

Guida al distacco nel settore edilizio

Spagna



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



Guida al distacco nel settore edilizio

Spagna



Co-funded by
the European Union

Introduzione

Avviso importante e obiettivi della guida

La presente guida fornisce informazioni dettagliate sulle condizioni di lavoro e sulle procedure applicabili nel settore dell'edilizia, comprese quelle relative al distacco dei lavoratori.

Realizzata nell'ambito del progetto Post-meet (n. 101140103) finanziato dall'UE, è stata pubblicata insieme ad altre pubblicazioni relative a Bulgaria, Italia, Polonia, Spain e Spagna.

Il progetto Post-meet mira a migliorare la disponibilità di informazioni sul distacco dei lavoratori destinate ai lavoratori e ai datori di lavoro, favorendo in tal modo il rispetto della legislazione. Il progetto sostiene inoltre le organizzazioni partner nel miglioramento dei loro canali di comunicazione. Maggiori informazioni sul progetto sono disponibili sul sito web delle organizzazioni che ospitano la presente guida.

La presente guida non fornisce informazioni giuridicamente vincolanti, né intende costituire una fonte esaustiva di informazioni sul distacco. La sua struttura è stata elaborata tenendo conto delle informazioni già disponibili nei portali pubblici, in particolare la pagina web "L'Europa è tua" dedicata al distacco, la guida pratica sul distacco della Commissione Europea e l'opuscolo "Lavoratori distaccati nel settore dell'edilizia" elaborato dall'Autorità Europea del Lavoro, tutti disponibili nella sezione "Contatti e fonti utili" alla fine del presente documento. L'idea era quella di integrare le fonti ufficiali esistenti in materia e di concentrarsi sulle disposizioni nazionali relative al distacco nel settore dell'edilizia.

La guida è pensata per adattarsi alla situazione standard in cui i lavoratori distaccati rimangono affiliati ai fini della sicurezza sociale nel paese di origine e sono soggetti alla legislazione del paese ospitante per determinate materie. Come spiegato di seguito, esistono eccezioni a questa norma, ad esempio nel caso in cui il distacco abbia una durata lunga o se il lavoratore è inviato in sostituzione di un'altra persona.

Pur raccomandando di richiedere una consulenza personalizzata in caso di necessità, ricordiamo che le disposizioni indicate nella presente guida possono essere soggette a sviluppi a seguito di modifiche delle fonti giuridiche pertinenti, nonché della giurisprudenza nazionale ed europea, che possono incidere in modo particolare sui confini delle disposizioni nazionali applicabili in caso di distacco.

Fondazione per il Lavoro nell'Edilizia del Principato delle Asturie (FLC Asturias)

La FLC Asturias, un'organizzazione sociale e lavorativa senza scopo di lucro e la prima fondazione del lavoro nel settore in Spagna, è stata creata nel 1988 per sostenere i professionisti del settore edile nelle Asturie. Si tratta di un'istituzione congiunta creata dall'organizzazione dei

datori di lavoro Confederación Asturiana de la Construcción - ASPROCON (CAC-ASPROCON) e dalle organizzazioni sindacali Comisiones Obreras del Hábitat de Asturias (CCOO Hábitat) e Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA). Dispone di due strutture nelle Asturie.

La sua missione è fornire servizi di interesse generale per il settore dell'edilizia nel Principato delle Asturie attraverso la gestione congiunta degli agenti sociali e il collegamento delle risorse a favore dei lavoratori e delle imprese del settore.

La sua visione è quella di sostenere la sostenibilità, lo sviluppo e il miglioramento del settore dell'edilizia nel Principato delle Asturie, realizzando i suoi scopi fondanti attraverso una gestione efficace ed efficiente delle risorse disponibili in condizioni di imparzialità e trasparenza.

Dispone di una scuola di formazione professionale con un'ampia offerta di corsi specializzati per i lavoratori del settore. Concede aiuti finanziari e prestazioni sociali che premiano la fedeltà al settore e sostengono i lavoratori e le loro famiglie. Promuove la ricerca, lo sviluppo e la promozione di attività che prevengono gli infortuni e migliorano la salute e la sicurezza sul lavoro. Sostiene l'accesso alla prima casa per i lavoratori del settore. Incoraggia la ricerca scientifica e tecnica nel settore dell'edilizia, sostenendo l'uso delle nuove tecnologie, e promuove la reputazione del settore dell'edilizia asturiano in Spagna e all'estero.

Confederazione Asturiana dell'Edilizia Asprocon (CAC-ASPROCON)

La CAC-ASPROCON, associazione imprenditoriale che rappresenta il settore dell'edilizia nelle Asturie, è stata creata nel 2009 dalla fusione della CAC, fondata nel 1978, e dell'ASPROCON. Ha due sedi, la principale a Oviedo e l'altra a Gijón. Conta più di 300 aziende associate integrate nei diversi sottosettori: Promotori Immobiliari, specializzati in tutti i tipi di edilizia residenziale; Imprese di costruzione, dedicate alla realizzazione di grandi opere, edilizia pubblica e privata e lavori di ristrutturazione; e Industria e servizi per l'edilizia, che sviluppano diverse attività che rappresentano l'intera catena del valore del settore.

CAC-ASPROCON sostiene costantemente i propri associati fornendo servizi di consulenza in diversi ambiti (legale, lavorativo, fiscale, prevenzione dei rischi professionali, qualità, ambiente, attività internazionali, gare d'appalto e offerte, ecc.), organizzando attività di formazione e preparando e diffondendo relazioni tecniche.

La sua missione è difendere, guidare e rappresentare gli interessi generali di tutte le aziende associate dinanzi alle amministrazioni pubbliche, alle istituzioni e alla società nel Principato delle Asturie. È membro di diverse associazioni nazionali del settore e promuove l'internazionalizzazione delle aziende associate.

La sua visione è quella di essere il principale punto di riferimento per le aziende del settore attraverso un'organizzazione efficiente, flessibile e trasparente, composta da professionisti altamente qualificati.

Che cos'è il distacco transnazionale di lavoratori?

Ai sensi della direttiva 96/71/CE (modificata dalla direttiva 2018/957/UE) e del regolamento (CE) 883/2004, la nozione di "distacco di lavoratori" è utilizzata per definire le norme applicabili in caso di mobilità temporanea dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi nell'Unione Europea.

