplicación del contrato a la «Cassa Edile/Edilcassa» competente para el lugar de las obras (artículo 14 CCNL Industria y Coop., artículo 17 CCNL Artesanía, artículo 14 CCNL Pequeña Industria).

A partir del otoño de 2024, la legislación italiana introdujo la obligación de obtener la llamada «licencia de crédito» («patente a crediti») para las empresas y los trabajadores autónomos que trabajen en obras temporales, excepto para las funciones que realicen únicamente actividades intelectuales (ingenieros, arquitectos, etc.) o que dispongan de una certificación nacional para la ejecución de obras públicas (la llamada SOA) de nivel III como mínimo (decreto ley n.º 19/2024, transpuesto a la ley n.º 56/2024).

Los requisitos necesarios para la licencia son: prueba de registro en la Cámara de Comercio, prueba del cumplimiento de los principales deberes en los ámbitos de la seguridad y salud en el trabajo, pago de las cotizaciones a la seguridad social y los impuestos.

Las empresas extranjeras deberán disponer de documentación equivalente o, si están establecidas fuera de la UE, de documentos reconocidos por la legislación italiana. La solicitud se realiza a través de la autocertificación, en un sitio web ad-hoc por parte de INL, por el representante legal de la empresa o una persona delegada (incluidos contables o asesores laborales).

Es posible trabajar en Italia inmediatamente después de solicitar la licencia.

Los créditos se incrementan o se pierden debido a comportamientos virtuosos o, viceversa, debido a infracciones, en particular en relación con la legislación sobre SST. La suspensión de la licencia, que provoca la imposibilidad de trabajar, se produce en caso de que haya menos de 15 puntos disponibles o tras una medida cautelar adoptada por las inspecciones por accidentes que causen la muerte o la incapacidad de uno o más trabajadores por los que la empresa sea imputable al menos por negligencia grave. Para obtener información más detallada, es posible consultar el Decreto del Ministerio de Trabajo de 18 de septiembre de 2024, n.º 132 y la Comunicación de la Inspección Nacional de Trabajo de 23 de septiembre de 2024, n.º 4.

Además, los trabajadores en trabajos subcontratados deberán llevar una tarjeta personal de forma visible. La tarjeta, en formato libre, deberá mostrar: foto, información personal, fecha de contratación del trabajador, nombres del empleador y del cliente, y autorización para la subcontratación (si se requiere en caso de contratación pública).

¿Cuáles son los requisitos aplicables de acuerdo con la legislación de SST en Italia en términos de formación y vigilancia médica?

En Italia, la legislación sobre seguridad y salud está regulada principalmente por el Decreto Legislativo n.º 81/2008, que establece requisitos clave sobre formación y vigilancia médica. A continuación, se ofrece un breve resumen de los principales requisitos.

Formación sobre seguridad y salud en el trabajo:

La formación es obligatoria para todos los trabajadores y debe ser específica y adaptada a los riesgos específicos del lugar de trabajo.

Funciones afectadas por el requisito de formación:

- Trabajadores, incluidos aprendices y personal en prácticas
- Gerentes y supervisores («Preposti»)
- Representantes de salud y seguridad de los trabajadores (RLS): formación ad hoc sobre el papel y las tareas
- Personal de emergencia («Addetti alle emergenze») (trabajadores preparados para actuar en caso de incendio y para proporcionar primeros auxilios)
- Empleador: solo si asume el papel de Responsable del servicio de protección y prevención (RSPP)

Duración y contenidos (definidos en el Acuerdo Estado-Regiones de 21 de diciembre de 2011 y posteriores integraciones):

- **Trabajadores:** formación básica (4 horas) + formación específica (4, 8 o 12 horas dependiendo del nivel de riesgo: bajo, medio, alto).
- **Gerentes:** al menos 18 horas de formación, centradas en la coordinación y las tareas organizativas
- **Supervisores («Preposti»):** además de la formación dirigida a los trabajadores, asistirán a un módulo de formación adicional de 12 horas.
- **RLS:** formación básica de al menos 32 horas, con cursos de actualización anuales (4 u 8 horas, dependiendo del número de empleados).
- **Responsables de emergencia («addetti alle emergenze»):** duración variable de los cursos en función del nivel de riesgo en la empresa (por ejemplo, en caso de incendio, 4 horas para empresas con bajo riesgo y 16 horas en caso de alto riesgo).

Obligación de cursos de actualización

- Los trabajadores deben actualizar su formación cada 5 años.
- Los supervisores («Preposti»), los gerentes, los RLS y los responsables de emergencias («Addetti alle emergenze») están sujetos a obligaciones más específicas y variables para actualizar su formación.