I requisiti per il distacco sono l'esistenza e il proseguimento di un rapporto di lavoro tra un datore di lavoro, che deve essere stabilito in uno Stato membro dell'UE (impresa di invio), e un lavoratore ivi regolarmente occupato, che viene inviato presso un'impresa con sede in un altro Stato membro dell'UE (impresa ospitante) per fornire un servizio per un periodo limitato. Le due imprese devono essere legate da un rapporto contrattuale (ad esempio, subappalto), dalla partecipazione allo stesso gruppo o da un contratto di fornitura di lavoro temporaneo, in caso di distacco da parte di un'agenzia di lavoro interinale.

Di norma, i lavoratori distaccati rimangono iscritti agli enti previdenziali del paese di origine. Tuttavia, hanno diritto alla retribuzione definita dalla legislazione e dai contratti collettivi del paese in cui lavorano temporaneamente (denominato paese di destinazione o «paese ospitante»).

Ai sensi della direttiva 96/71/CE, modificata dalla direttiva UE 2018/957, essi hanno diritto all'applicazione della legislazione del paese ospitante in diversi ambiti, se più favorevole, tra cui:

- ▶ periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- ▶ ferie annuali minime retribuite;
- ▶ la retribuzione, comprese le tariffe per le ore di lavoro straordinario, e l'esclusione dai regimi pensionistici complementari;
- ▶ le condizioni di assunzione dei lavoratori, in particolare la fornitura di lavoratori da parte delle agenzie di lavoro interinale;
- ▶ salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- ▶ misure di protezione relative alle condizioni di lavoro delle donne incinte o che hanno recentemente partorito, dei bambini e dei giovani;
- ▶ parità di trattamento tra uomini e donne e altre disposizioni in materia di non discriminazione;
- ▶ le condizioni di alloggio dei lavoratori, se fornito dal datore di lavoro, ai lavoratori che si trovano lontano dal loro luogo di lavoro abituale;
- ▶ indennità o rimborsi delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori che si trovano fuori dal loro luogo di residenza per motivi professionali.

Per quanto riguarda i regimi pensionistici complementari, alla luce dell'articolo 6 della direttiva 98/49/CE del Consiglio, i lavoratori possono continuare a beneficiare delle disposizioni del paese ospitante se non sono assicurati nello Stato membro di origine.

Secondo la direttiva UE 2018/957, il requisito della «durata limitata» del distacco deve essere valutato in base alle circostanze effettive, ad esempio alla luce della natura delle attività svolte o dell'ipotesi che il lavoratore riprenderà le attività nel paese di invio dopo il completamento del servizio all'estero.

In ogni caso, la direttiva UE 2018/957 ha introdotto un limite specifico all'applicazione della legislazione del paese ospitante solo per determinate materie. Supponiamo che il distacco superi i 12 mesi (il cosiddetto

«distacco di lunga durata»). In tal caso, i lavoratori distaccati hanno diritto all'insieme completo delle norme di diritto del lavoro applicabili nel paese ospitante, al netto delle procedure, delle formalità e delle condizioni per la conclusione e la risoluzione del contratto di lavoro (comprese le clausole di non concorrenza), nonché ai regimi pensionistici complementari. Previa notifica

motivata alle autorità del paese ospitante, l'impresa di invio può rinviare l'applicazione delle norme sul distacco di lunga durata fino a un massimo di 18 mesi dall'inizio del distacco.

In caso di distacco, le imprese devono presentare una dichiarazione preliminare alle autorità del paese ospitante prima di iniziare i lavori all'estero. Conformemente alla direttiva 2014/67/UE, tale dichiarazione deve contenere le informazioni necessarie per identificare l'impresa e i lavoratori interessati, il luogo di lavoro e altre informazioni complementari. In base al principio della libera prestazione dei servizi nell'UE, tale dichiarazione non è soggetta ad alcuna autorizzazione formale.

Nella pagina web "La tua Europa" dedicata al distacco, accessibile dal link nella sezione "Risorse utili e contatti", è possibile trovare i siti web nazionali sul distacco, solitamente disponibili almeno in inglese, che includono informazioni sulle condizioni di lavoro, contatti utili e modelli di dichiarazione.

Inoltre, per certificare il rispetto dei criteri minimi necessari per mantenere l'affiliazione nel paese di invio durante i lavori all'estero, ai sensi dell'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004, le imprese devono richiedere il rilascio del "modulo A1" alle autorità previdenziali del paese di invio, preferibilmente prima del distacco.

È inoltre possibile mantenere l'affiliazione alle autorità previdenziali di altri paesi non appartenenti all'UE in presenza di accordi bilaterali con il paese dell'UE di distacco.

Negli altri casi, ad esempio in caso di distacco da un altro paese non UE, in caso di distacco di durata superiore ai 24 mesi previsti dall'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004 o se i lavoratori distaccati sono inviati in sostituzione di altre persone, i lavoratori sono di norma affiliati alle autorità previdenziali del paese ospitante. Su richiesta, le autorità competenti del paese di invio e del paese ospitante possono concordare deroghe, quali il mantenimento dell'assicurazione nel paese di invio per più di 24 mesi, nell'interesse delle persone interessate (articolo 16).

Per quanto riguarda la tassazione della retribuzione dei lavoratori distaccati, è opportuno consultare le convenzioni bilaterali per evitare la doppia imposizione. In genere, tali accordi seguono la cosiddetta regola dei 183 giorni, che stabilisce che la tassazione rimane nel paese di invio, a condizione che il periodo trascorso all'estero non superi i 183 giorni nell'ambito di un anno fiscale.

Condizioni di lavoro

Qual è il salario minimo applicabile in Spagna?

Il Salario Minimo Interprofessionale (SMI) è il salario minimo corrisposto a un lavoratore per una giornata lavorativa completa. È fissato annualmente dal governo, previa consultazione delle organizzazioni sindacali e delle associazioni dei datori di lavoro più rappresentative. Il salario minimo comprende solo la retribuzione monetaria. Questo salario si riferisce alla giornata lavorativa legale in ciascuna attività. Se la giornata lavorativa è più breve, la retribuzione è proporzionale.

Nel 2025 e per tutte le attività agricole, industriali e di servizi, indipendentemente dal sesso e dall'età dei lavoratori, è fissato a 39,47 euro lordi al giorno, ovvero 16.576 euro lordi all'anno, distribuiti in 14 pagamenti di 1.184 euro.

Il Salario Minimo Interprofessionale si riferisce alla retribuzione lorda dei lavoratori. Gli 1,184 euro al mese in 14 pagamenti rappresentano il totale delle retribuzioni e, se i costi aggiuntivi sono ripartiti proporzionalmente, saranno 1,381 euro al mese in 12 pagamenti.

I datori di lavoro che distaccano lavoratori in Spagna devono garantire il salario minimo stabilito nei contratti collettivi applicabili nel luogo e nel settore/ramo di attività, per lo stesso gruppo o categoria professionale di un lavoratore nazionale. Tale importo non può mai essere inferiore al Salario Minimo Interprofessionale (SMI) in vigore in un dato momento, stabilito dal Governo o con decreto.

Inoltre, i lavoratori distaccati hanno diritto all'applicazione della retribuzione integrale applicabile in base ai contratti collettivi nazionali e provinciali spagnoli, come specificato nelle sezioni seguenti.

Per questa sezione è allegato l'allegato "COSTI SALARIALI E LORO APPLICAZIONE SECONDO L'ACCORDO DEL SETTORE EDILIZIO DELLE ASTURIE".

Quali altri elementi della retribuzione si applicano ai lavoratori distaccati?

Altri elementi fissi della retribuzione oltre al salario minimo possono essere stabiliti da accordi provinciali, consultabili sul sito web della Confederazione Nazionale dell'Edilizia (CNC).

Il lavoratore ha diritto agli importi ivi determinati, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute (viaggio, vitto e alloggio) a seguito del distacco dall'estero. Tali spese sono determinate in conformità alla normativa del paese di origine.

Supponiamo che né il contratto di lavoro né le disposizioni applicabili al rapporto di lavoro nel paese di invio indichino se gli elementi dell'indennità di viaggio specifica sono versati a titolo di rimborso delle spese di viaggio o come parte della retribuzione e quali siano tali elementi della retribuzione. In tal caso, l'indennità sarà considerata interamente versata a titolo di rimborso delle spese. E non saranno presi in considerazione nel confronto tra la retribuzione versata e la retribuzione applicabile ai sensi della legislazione spagnola.

La retribuzione include altri benefici dovuti in circostanze specifiche?

Sì, oltre al salario minimo, possono essere corrisposte indennità o importi basati su condizioni specifiche, quali:

- Indennità di anzianità e indennità di invalidità in base alle condizioni personali;
- Benefici per condizioni di lavoro legate all'attività lavorativa (lavoro notturno o lavoro eccezionalmente tossico, arduo o pericoloso)

Possono essere corrisposti anche premi, incentivi, pagamenti a cottimo, premi di attività o di presenza, o straordinari, a seconda della qualità e della quantità del lavoro.

I datori di lavoro possono versare liberamente e volontariamente importi aggiuntivi.

Indennità di invalidità

1. I lavoratori riconosciuti dall'ente ufficiale competente come portatori di un grado di invalidità hanno diritto a un'indennità personale nella misura stabilita dal contratto settoriale.
2. Il grado di invalidità è unico e dà quindi diritto a un'unica prestazione; di conseguenza, non è possibile aggiungere un grado di invalidità superiore a quello esistente. In caso di riduzione del grado di invalidità, la prestazione da percepire è adeguata alla nuova percentuale riconosciuta.

Lavori eccezionalmente gravosi, tossici o pericolosi.

1. I lavoratori che sono tenuti a svolgere lavori eccezionalmente gravosi, tossici o pericolosi beneficiano di un aumento del 20% della loro retribuzione base. Se tali lavori sono svolti per metà della giornata lavorativa o meno, l'aumento è del 10%.
2. Gli importi pari o superiori alla maggiorazione fissata nel presente articolo, stabiliti o fissati dalle aziende, devono essere rispettati, purché siano stati concessi per motivi di eccezionale disagio, tossicità o pericolosità, nel qual caso non è richiesto il pagamento delle maggiorazioni. La maggiorazione non si applica se l'azienda stabilisce una maggiorazione di importo pari o superiore, eventualmente come parte della retribuzione qualificante.

Lavoro notturno

1. Il personale in servizio tra le ore 22.00 e le ore 6.00 riceve un'indennità per lavoro notturno pari al 25% della retribuzione base del proprio grado.
2. Se l'orario di lavoro notturno è inferiore a quattro ore, l'indennità è corrisposta per l'orario effettivamente prestato. Se l'orario notturno supera le quattro ore, l'indennità è corrisposta per l'intera giornata lavorativa.
3. In caso di due turni e di solo un'ora di lavoro notturno per turno, l'indennità è pari all'1% della retribuzione base della categoria.

Altre indennità

Considerando che la mobilità dei lavoratori è molto diffusa nel settore, può essere stabilita un'indennità supplementare per le spese di trasporto a titolo di compensazione delle spese sostenute dai lavoratori per recarsi al luogo di lavoro. Essa deve essere calcolata in base al contratto collettivo provinciale, tenendo conto della distanza percorsa e delle ore di lavoro effettivamente prestate. L'importo deve essere uguale per tutti i gruppi e le categorie di lavoratori. Gli accordi settoriali stabiliscono prestazioni supplementari, quali strumenti e abiti da lavoro, per compensare le spese sostenute dal lavoratore, nei limiti stabiliti dal contratto.

Un altro bonus stabilito dagli accordi provinciali è l'indennità di soggiorno, che ha carattere indennizzante o compensativo e natura irregolare. Il suo scopo è quello di compensare le spese di vitto e alloggio sostenute dal lavoratore a causa della sua situazione di distacco. È calcolata secondo le seguenti condizioni:

1. Il lavoratore riceve un'indennità di soggiorno completa quando, a causa del viaggio, non può pernottare nel suo luogo di lavoro o di residenza abituale in Spagna. Essa è sempre corrisposta per ogni giorno di calendario.
2. Se il datore di lavoro organizza e paga il vitto e l'alloggio del personale distaccato, purché siano soddisfatte le condizioni e siano disponibili strutture adeguate, al lavoratore spetta solo il 20% dell'indennità giornaliera di soggiorno completa.
3. È corrisposta un'indennità di mezza giornata se, a causa del viaggio, il lavoratore deve consumare il pasto lontano dal suo luogo di residenza abituale, a condizione che l'impresa non lo fornisca e che il lavoratore possa pernottare nel suo luogo di residenza abituale. L'indennità di mezza giornata è corrisposta per ogni giornata lavorativa.
4. L'indennità giornaliera o di mezza giornata è sempre versata indipendentemente dalla retribuzione del dipendente e nelle stesse date di quest'ultima; tuttavia, per viaggi di durata superiore a una settimana, il dipendente può richiedere anticipi quindicinali delle indennità di cui sopra, che devono essere giustificati.
5. L'importo dell'indennità intera e dell'indennità di mezza giornata è fissato nell'ambito dei contratti collettivi.
6. L'indennità di soggiorno completa non è corrisposta in caso di sospensione legale del contratto di lavoro, salvo in caso di incapacità temporanea, in cui l'azienda mantiene le modalità di viaggio.