En cuanto a la construcción, Formedil desarrolló, con el apoyo de los interlocutores sociales, el proyecto de 16 horas (16OreMics). El proyecto fue aprobado en el marco del Acuerdo Estado-Regiones de 21 de diciembre de 2011 y ha sido reconocido como plenamente conforme con los requisitos de formación obligatoria para los trabajadores de la construcción.

Las actividades de seguimiento del proyecto desarrollaron módulos dedicados al uso de equipos específicos. La certificación emitida al final de la formación en las «Scuole Edili» del sistema Formedil es válida en todo el país.

Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud es obligatoria para las circunstancias definidas en el Decreto Legislativo n.º 81/2008 y la lleva a cabo el médico de salud laboral (médico competente) para prevenir y controlar los riesgos para la salud.

La vigilancia de la salud es obligatoria cuando los trabajadores están expuestos a:

1. Riesgos específicos:

- Agentes químicos, físicos y biológicos (por ejemplo: exposición a sustancias peligrosas o ruido, vibraciones)
- Radiaciones ionizantes y no ionizantes

2. Trabajos que requieren capacidad psicofísica:

- Manipulación manual de cargas
- Uso de equipos con requisitos particulares (por ejemplo, carretillas elevadoras o plataformas elevadoras)
- Trabajo en altura o en espacios confinados

3. Trabajo nocturno y trabajo en turnos particularmente exigentes

4. Pantallas de visualización: si hay un uso prolongado de pantallas de visualización debido a las actividades realizadas (al menos 20 horas a la semana).

Visitas médicas obligatorias

- **Visita preventiva:** evaluación inicial antes de la contratación o la asignación a una tarea de riesgo.
- **Examen periódico:** frecuencia definida por el médico de salud laboral (normalmente anual, a menos que se especifique lo contrario).
- **Visita a petición:** si el trabajador informa de problemas relacionados con el trabajo.
- **Visita por cambios de tarea:** en casos de asignación a nuevas tareas con diferentes riesgos.
- **Visita al terminar el empleo:** si hay exposición a riesgos a largo plazo (por ejemplo, exposición a amianto).

Informes de salud

- El médico de salud ocupacional redacta la declaración sobre la capacidad para trabajar («giudizio di idoneità»), con uno de los siguientes resultados:
 - Apto
 - Apto con limitaciones/prescripciones
 - Incapacitado (temporal o permanentemente).

La evaluación debe comunicarse al empleador y al trabajador.

Deberes y sanciones

- Empleadores y directivos:

- Garantizarán la formación y la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Sanciones en caso de incumplimiento: multas o detención (art. 55 y 58 del decreto legislativo n.º 81/2008)
- **Trabajadores:** deben participar en programas de formación y someterse a exámenes médicos periódicos.

¿Quiénes son las principales personas responsables de contactar en caso de problemas en términos de seguridad y salud en el trabajo?

En caso de problemas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, hay diferentes personas con las que contactar y procedimientos a seguir dependiendo de si el problema es informado por la empresa o por los trabajadores y de si los riesgos son internos o identificados por los organismos de inspección. A continuación, se ofrece un resumen completo de las obligaciones y las acciones necesarias.

A quién contactar en la empresa

En caso de que se identifique un riesgo:

1. **Informe interno:** los trabajadores informarán a su supervisor (*preposto*), si está en su lugar, o al empleador/RSPP sobre el riesgo;
2. **Acción correctiva:** el empleador, en cooperación con el RSPP y con el médico de salud laboral, evaluará el riesgo y adoptará las medidas necesarias para eliminarlo o gestionarlo.

Autoridades públicas con funciones de inspección y sanción

Las principales autoridades públicas que controlan la seguridad y salud en el trabajo en Italia son:

- Inspección Nacional de Trabajo (INL) e Inspecciones Territoriales de Trabajo (ITL): realizan inspecciones en las empresas para verificar el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo y aplican sanciones en casos de infracciones. Se puede contactar con ellos para señalar situaciones de peligro.
- Autoridades sanitarias locales (ASL) (Departamentos de prevención): implementan controles técnicos y de salud, también en condiciones seguras en el lugar de trabajo;
- Servicio de Bomberos y Rescate («Vigili del Fuoco»): se encargan de la prevención de incendios y de los controles relacionados.
- Instituto Nacional de Seguros contra Accidentes de Trabajo (INAIL): verifica el cumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, incluida la adopción de medidas adecuadas para mitigar los riesgos de accidentes en el lugar de trabajo.

Cómo involucrar a las autoridades

- **Trabajadores o empresas:** pueden ponerse en contacto con el ITL o la ASL para informar de situaciones de riesgo que no se hayan abordado.
- **Anónimo:** los trabajadores pueden presentar informes de forma anónima.

Apoyo de los organismos paritarios

Los organismos paritarios de SST en la construcción (y en otros sectores) representan un aliado importante para las empresas y los trabajadores. Proporcionan lo siguiente:

- Asesoramiento técnico: ayudan a las empresas y a los trabajadores a gestionar los riesgos y a aplicar las disposiciones legales.
- Formación: ofrecen cursos obligatorios para trabajadores, supervisores («*preposti*») y RLS.
- Mediación: ayudan a resolver posibles conflictos en materia de SST entre la empresa y los trabajadores.

Es posible encontrar los organismos paritarios del sector de la construcción en la página dedicada en el sitio web de Formedil (https://www.formedil.it/it/enti_territoriali/Enti_territoriali/).

Qué hacer en caso de accidente en el trabajo

Procedimiento para la empresa

1. **Primeros auxilios:** intervenir de inmediato para garantizar la asistencia necesaria.
2. **Comunicación al INAIL:** informe del accidente al INAIL utilizando la plantilla y la plataforma proporcionadas. Tenga en cuenta que esta declaración también se aplica a los trabajadores no registrados en el INAIL y, por lo tanto, también a los trabajadores desplazados a Italia, que normalmente están asegurados contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en su país de origen.
3. **Registrar el caso en el registro de accidentes:** esto es obligatorio para todos los accidentes que impliquen ausencias de más de 3 días.

Procedimiento para el trabajador

1. **Declarar el accidente al empleador**
2. **Certificado médico:** proporcione el informe médico de la sala de emergencias («pronto soccorso») o del médico de cabecera.
3. **Gestionar el accidente a través del seguro:** en caso de desplazamiento transnacional, el seguro contra accidentes se realiza normalmente en el **país de envío**, de acuerdo con las disposiciones europeas (Reglamento CE n.º 883/2004).

A la luz de la situación real, los pasos clave incluyen:

1. Póngase en contacto con las figuras de SST de la empresa (RSPP, RLS, médico de salud laboral).
2. Póngase en contacto con las autoridades públicas siempre que sea necesario.
3. Busque el apoyo de los organismos paritarios de SST para la formación y la orientación.
4. En caso de accidente, active su seguro y siga los procedimientos relacionados.

¿Qué disposiciones se observarán en relación con los términos y condiciones de empleo de las mujeres embarazadas, las mujeres que hayan dado a luz recientemente, los niños o los jóvenes?

El decreto legislativo n.º 151/2001 salvaguarda la salud de las mujeres y los niños en el lugar de trabajo. En particular, el decreto establece la abstención obligatoria del trabajo durante los dos meses anteriores a la fecha prevista de parto y los tres meses siguientes, sin perjuicio de la posibilidad de que la mujer tome un permiso flexible previa presentación de un certificado médico adecuado. Para el permiso de maternidad, la mujer normalmente permanece cubierta por las disposiciones del país de origen.

En el caso de trabajos extenuantes e insalubres, la prohibición se adelanta a tres meses a partir de la fecha prevista de parto, sin perjuicio de la posible prohibición de las órdenes de trabajo emitidas por la ASL o la inspección en caso de complicaciones, condiciones de trabajo perjudiciales e imposibilidad de asignar a la mujer a otras tareas (art. 17).

El trabajo infantil en Italia está prohibido para los «niños», excepto ciertas actividades de servicios (publicidad, espectáculos, actividades deportivas...), y regulado para los «adolescentes», es decir, los menores que han cumplido los 16 años y han completado la escolarización obligatoria (art. 1,

párrafo 622 de la ley n.º 296/2006, y art. 3 de la ley n.º 977/1967). En el caso de los aprendizajes para la obtención de un título, previstos como modalidad de formación dual, el límite de acceso al empleo se reduce a los 15 años.

El trabajo de los menores «adolescentes» está permitido sujeto a la certificación médica de la capacidad para trabajar y a una evaluación de riesgos adecuada. Los trabajadores adolescentes tienen derecho a la igualdad de remuneración con los trabajadores adultos y a disposiciones especiales sobre el tiempo de trabajo que prohíben, entre otras cosas, las horas extraordinarias y, por regla general, el trabajo nocturno.

Sin embargo, la Ley n.º 977/1967 (Anexo I) no permite el empleo de adolescentes en actividades que se consideran peligrosas, por ejemplo, trabajos que impliquen riesgo de derrumbe y montaje y desmontaje de andamios, trabajos de excavación y túneles, y trabajos caracterizados por altos niveles de ruido o exposición a determinados productos tóxicos y nocivos.

¿Qué significa «no discriminación» en Italia y dónde puedo encontrar más información?

La Constitución italiana reconoce la igualdad y la igual dignidad social de los ciudadanos, sin distinción de sexo, religión, raza (art. 3) y la igualdad de derechos en términos de trabajo y remuneración para los trabajadores (art. 37).