Esistono fondi settoriali che intermediano il pagamento delle ferie o altri elementi della retribuzione?

A differenza di altri paesi, la Spagna non dispone di fondi settoriali per i lavoratori del settore edile.

Dove si trovano le informazioni ufficiali e aggiornate sulla retribuzione applicabile?

I salari sono stabiliti nei contratti collettivi del settore edile. Esiste una normativa di base stabilita nel Contratto Generale del Settore Edile, ma in ogni provincia e comunità autonoma esiste un accordo che tende a migliorare le condizioni di lavoro del contratto statale.

Nel settore dell'edilizia, le informazioni sui diversi accordi applicabili sono disponibili sul sito web degli Accordi Provinciali della Confederazione Nazionale delle Imprese di Costruzione (CNC).

Quali sono i periodi massimi di lavoro e i periodi minimi di riposo a cui hanno diritto i lavoratori?

La durata dell'orario di lavoro è concordata nei contratti collettivi o nei contratti di lavoro.

La durata massima della settimana lavorativa ordinaria è di quaranta ore settimanali di lavoro effettivo su una media annuale.

Tra la fine di una giornata e l'inizio di quella successiva devono intercorrere almeno 12 ore.

Il numero normale di ore di lavoro effettivo non può superare le nove ore al giorno, salvo che un contratto collettivo o, in mancanza di questo, un accordo tra l'impresa e i rappresentanti dei lavoratori preveda una diversa ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero, tenendo conto in ogni caso del periodo di riposo tra i turni.

Quando la durata di una giornata lavorativa ininterrotta supera le sei ore, deve essere concesso un periodo di riposo di almeno quindici minuti. Tale periodo di riposo è considerato tempo di lavoro effettivo quando ciò è previsto o stabilito dal contratto collettivo o dal contratto di lavoro. L'orario di lavoro è calcolato in modo tale che, sia all'inizio che alla fine della giornata lavorativa, il lavoratore si trovi al proprio posto di lavoro.

Il contratto collettivo per il settore edile fissa l'orario di lavoro annuale standard per il 2025 a 1.736 ore.

Nel settore dell'edilizia, ogni contratto collettivo provinciale o, se del caso, regionale stabilisce un orario di lavoro che ripartisce le ore di lavoro annuali concordate. Tale orario sarà applicato fino a quando l'impresa e i rappresentanti legali dei lavoratori non avranno concordato un adeguamento diverso nei diversi luoghi di lavoro. In ogni luogo di lavoro, l'impresa deve affiggere in un luogo ben visibile l'orario di lavoro concordato nel contratto provinciale o, se del caso, regionale, o per il luogo di lavoro stesso.

L'azienda garantisce la tenuta di registri giornalieri dell'orario di lavoro dei lavoratori, compresi l'orario di inizio e di fine della giornata lavorativa. Le registrazioni obbligatorie della presenza dei lavoratori sul luogo di lavoro in ogni giornata lavorativa, festiva o non lavorativa devono essere opportunamente identificate.

Ogni azienda attua la registrazione giornaliera dell'orario di lavoro dei propri dipendenti.

Tuttavia, in caso di subappalto, previo accordo tra l'appaltatore principale e l'impresa subappaltatrice, quest'ultima può utilizzare i sistemi di registrazione dell'orario di lavoro dell'impresa principale, a condizione che ciascun lavoratore e la rispettiva impresa siano identificati per dedurre eventuali responsabilità in caso di inosservanza degli obblighi di registrazione dell'orario di lavoro. I rappresentanti legali dei lavoratori di entrambe le imprese devono essere informati di qualsiasi accordo sull'utilizzo dei sistemi di registrazione dell'orario di lavoro dell'impresa principale da parte del subappaltatore.

I registri devono rimanere a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti legali per la consultazione.

Qual è la durata minima delle ferie annuali retribuite?

Il periodo di ferie annuali retribuite, non sostituibili con una compensazione finanziaria, è quello concordato nel contratto collettivo di lavoro o nel contratto individuale. In nessun caso la sua durata può essere inferiore a trenta giorni di calendario.

Nel settore edile, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro, tutti i lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie annuali retribuite di trenta giorni di calendario, di cui ventuno giorni lavorativi, che possono essere frazionati in periodi di almeno dieci giorni lavorativi e che, in ogni caso, devono avere inizio in un giorno lavorativo che non sia un venerdì.

Le ferie devono essere godute nell'arco dell'anno solare. Durante il primo anno di servizio presso l'azienda, può essere goduta solo la parte proporzionale corrispondente al tempo lavorato durante tale anno.

Il diritto alle ferie non è soggetto a compensazione finanziaria. Tuttavia, il personale che cessa il rapporto di lavoro durante l'anno ha diritto al pagamento della retribuzione corrispondente alla parte delle ferie maturate e non godute, come parte integrante della liquidazione.

Chi sono gli attori coinvolti nella sicurezza e nella salute sul lavoro e quali sono le relative responsabilità?

Il promotore svolge un ruolo fondamentale nella valutazione e nella mitigazione dei rischi durante la costruzione. Deve garantire che tutte le imprese e i lavoratori autonomi coinvolti nell'esecuzione dei lavori siano a conoscenza dei rischi specifici del cantiere (in quanto luogo di lavoro), nonché delle misure preventive necessarie per il loro controllo e di quelle relative alle possibili emergenze che potrebbero verificarsi. A tal fine, informerà l'impresa esecutrice affinché possa adeguare le proprie procedure di lavoro alle situazioni lavorative specifiche, come indicato nel piano di sicurezza e salute sul lavoro.

Il coordinatore della salute e della sicurezza durante l'esecuzione dei lavori fornisce a ciascuna impresa presente in cantiere, compresi i lavoratori autonomi, le informazioni e i mezzi necessari per il loro coordinamento. Il coordinatore fornisce a ciascun appaltatore, nonché alle altre imprese e ai lavoratori autonomi, i mezzi che ritiene opportuni per garantire un adeguato scambio di informazioni tra loro e l'adozione di metodi di lavoro che consentano a tutti gli agenti attivi in cantiere di lavorare contemporaneamente e in sicurezza.