Estos principios están presentes en el Estatuto de los Trabajadores (ley 300/1970), que censura como nulo todo pacto o acto que tenga por objeto discriminar a un trabajador en la asignación de categorías o funciones, en los traslados, en las medidas disciplinarias, o perjudicarle por razón de su afiliación o actividad sindical, participación en una huelga, o con fines de discriminación política, religiosa, racial, por razón de lengua o sexo, discapacidad, edad, nacionalidad o por razón de orientación sexual o convicciones personales (art. 15), y la prohibición de conceder un trato económico más favorable de carácter discriminatorio (art. 16).

En consonancia con las normas de la UE, la legislación nacional incluye disposiciones específicas que abordan la discriminación en el trabajo por motivos de religión, creencias personales, discapacidad, edad, sexo, nacionalidad, raza, origen étnico y orientación sexual (decreto legislativo n.º 198/2006, decreto legislativo n.º 215/2003, decreto legislativo n.º 216/2003).

En particular, el Código de Igualdad de Oportunidades (decreto legislativo n.º 198/2006) sanciona la discriminación directa, entendida como un trato menos favorable reservado a una persona por uno de los motivos mencionados en comparación con otra persona en una situación similar, y la discriminación indirecta, como una conducta aparentemente neutral que puede causar una desventaja particular, por ejemplo, con respecto al desplazamiento, en relación con las condiciones de trabajo y la remuneración (artículos 25 y 26 del decreto legislativo n.º 198/2006). Esto se entiende sin perjuicio de las diferencias de trato debidas a características que constituyan un requisito esencial y determinante para el desempeño de la actividad o de las diferencias de trato justificadas por fines legítimos y proporcionadas al objetivo.

La legislación también sanciona el acoso, como una conducta no deseada que viola la dignidad de un trabajador y crea un clima intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, con o sin connotaciones sexuales. Los actos, pactos o medidas contra los trabajadores que sean víctimas de la conducta mencionada anteriormente son nulos y sin efecto si se adoptan como consecuencia de su negativa o sumisión a dicha conducta. También se considera discriminatorio

el trato desfavorable por parte del empleador, que constituye una reacción a una queja o acción para obtener el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (art. 26). En lo que respecta a la discriminación por motivos de raza u origen étnico, además de los mencionados decretos legislativos n.º 215/2003 y n.º 216/2003, el art. 43 de la Ley Consolidada de Inmigración (decreto legislativo n.º 289/1998) describe el comportamiento discriminatorio como cualquier conducta que, directa o indirectamente, implique una distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las creencias y prácticas religiosas, y que tenga el propósito o el efecto de destruir o comprometer el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social y cultural y en cualquier otro ámbito de la vida pública. Con referencia específica al empleo, esta forma de discriminación incluye cualquier acto o conducta del empleador o sus directores que discrimine, incluso indirectamente, a los trabajadores por su pertenencia a una raza, grupo étnico o lingüístico, confesión religiosa o nacionalidad. También existe una definición específica de discriminación indirecta: cualquier trato perjudicial resultante de la adopción de criterios que perjudiquen proporcionalmente a los trabajadores pertenecientes a una determinada raza, grupo étnico o lingüístico, confesión religiosa o nacionalidad, y que se refieran a requisitos no esenciales para el desempeño del trabajo.

Para las disputas por discriminación, los trabajadores pueden actuar en conciliación o en los tribunales a través de un procedimiento simplificado, también delegando en el sindicato, en los «asesores de igualdad de oportunidades» territoriales o en el asesor nacional, o en organizaciones para la protección del interés perjudicado. Estas personas también pueden actuar de forma independiente en casos de discriminación colectiva.

Los trabajadores pueden recibir información y apoyo de los sindicatos y poniéndose en contacto con la Oficina Nacional contra la Discriminación Racial (UNAR).

La lista de organizaciones autorizadas para actuar en defensa de las personas con discapacidad está disponible, en cambio, en esta página web (<https://disabilita.governo.it/it/avvisi-e-bandit/associazioni-ed-enti-legittimati-ad-agire-in-giudizio-in-difesa-delle-persone-con-disabilita-vittime-di-discriminazioni/>).

¿Los trabajadores temporales desplazados están sujetos a condiciones diferentes a las de otros trabajadores desplazados?

Sí, los trabajadores temporales desplazados tienen derecho a la plena igualdad de trato con los empleados del mismo nivel empleados por la empresa de acogida, y no solo a la aplicación selectiva de las cuestiones previstas para los trabajadores desplazados en general (como la remuneración, las horas máximas de trabajo y los períodos mínimos de descanso, etc.). La empresa de acogida está obligada a informar por escrito a la agencia de trabajo temporal de las condiciones de trabajo aplicables y a conservar una copia de esta información en italiano.

Otros aspectos administrativos y legales

¿Qué declaraciones de funciones se implican en el caso de desplazamiento?

De acuerdo con el decreto legislativo n.º 136/2016, las empresas que desplazan trabajadores a Italia deben hacer una declaración previa a través del portal Clic Lavoro. Cualquier variación debe comunicarse en un plazo de 5 días.

A través del mismo portal, también es posible notificar la ampliación del período de desplazamiento de 12 a 18 meses, para lo cual es posible limitar la aplicación de la legislación italiana a las instituciones tratadas en esta guía (más allá de lo cual el desplazamiento debe considerarse de «larga duración»).

Tenga en cuenta que para certificar el registro correcto del trabajador en el país de origen y la autenticidad del desplazamiento a efectos de la seguridad social, los empleadores deben solicitar el certificado A1 a las autoridades del país de origen. Este certificado debe presentarse a las autoridades de inspección del país de acogida cuando lo soliciten.

Además, en el caso de subcontratación, la empresa debe proporcionar a los trabajadores una tarjeta de identificación que muestre la identidad y el empleador del trabajador, su foto, la fecha de contratación y, en el caso de la subcontratación, la autorización correspondiente (si se requiere en el contexto de la contratación pública).

Por último, a partir del 1 de octubre de 2024, las empresas que trabajen en obras móviles, incluidas las extranjeras, deberán disponer de una «licencia de crédito», según la información facilitada en la pregunta «¿Existen requisitos específicos en la legislación de SST en relación con la subcontratación? ¿Cómo afectan a la subcontratación a una empresa extranjera?» La solicitud debe presentarse en línea en el portal de la Inspección Nacional de Trabajo.

¿Qué sanciones se aplican en caso de incumplimiento de las obligaciones de declaración o de incumplimiento de la legislación sobre desplazamiento?

El decreto legislativo n.º 136/2016 conlleva una sanción que oscila entre 180 € y 600 € por cada trabajador afectado en caso de no presentar la declaración previa de desplazamiento (artículo 12).

La autenticidad del desplazamiento se rige de conformidad con la Directiva UE 2014/67 por el artículo 3 del Decreto Legislativo n.º 136/2016. Esto incluye varios elementos destinados a identificar el establecimiento real de la empresa de envío en el país de envío, y no la mera implementación de actividades de gestión o administración puramente internas, y que el país de envío es el país donde el trabajador está empleado habitualmente, a partir de la implementación de los trabajos allí antes del comienzo del desplazamiento y la disponibilidad del certificado A1.

En caso de desplazamiento no genuino, las disposiciones italianas implican la contratación del trabajador desplazado por la empresa de acogida, así como una sanción dirigida tanto a la empresa de envío como a la empresa de acogida por un importe de 50 € por trabajador por cada día de empleo y, en cualquier caso, entre 5000 € y 50 000 €.

En caso de que el desplazamiento se lleve a cabo con el objetivo de eludir las protecciones otorgadas por la ley y los convenios colectivos, la empresa de envío y la empresa de acogida también serán sancionadas con una detención de hasta tres meses o una multa de 100 € por cada trabajador afectado y por cada día de desplazamiento (la denominada «*somministrazione fraudolenta*», artículo 18, apartado 5 ter del decreto legislativo n.º 276/2003). La sanción se incrementa en un 20% en caso de reincidencia, y en todo caso, está entre 5000 € y 60 000 €.

Finalmente, el hecho de no proporcionar a los trabajadores una tarjeta de identificación se sanciona para las empresas con una multa de hasta 500 € por trabajador, mientras que los trabajadores que tienen la tarjeta pero no la usan pueden ser sancionados con hasta 300 €.

¿Cuáles son las obligaciones de informar a los fondos sectoriales «Casse Edili/Edilcasse»?

Las empresas extranjeras que implementen obras de construcción en Italia con trabajadores desplazados deben registrarse y la «Cassa Edile/Edilcassa» que sea competente en razón del área de obras.

Para registrarse en la Cassa, puede utilizar el formulario multilingüe único disponible en este enlace(<https://www.cnce.it/mobilita-eng/>) en los siguientes idiomas: italiano, inglés, albanés, polaco, rumano, esloveno y español.

A continuación, los trabajadores comunicarán su información personal y el número de su cuenta bancaria para las prestaciones. También pueden utilizar un formulario multilingüe único, disponible en la misma página.

Las empresas deberán presentar una declaración mensual a través de sus asesores laborales, utilizando el software que les será comunicado por la Cassa de registro. La declaración incluirá la lista de trabajadores empleados en la obra y la información sobre la remuneración, las horas de trabajo y las ausencias útiles para calcular los pagos debidos a la Cassa.

En presencia de acuerdos de exención recíproca, las empresas extranjeras registradas en BUA (Austria), CI-BTP (Francia), Soka-Bau (Alemania) y en la Cassa Edile Sammarinese (San Marino) no deben registrarse en la Casse Edili/Edilcasse italiana. En su lugar, requerirán la exención comunicándose directamente con su fondo afiliado en el país de origen.