Più specificamente, nel settore dell'edilizia, la maggior parte della responsabilità del controllo preventivo spetta all'impresa principale, che deve pianificare, organizzare e controllare le azioni necessarie per un efficace coordinamento tra le imprese e i lavoratori autonomi che dipendono da essa. Essa deve inoltre redigere un piano di salute e sicurezza sul lavoro per il cantiere, che descriva in dettaglio tutte le procedure di lavoro che devono essere seguite dai propri lavoratori, dai lavoratori autonomi e dai lavoratori dei suoi subappaltatori. Il contraente, prima dell'inizio dei lavori, deve aver consegnato a ciascun subappaltatore e lavoratore autonomo la propria parte del piano di salute e sicurezza sul lavoro. Il contraente deve inoltre monitorare costantemente l'attività di tali subappaltatori e lavoratori autonomi, prestando particolare attenzione ai rischi derivanti dalla loro partecipazione ai lavori. Inoltre, ogniqualvolta determinate attività possano comportare un rischio grave per i lavoratori che le svolgono, l'appaltatore principale deve designare una Risorsa Preventiva, una persona responsabile la cui funzione principale è quella di vigilare sul rispetto delle attività preventive in relazione ai rischi derivanti dalla situazione che ha determinato la loro presenza, al fine di ottenere un controllo adeguato di tali rischi.

Ciascun subappaltatore è responsabile dei propri dipendenti, indipendentemente dagli obblighi che incombono all'appaltatore o al promotore. Il subappaltatore deve rispettare e garantire che i propri dipendenti rispettino le disposizioni del piano di salute e sicurezza e le norme di prevenzione dei rischi professionali. I lavoratori devono seguire le indicazioni e rispettare le istruzioni ricevute dal coordinatore della salute e sicurezza durante l'esecuzione dei lavori.

In particolare, i subappaltatori e i lavoratori autonomi devono agire sotto il coordinamento diretto del loro appaltatore. Essi devono inoltre rispettare le istruzioni impartite loro dal coordinatore della salute e della sicurezza durante l'esecuzione dei lavori.

Le informazioni in materia di salute e sicurezza sul cantiere sono fornite dall'appaltatore principale, che è responsabile dell'elaborazione del piano di sicurezza del cantiere. Ciascun subappaltatore o lavoratore autonomo riceve una copia delle parti del piano di sicurezza necessarie per l'esecuzione dei propri lavori e informa i propri lavoratori delle misure preventive necessarie da rispettare.

Per quanto riguarda i lavoratori distaccati, il datore di lavoro deve fornire loro le informazioni e la formazione necessarie in materia di salute e sicurezza, nonché i dispositivi di lavoro necessari per l'esecuzione dei lavori di costruzione.

Le informazioni che le imprese devono fornire ai lavoratori devono essere comunicate prima dell'inizio dei lavori. Tali informazioni devono riguardare sia i rischi inerenti alla loro attività professionale sia quelli corrispondenti al lavoro da svolgere e agli altri rischi esistenti sul cantiere che possono riguardarli, nonché le misure preventive adottate per eliminarli o ridurli. Il lavoratore non può iniziare a lavorare in cantiere prima di aver completato il processo di ricezione delle informazioni sui rischi e sulle misure preventive e di protezione per il lavoro in cantiere.

Il piano di salute e sicurezza sul lavoro e le sue modifiche devono essere messi a disposizione dei rappresentanti legali dei dipendenti sia dell'appaltatore che dei subappaltatori. Le informazioni pertinenti da includere devono riguardare il cantiere nel suo complesso, con particolare attenzione alle interazioni e alle incompatibilità che possono verificarsi sia all'interno che nelle immediate vicinanze del cantiere.

Esistono requisiti specifici nella legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro in materia di subappalto e in che modo incidono sul subappalto con una società straniera?

Il subappalto è una pratica molto diffusa nel settore edile in Spagna. È comunemente utilizzato per esternalizzare lavori specializzati o per gestire la variabilità della domanda. Si tratta del tipo di prestazione di servizi più comune, in base al quale è legittimo il distacco tra imprese non appartenenti allo stesso gruppo. Alcune delle ragioni principali di questa pratica sono:

Specializzazione:

Molte imprese di costruzione scelgono di subappaltare lavori specifici che richiedono competenze o attrezzature specializzate, come gli impianti elettrici, l'idraulica o la carpenteria.

Flessibilità:

Il subappalto consente alle imprese edili di adattare la propria forza lavoro alle esigenze di ciascun progetto, evitando l'assunzione di personale a tempo indeterminato per lavori occasionali.

Riduzione dei costi:

In alcuni casi, l'esternalizzazione può essere più conveniente rispetto all'assunzione diretta di personale, soprattutto per lavori che richiedono un investimento elevato in attrezzature o formazione.

Il subappalto nel settore edile in Spagna è soggetto a una normativa rigorosa per garantire la sicurezza e i diritti dei lavoratori. La Legge 32/2006, che disciplina il subappalto nel settore edile, stabilisce limiti e requisiti per evitare l'insicurezza lavorativa e garantire il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza.

Il subappalto di imprese straniere nel settore edile in Spagna comporta il rispetto di una serie di obblighi e requisiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali requisiti mirano a garantire che, indipendentemente dall'origine dell'impresa, siano mantenuti gli standard di protezione dei lavoratori.

In generale, la legislazione spagnola in materia di salute e sicurezza sul lavoro si applica a tutti i lavori svolti sul territorio spagnolo, indipendentemente dall'origine dell'impresa.

Le imprese straniere che desiderano subappaltare lavori di costruzione in Spagna devono iscriversi al Registro delle Imprese Accreditate (REA). Tale iscrizione è un requisito essenziale per poter operare legalmente nel settore. L'iscrizione al REA comporta la dimostrazione che l'impresa rispetta gli obblighi previsti dalla normativa spagnola in materia di SSL. Ciò può richiedere la presentazione di documentazione che attesti la formazione dei propri lavoratori in materia di prevenzione dei rischi professionali, nonché il possesso di un'adeguata organizzazione preventiva.

Di seguito sono riportati i principali requisiti che le imprese devono soddisfare per iscriversi al REA:

1. Disporre di un'adeguata organizzazione preventiva:

Le aziende devono disporre di una struttura organizzativa che garantisca l'integrazione della prevenzione dei rischi professionali in tutte le loro attività.

Ciò implica la designazione di risorse umane e materiali per la prevenzione, nonché l'elaborazione di piani di prevenzione e di valutazione dei rischi se si tratta di un contraente principale.

2. Prova di formazione in materia di prevenzione dei rischi professionali:

Sia la direzione che i dipendenti dell'azienda devono possedere la formazione necessaria in materia di prevenzione dei rischi professionali, in conformità con il contratto collettivo di lavoro settoriale in vigore.