¿Cuáles son las normas y procedimientos específicos relativos al desplazamiento de nacionales de terceros países?

El desplazamiento de nacionales de terceros países (no pertenecientes a la UE) a Italia se admite de conformidad con la Ley Consolidada de Inmigración (decreto legislativo n.º 286/1998), previa solicitud de ausencia de impedimentos («*nulla osta*») a la Oficina Unificada de Inmigración (*Sportello Unico per l'Immigrazione*) de la Prefectura competente a nivel territorial, y la expedición del permiso de residencia necesario tras la entrada en Italia.

En particular, el desplazamiento está permitido en presencia de un acuerdo de subcontratación entre la empresa no perteneciente a la UE y la empresa italiana (art. 27, apartado 1, letra i), y durante el tiempo necesario para la ejecución del servicio (hasta un máximo de 2 años, con una posible prórroga de 2 años). El empleador también está obligado a enviar una comunicación de desplazamiento a los sindicatos territoriales más representativos en el sector de actividad en cuestión (art. 40 del Decreto del Presidente de la República n.º 394/1999).

Las empresas deberán presentar el formulario M2, en lugar de solicitar un «*nulla osta*» a la Oficina Unificada de Inmigración, si el trabajador del tercer país ya posee un permiso de trabajo válido en otro país de la UE (art. 27, apartado 1-bis).

La Ley Consolidada de Inmigración también establece la posibilidad de enviar directivos o personal altamente especializado a la sede italiana de una empresa con sede en la Unión Europea o en un país perteneciente a la Organización Mundial del Comercio o a un directivo de la sede en Italia de empresas establecidas en Italia o en otro país de la Unión Europea (artículo 27, apartado 1, letra a). El personal debe haber estado empleado durante al menos seis meses en el área de especialización. Este desplazamiento está permitido por una duración máxima de cinco años. Permite la estipulación de una relación laboral de duración determinada o indefinida por parte de la empresa de acogida que la cede al vencimiento (art. 40 DPR n.º 394/1999).

Por último, se permite el traslado dentro de la empresa de directivos, trabajadores especializados o personal en formación de una empresa con la que el trabajador desplazado tenga una relación laboral de al menos 3 meses, por un período máximo de 3 años (1 año en el caso del personal en prácticas) (artículo 27 quinquies).

En los dos últimos casos, sin perjuicio del carácter obligatorio del *nulla osta*, no se debe presentar la declaración previa de desplazamiento prevista en el Decreto Legislativo 136/2016.

Los mismos términos y condiciones de empleo que se aplican a los trabajadores desplazados de países de la UE se aplican igualmente a los trabajadores desplazados de terceros países.

¿Existen cláusulas de responsabilidad solidaria que afecten a los contratistas en caso de impago a los trabajadores desplazados?

Sí, la legislación italiana sobre desplazamiento amplía las normas sobre responsabilidad solidaria aplicables en el caso de la subcontratación y el trabajo temporal también al desplazamiento transnacional (art. 4, apartado 4, del Decreto Legislativo n.º 136/2016).

El contratista principal (si es un empresario), la empresa de acogida y cualquier otra parte intermedia en la cadena de subcontratación están sujetos al régimen de «responsabilidad

solidaria» en un plazo de dos años a partir de la terminación del contrato. Son responsables de cualquier reclamación salarial, contributiva y de seguro de los trabajadores desplazados que se deba en relación con el contrato, incluidas las reclamaciones de la *Cassa Edile/Edilcassa*.

El trabajador desplazado puede interponer una demanda directamente contra la empresa de acogida o el contratista principal (si es empresario).

A su vez, estos sujetos pueden proceder contra la empresa de envío morosa para recuperar las sumas pagadas a los trabajadores.

¿Qué información debe proporcionar el empleador a los trabajadores desplazados antes del desplazamiento?

De acuerdo con la Directiva 2019/1152 de la UE, las empresas deben informar a los trabajadores desplazados sobre el país de destino, la duración prevista, la remuneración a la que tiene derecho el trabajador y su moneda (también por referencia a las normas pertinentes), cualquier beneficio en especie o en efectivo proporcionado para las asignaciones, las condiciones para una posible devolución, el enlace al sitio web nacional oficial en el momento del desplazamiento.

La transposición de la directiva a nivel nacional puede prever requisitos adicionales o limitar la aplicación de estas disposiciones a desplazamientos de más de cuatro semanas consecutivas.