Il completamento dei corsi e l'ottenimento delle certificazioni che dimostrano la competenza in questo settore devono essere accreditati. Questi devono essere rilasciati da enti autorizzati dalla FLC a fornire la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza nell'edilizia.

3. Disporre di infrastrutture, materiali e risorse umane adeguate:

Le imprese devono disporre delle risorse necessarie per svolgere la propria attività in sicurezza, compresi i dispositivi di protezione individuale, i macchinari e gli strumenti adeguati. Tutti i macchinari e le attrezzature utilizzati in cantiere devono essere muniti della documentazione necessaria e conformi alle normative europee e spagnole.

Devono inoltre disporre del personale qualificato per lo svolgimento dei lavori.

4. Organizzare e dirigere direttamente i lavori svolti dai propri lavoratori in cantiere:

Le imprese iscritte al REA devono essere responsabili dell'organizzazione e della gestione dei lavori svolti dai propri lavoratori in cantiere.

Ciò implica che devono assumersi la responsabilità della salute e della sicurezza dei propri lavoratori durante l'esecuzione dei lavori.

5. Assumersi i rischi, gli obblighi e le responsabilità inerenti allo svolgimento dell'attività aziendale:

Le imprese devono assumersi la responsabilità dei rischi professionali derivanti dalla loro attività, nonché gli obblighi e le responsabilità stabiliti dalla normativa vigente.

Quali sono i requisiti applicabili alla normativa spagnola ORP in materia di formazione e sorveglianza medica?

Le imprese devono garantire che tutti i lavoratori ricevano una formazione adeguata, in funzione del loro lavoro o della loro funzione, in materia di prevenzione dei rischi professionali, affinché siano consapevoli dei rischi e delle misure per prevenirli.

Il Contratto Collettivo Generale per il Settore Edilizio (CGSC) definisce le caratteristiche della formazione preventiva, destinata ai lavoratori che prestano la loro attività nelle imprese incluse nel suo ambito di applicazione.

Tale accordo stabilisce che i lavoratori devono ricevere una formazione corrispondente al lavoro o al mestiere che svolgono. Oltre alla formazione iniziale, la formazione specifica deve comprendere le conoscenze e le norme relative al lavoro e alle attività svolte. Le attività di formazione e i relativi calendari sono dettagliati nell'accordo.

Inoltre, questa formazione preventiva per mestieri ha un contenuto formativo specifico e una durata di 20 ore di insegnamento, che deve essere impartita in aula e deve essere svolta prima che il lavoratore inizi a lavorare in cantiere.

Tutta questa formazione deve essere impartita da un ente approvato dalla Fundación Laboral de la Construcción (FLC), senza che sia necessario riconoscere la formazione specifica impartita all'estero.

Per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, il datore di lavoro deve garantire che i dipendenti siano sottoposti a controlli regolari per ridurre o prevenire i rischi inerenti al loro lavoro. Tale sorveglianza può essere effettuata solo con il consenso del lavoratore. Le uniche eccezioni a questo monitoraggio volontario sono gli esami obbligatori per valutare l'impatto delle condizioni di lavoro sulla salute del dipendente o per verificare se lo stato di salute del dipendente possa costituire un pericolo per se stesso, per gli altri lavoratori o per altre persone collegate

all'impresa, o quando previsto da una disposizione di legge in materia di protezione da rischi specifici e attività particolarmente pericolose.

Tale sorveglianza sanitaria può essere effettuata solo dai servizi di prevenzione interni all'azienda o esterni, che devono essere accreditati dalla pubblica amministrazione.

Chi sono i principali referenti in caso di problemi di sicurezza e salute sul lavoro?

È necessario contattare il servizio di prevenzione dell'azienda se i problemi di sicurezza riguardano attività che possono comportare un rischio grave per i lavoratori. La funzione principale del servizio di prevenzione è quella di vigilare sul rispetto delle attività preventive in relazione ai rischi derivanti dalla situazione specifica, al fine di ottenere un controllo adeguato di tali rischi.

Nel settore dell'edilizia, la maggior parte delle responsabilità in materia di prevenzione ricade sull'impresa principale, che deve pianificare, organizzare e controllare le azioni necessarie per un efficace coordinamento tra le imprese e i lavoratori autonomi che dipendono da essa. Inoltre, deve monitorare costantemente l'attività dei subappaltatori e dei lavoratori autonomi, prestando particolare attenzione ai rischi derivanti dalla loro concomitanza in cantiere. Pertanto, in caso di problemi di salute e sicurezza in cantiere, è necessario contattare l'appaltatore principale o il suo rappresentante in cantiere (caposquadra o responsabile di cantiere).

I lavoratori possono anche rivolgersi al coordinatore della salute e sicurezza o segnalare qualsiasi incidente.

Infine, va ricordato che l'Ispettorato del Lavoro e della Sicurezza Sociale (ITSS) è responsabile della vigilanza sul rispetto delle norme in materia di prevenzione dei rischi professionali e, in caso di inadempienza, propone le sanzioni corrispondenti all'autorità competente in materia di lavoro (www.mites.gob.es/itss/web/index.html).

Attraverso l'ITSS, i lavoratori possono segnalare qualsiasi mancanza di sicurezza che non sia stata presa in considerazione dai responsabili del cantiere.

In caso di infortunio sul lavoro, la legge sulla prevenzione dei rischi professionali stabilisce che il datore di lavoro è tenuto a comunicare per iscritto all'autorità del lavoro qualsiasi danno alla salute dei lavoratori alle sue dipendenze che si sia verificato a causa del loro lavoro.

Il termine per la segnalazione dell'infortunio all'Autorità del Lavoro competente in caso di infortunio grave, mortale o che coinvolga più di quattro lavoratori è di 24 ore.

Il sistema di segnalazione degli infortuni (DELTA) è attualmente di competenza della Tesoreria Generale della Sicurezza Sociale (TGSS). Il sistema attuale richiede l'iscrizione alla previdenza sociale spagnola per poter essere utilizzato, pertanto, al momento, i lavoratori distaccati non possono adempiere all'obbligo di denuncia degli infortuni.

L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro del lavoratore rimane valida nel paese di destinazione, a condizione che l'azienda abbia notificato il distacco del lavoratore alla previdenza sociale spagnola.

Quali disposizioni devono essere osservate in materia di condizioni di lavoro e di impiego delle donne in gravidanza, delle donne che hanno recentemente partorito, dei bambini o dei giovani?

La valutazione dei rischi professionali è un processo volto a identificare, stimare e valutare i rischi che non possono essere evitati, ottenendo le informazioni necessarie per l'adozione delle misure necessarie per eliminare e controllare tali rischi. Tutte le aziende sono tenute a effettuare una valutazione dei rischi di tutti i loro luoghi di lavoro.