Glosario

ASL

Las «Aziende Sanitarie Locali» (ASL) son autoridades públicas encargadas de la prestación de servicios de salud a nivel local. Gestionan el registro del Sistema Nacional de Salud y la elección de un médico de cabecera, posible en caso de desplazamiento mostrando el certificado S1, que confirma la cobertura del seguro de salud en el país de origen. Las ASL pueden tener nombres ligeramente diferentes según la región. A través de sus Departamentos de Prevención, las ASL también tienen la tarea de inspeccionar las tareas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

«Casse Edili / Edilcasse»

En Italia, a partir de 1946, se estableció una red de fondos sectoriales para el sector de la construcción, inspirada en la experiencia local del fondo sectorial de Milán, que se fundó en 1919. Hoy en día, la red está presente en todo el país con 112 fondos activos a nivel local y gestionados por los interlocutores sociales de forma paritaria. Estas organizaciones paritarias se denominan «Casse Edili» o «Edilcasse», dependiendo de la estructura de gobierno.

Las «Casse Edili» y las «Edilcasse» gestionan varios elementos de la remuneración de los trabajadores de la construcción (paga de vacaciones, paga de los trece meses y paga por antigüedad [APE], entre otros) y trabajan bajo la coordinación de la CNCE. También intermedian en los pagos de los fondos sectoriales paritarios de formación profesional («*Scuole Edili*»), de los fondos de pensiones complementarios establecidos por los interlocutores sociales (Prevedi, Previdenza Cooperativa y Fondapi) y del fondo de salud complementario Sanedil.

CCNL

Los Convenios Colectivos Nacionales de Trabajo («*Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro*», CCNL) son la principal fuente de disposiciones que regulan las relaciones laborales y las relaciones entre los interlocutores sociales en Italia. Se negocian a nivel sectorial y se aplican a la gran mayoría de los empleados, gracias a la legislación que apoya la ampliación de los convenios firmados por los interlocutores sociales más representativos. En esta guía, también se mencionan como convenios colectivos nacionales o convenios colectivos sectoriales.

Convenio colectivo territorial («Contratto collettivo territoriale»)

En general, la legislación y el CCNL delegan ciertas tareas a los convenios colectivos de «segundo nivel», que integran o modifican las disposiciones del CCNL para asuntos específicos. El sector de la construcción cuenta con una presencia generalizada de estos convenios, lo que implica la negociación a nivel territorial en lugar de a nivel de empresa, a la luz de la fragmentación del empleo en el sector.

Organizaciones paritarias («Enti Bilaterali»)

Las organizaciones paritarias son organismos establecidos y administrados conjuntamente y de forma paritaria por los sindicatos y las organizaciones empresariales. Pueden implementar diversas actividades y tareas de acuerdo con sus objetivos y las reglas definidas por la legislación o los convenios colectivos. Al igual que en otros países de la UE, el sector de la construcción en Italia cuenta con una presencia histórica de organizaciones paritarias. En algunos casos, se establecen como fondos paritarios, cuando se les encarga la gestión de recursos sobre una base mutualista, como en el caso de las pensiones complementarias.

Organismos paritarios de SST («Organismi paritetici»)

«*Organismi paritetici*» es el término utilizado en el Texto Unificado sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (decreto legislativo n.º 81/2008) para identificar a las organizaciones paritarias que tienen tareas específicas en el ámbito de la SST, entre otras, la resolución de conflictos sobre derechos de representación, información y formación de los trabajadores, promoción de la formación profesional y asesoramiento a las empresas para identificar medidas que promuevan la seguridad en el trabajo. En la construcción, los organismos paritarios de SST activos a nivel territorial, generalmente denominados «*Comitati Paritetici Territoriali per la Sicurezza*» (CPT), se establecen generalmente como parte de las «*Scuole Edili*».

«Scuole Edili»

Las «*Scuole Edili*» son organizaciones paritarias que implican convenios colectivos nacionales del sector de la construcción para promover la formación profesional de los trabajadores sectoriales y la SST. Están activos con cursos y plazas en todo el país y están coordinados a nivel nacional por Formedil.

Fuentes

Página web de «Your Europe» sobre el desplazamiento:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm

Guía práctica sobre el desplazamiento de la Comisión Europea:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-en>

Folleto «Trabajadores desplazados en el sector de la construcción» de la Autoridad Laboral Europea:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b484c5e6-05af-11ee-b12e-01aa75ed71a1>

Sitio web nacional oficial único sobre el desplazamiento:

<https://distaccoue.lavoro.gov.it/it-it/>

Sitio web oficial con información general sobre la vida y el trabajo en el país dirigido a extranjeros:

<https://www.integrazionemigranti.gov.it/it-it/>

El portal «integrazione migranti», editado por el gobierno italiano, alberga noticias e información de uso general, así como información específica sobre las personas extranjeras que viven en Italia.

Contactos útiles

Nombre de la organización/el sitio web: Agenzia delle Entrate

Breve descripción de la organización/el sitio web: «Agenzia delle Entrate» es la Agencia Tributaria italiana, responsable, entre otros, de la publicación del número de identificación personal («codice fiscale»).