La valutazione dei rischi deve analizzare i rischi nei lavori in cui possono essere interessate le donne in gravidanza o le donne.

In materia di protezione della maternità:

La valutazione dei rischi deve comprendere la determinazione della natura, del grado e della durata dell'esposizione delle lavoratrici gestanti o delle lavoratrici che allattano ad agenti, processi o condizioni di lavoro che possono influire negativamente sulla loro salute o su quella del feto, in qualsiasi attività che possa presentare un rischio specifico. Se la valutazione dei rischi rivela un rischio per la sicurezza e la salute o un possibile impatto sulla gravidanza o l'allattamento di tali lavoratrici, il datore di lavoro deve adottare le misure necessarie per evitare l'esposizione a tale rischio, adeguando le condizioni di lavoro o l'orario di lavoro della lavoratrice interessata. Tali misure comprendono, se necessario, l'esclusione dal lavoro notturno o dal lavoro a turni. Se non è possibile adeguare le condizioni di lavoro o l'orario di lavoro o se, nonostante tale adeguamento, le condizioni di lavoro possono nuocere alla salute della lavoratrice incinta o del feto, essa deve essere assegnata a un lavoro o a una funzione diversi compatibili con il suo stato. Il datore di lavoro stabilisce, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, l'elenco dei lavori esenti da rischio a tal fine.

Il cambiamento di mansione o di funzione è effettuato secondo le norme e i criteri applicati in caso di mobilità funzionale e rimane in vigore fino a quando lo stato di salute della lavoratrice le consente di riprendere la sua mansione precedente.

Supponiamo che tale cambiamento di mansioni non sia tecnicamente o oggettivamente possibile, o non possa essere ragionevolmente richiesto per motivi giustificati. In tal caso, la lavoratrice interessata può essere sospesa dal contratto per rischio durante la gravidanza per il tempo necessario a tutelare la sua sicurezza o salute e per tutto il tempo in cui non può tornare al suo posto di lavoro precedente o a un altro posto compatibile con le sue condizioni.

Le lavoratrici in gravidanza hanno diritto a permessi retribuiti per le visite prenatali e le tecniche di preparazione al parto, previa comunicazione al datore di lavoro e giustificazione della necessità di effettuarle durante l'orario di lavoro. La durata standard del congedo di maternità è attualmente di 16 settimane.

Sulla protezione dei minori:

È vietato il lavoro alle persone di età inferiore ai sedici anni.

I lavoratori di età inferiore ai diciotto anni non possono svolgere lavori notturni o attività o lavori per i quali sono previste limitazioni all'impiego in conformità con le disposizioni della Legge sulla Prevenzione dei Rischi Professionali (LPRL) e delle normative applicabili. Allo stesso modo, non possono effettuare lavoro straordinario.

Prima che i giovani di età inferiore ai 18 anni inizino a lavorare e prima di qualsiasi cambiamento significativo delle loro condizioni di lavoro, il datore di lavoro deve valutare i lavori che essi devono svolgere al fine di determinare la natura, il grado e la durata della loro esposizione, in qualsiasi attività che possa presentare un rischio specifico a questo riguardo, ad agenti, processi o condizioni di lavoro che possano compromettere la sicurezza o la salute di tali lavoratori.

A tal fine, la valutazione deve tenere in particolare conto dei rischi specifici per la sicurezza, la salute e lo sviluppo dei giovani derivanti dalla loro mancanza di esperienza, dalla loro immaturità nel valutare i rischi esistenti o potenziali e dal loro sviluppo ancora incompleto.

In ogni caso, il datore di lavoro informa i giovani e i loro genitori o tutori coinvolti nell'assunzione dei possibili rischi e di tutte le misure adottate per la protezione della loro salute e sicurezza.

Che cos'è la non discriminazione in Spagna e dove posso trovare maggiori informazioni?

In Spagna, la non discriminazione è definita come l'assenza di qualsiasi distinzione, esclusione o restrizione basata su motivi personali o sociali. Ciò implica che tutte le persone hanno diritto di godere degli stessi diritti e delle stesse libertà, indipendentemente dalla loro origine, razza, sesso, religione, opinione, età, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere o qualsiasi altra condizione o circostanza personale o sociale.

La legislazione antidiscriminatoria in Spagna si basa sui seguenti principi:

- Uguaglianza: tutte le persone sono uguali davanti alla legge e hanno diritto agli stessi diritti e libertà.
- Non discriminazione: nessuno può essere discriminato per motivi personali o sociali.
- Pari opportunità: tutti gli individui hanno diritto alle pari opportunità in tutti gli ambiti della vita.
- Protezione integrale: la legislazione contro la discriminazione tutela le persone in tutti gli ambiti della vita, compresi il lavoro, l'istruzione, l'alloggio, la salute, l'accesso ai beni e ai servizi e la partecipazione alla vita pubblica.

In Spagna esiste attualmente un Ministero per l'Uguaglianza, le cui competenze comprendono la proposta, l'elaborazione e lo sviluppo di norme, azioni e misure volte a garantire la parità di trattamento e di opportunità, in particolare tra donne e uomini.

I lavoratori hanno il diritto di non subire discriminazioni, dirette o indirette, nell'accesso al lavoro o una volta assunti, a causa del sesso, dello stato civile, dell'età, dell'origine razziale o etnica, della condizione sociale, della religione o delle convinzioni, delle idee politiche, dell'orientamento sessuale, dell'appartenenza o meno a un sindacato, nonché a causa della lingua, all'interno dello Stato spagnolo.

Sono considerate nulle e prive di effetto le disposizioni normative, le clausole dei contratti collettivi, gli accordi individuali e le decisioni unilaterali del datore di lavoro che danno luogo a situazioni di discriminazione sfavorevole diretta o indiretta basata sull'età, il sesso, l'origine (compresa l'origine razziale o etnica), lo stato civile, la condizione sociale, la religione, l'origine sociale o la disabilità (art. 17 ET).

Le decisioni unilaterali dell'azienda che comportano una discriminazione sfavorevole diretta o indiretta basata sull'età o sulla disabilità, o una discriminazione favorevole o sfavorevole in termini di retribuzione, orario di lavoro, formazione, promozione e altre condizioni di lavoro, basata sul sesso, l'origine, compresa l'origine razziale o etnica, lo stato civile, la condizione sociale, la religione o le convinzioni, le idee politiche, l'orientamento sessuale, l'appartenenza o la non appartenenza a sindacati e ai loro accordi, costituiscono violazioni molto gravi.