Enlace: <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/home>

Otros contactos: 800.90.96.96 (desde teléfono fijo) +39 06 97617689 (desde un teléfono móvil); +39 0645470468 (solo desde el extranjero)

Nombre de la organización/el sitio web: INAIL

Breve descripción de la organización/el sitio web: el «Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro» es el organismo nacional que gestiona el seguro obligatorio contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A través de sus inspectores, el INAIL también garantiza una protección adecuada contra los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

Enlace: <https://www.inail.it/portale/>

Otros contactos: +39066001

Nombre de la organización/el sitio web: INL

Breve descripción de la organización/el sitio web: la Inspección Nacional de Trabajo es la autoridad nacional que coordina y planifica el seguimiento de la legislación laboral y social, incluidos los aspectos relacionados con el pago de las cotizaciones obligatorias a la seguridad social y las primas de los seguros. A nivel territorial, los inspectores están inscritos en los «Ispettorati Territoriali del Lavoro» (ITL) y los «Ispettorati di Area Metropolitana» (IAM).

Enlace: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Pagine/default.aspx>

Nombre de la organización/el sitio web: INPS

Breve descripción de la organización/el sitio web: el «Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale» (INPS) es la organización nacional que gestiona las cotizaciones a la seguridad social para los empleados y para varias categorías de trabajadores autónomos.

Enlace: <https://www.inps.it/>

Otros contactos: 8203164 (desde teléfono fijo); +3906164164 (desde teléfono móvil)

Nombre de la organización/el sitio web: CNCE

Breve descripción de la organización/el sitio web: la «Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili» es la organización paritaria que coordina las actividades de «Casse Edili» y «Edilcasce» a nivel nacional, tanto en lo que respecta a los beneficios debidos a los trabajadores como a las tareas relacionadas con la promoción de una competencia leal en el mercado laboral.

Enlace: www.cnce.it

Otros contactos: +3906852614; info@cnce.it

Nombre de la organización/el sitio web: Interlocutores sociales del sector de la construcción

Breve descripción de la organización/el sitio web: el sector de la construcción está representado en Italia por las federaciones sectoriales de los tres sindicatos más grandes (FILLEA CGIL, FILCA CISL y FENEAL UIL) y por las siguientes organizaciones de empleadores: ANCE (Industria); ANAEP Confartigianato, CNA Costruzioni, CLAAI, Casartigiani (Artesanía), Confapi Aniem (Pequeña Industria); Legacoop Produzione e Lavoro, Federlavoro e Servizi Confcooperative y AGCI Produzione e Lavoro (Cooperativas).

En la página que se indica a continuación, puede encontrar los contactos de cada organización.

Enlace: <https://www.cnce.it/parti-sociali/>

Nombre de la organización/el sitio web: Formedil

Breve descripción de la organización/el sitio web: Formedil es la organización paritaria que coordina las actividades de «Scuole Edili» activas en todo el país, con tareas en el ámbito de la formación profesional de los trabajadores y del asesoramiento en SST para las empresas de la construcción.

Enlace: <https://www.formedil.it/>

Otros contactos: +39 06 89414102; formedil@formedil.it

Nombre de la organización/el sitio web: Sanedil

Breve descripción de la organización/el sitio web: Sanedil es la organización paritaria encargada de los beneficios complementarios de salud en la construcción para todos los trabajadores de oficina y manuales registrados a través del sistema de «Casse Edili» y «Edilcasce».

Enlace: <https://www.fondosanedil.it/>

Nombre de la organización/el sitio web: Prevedi

Breve descripción de la organización/el sitio web: Prevedi es un fondo de pensiones complementario establecido de forma paritaria para garantizar pensiones complementarias a los trabajadores de oficina y manuales de la industria y las empresas artesanales del sector de la construcción.

Enlace: <https://www.prevedi.it/>

Otros contactos: +39 0688803520; info@prevedi.it

Nombre de la organización/el sitio web: Previdenza Cooperativa

Breve descripción de la organización/el sitio web: Previdenza Cooperativa es un fondo de pensiones complementario establecido de forma paritaria para garantizar una pensión complementaria a los trabajadores de oficina y manuales de las empresas cooperativas, incluidas las del sector de la construcción.

Enlace: <https://www.previdenzacooperativa.it/>

Otros contactos: +39 0644292994; info@previdenzacooperativa.it

Nombre de la organización/el sitio web: Fondapi

Breve descripción de la organización/el sitio web: Fondapi es un fondo de pensiones complementario establecido de forma paritaria para garantizar pensiones complementarias a los trabajadores de oficina y manuales de las pequeñas empresas industriales, también en la construcción.

Enlace: <https://www.fondapi.it/>

Otros contactos: +39 0422 1745981; fondapi@pec.fondapi.it