Chiunque può presentare una denuncia per qualsiasi tipo di atteggiamento discriminatorio sul luogo di lavoro all'Ispettorato del Lavoro e della Sicurezza Sociale (ITSS).

I lavoratori temporanei distaccati sono soggetti a condizioni diverse rispetto agli altri lavoratori distaccati?

I lavoratori temporanei hanno diritto alla stessa retribuzione e alle stesse condizioni di lavoro dei lavoratori dell'impresa utilizzatrice.

I datori di lavoro che distaccano i propri lavoratori in Spagna nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi devono garantire loro, indipendentemente dalla legge applicabile al contratto di lavoro, le condizioni di lavoro previste dalla legislazione spagnola in materia di lavoro. Le condizioni di lavoro previste dalla legislazione spagnola in materia di lavoro sono quelle contenute nelle disposizioni legislative o regolamentari dello Stato e nei contratti collettivi e nelle sentenze arbitrali applicabili nel luogo, nel settore o nel ramo di attività.

Le agenzie di lavoro temporaneo e le imprese utilizzatrici garantiscono le condizioni di lavoro e la prevenzione dei rischi professionali dei lavoratori distaccati, fatta salva l'applicazione di condizioni di lavoro o di una legislazione del lavoro più favorevoli dello Stato di stabilimento o dello Stato in cui l'impresa utilizzatrice che distacca il lavoratore in Spagna svolge la propria attività.

Questi lavoratori hanno diritto alla stessa retribuzione dei lavoratori dell'impresa utilizzatrice che svolgono mansioni equivalenti. Ciò significa che non possono essere discriminati in termini di retribuzione. Oltre alla retribuzione, i lavoratori distaccati tramite agenzie di lavoro hanno diritto alle stesse condizioni di lavoro di base di quelli dell'impresa utilizzatrice, compresi l'orario di lavoro, il riposo settimanale, le ferie, la salute e la sicurezza sul lavoro, tra gli altri.

Le agenzie di lavoro interinale (ETT) sono tenute a garantire che i lavoratori distaccati rispettino la normativa spagnola in materia di lavoro e a informarli dei loro diritti e doveri. Inoltre, devono rispettare gli obblighi di comunicazione previsti dalla legge, che sono più severi per le agenzie di lavoro temporaneo rispetto alle altre imprese. Il contraente ha inoltre il diritto di ottenere informazioni sulle disposizioni applicabili ai lavoratori dell'agenzia.

Inoltre, la legge stabilisce che l'impresa utilizzatrice deve informare l'agenzia interinale delle condizioni di lavoro applicabili nella propria impresa.

Altri aspetti amministrativi e giuridici

Quali sono gli obblighi di comunicazione in caso di distacco?

Le imprese devono richiedere il certificato A1 per confermare la regolare iscrizione del lavoratore alla previdenza sociale nel paese di origine. L'autorità competente per ciascuno Stato membro è indicata al seguente link: [Certificato A1](#).

Il datore di lavoro che distacca lavoratori in Spagna nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi deve notificare il distacco, prima del suo inizio e indipendentemente dalla sua durata, all'autorità competente in materia di lavoro della Comunità Autonoma in cui devono essere prestati i servizi. Nel caso in cui i servizi siano prestati nel territorio delle Città Autonome di Ceuta e Melilla, la notifica del distacco deve essere indirizzata alle Aree Lavoro e Immigrazione delle rispettive Delegazioni Governative. La notifica deve essere effettuata per via elettronica.

Non è necessario segnalare il distacco se la sua durata non supera gli otto giorni, a meno che l'impresa non sia un'agenzia di lavoro interinale (ETT).

La dichiarazione di distacco deve contenere le informazioni relative all'impresa, ai lavoratori e al servizio da prestare, conformemente alle indicazioni stabilite a livello dell'UE dalla Direttiva di Esecuzione 2014/67/UE.

Quando l'impresa che distacca lavoratori in Spagna è un'agenzia di lavoro interinale, la notifica di distacco deve includere anche il seguente documento/informazione:

1. Prova che soddisfa i requisiti della legislazione del proprio Stato di stabilimento per mettere a disposizione di un'altra impresa utilizzatrice, a titolo temporaneo, i lavoratori da essa occupati.
2. Specificazione delle esigenze temporanee dell'impresa utilizzatrice che devono essere soddisfatte dal contratto di prestazione di servizi, indicando il caso pertinente tra quelli previsti dall'Articolo 6 della Legge 14/1994, del 1° giugno 1994, che disciplina le agenzie di lavoro interinale.

In caso di distacco a catena di lavoratori temporanei, l'agenzia di lavoro interinale deve notificare il distacco e includere nella notifica, oltre alle disposizioni di cui sopra, quanto segue:

1. Identificazione dell'impresa utilizzatrice straniera che invia il lavoratore in Spagna.
2. La determinazione dei servizi che i lavoratori distaccati presteranno in Spagna, con l'indicazione del caso corrispondente tra quelli previsti dall'Art. 2.2 della Legge 45/1999.

La Comunità Autonoma competente stabilisce la procedura di notifica del distacco.

L'obbligo di comunicazione del movimento non pregiudica gli altri obblighi di comunicazione, dichiarazione o rendicontazione che i datori di lavoro sono tenuti ad adempiere nei confronti delle autorità pubbliche in virtù di altre disposizioni.

Quando l'impresa che invia lavoratori in Spagna intende essere incaricata o subappaltata per l'esecuzione di lavori in un cantiere edile, deve inoltre rispettare le disposizioni dell'Articolo 1, Comma 1, del Regio Decreto 1109/2007, del 24 agosto, che attua la Legge 32/2006, del 18 ottobre, che disciplina il subappalto nel settore dell'edilizia:

1. Dimostrare di disporre di risorse umane, a livello dirigenziale e produttivo, che abbiano ricevuto la formazione necessaria in materia di prevenzione dei rischi professionali, nonché di un'adeguata organizzazione preventiva, mediante documentazione che attesti il rispetto degli obblighi stabiliti dalla normativa nazionale di recepimento delle misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.
2. Nel caso di distacchi di durata superiore a otto giorni, devono iscriversi nel Registro delle Imprese Accreditate (REA) dell'autorità competente in materia di lavoro nel cui territorio intendono effettuare la prima prestazione di servizi in Spagna.

A tal fine, la prima notifica di distacco effettuata ai sensi dell'articolo 5 della Legge 45/1999 è considerata una domanda di iscrizione, alla quale deve essere allegata una dichiarazione conforme al modello di cui all'Allegato IA del Regio Decreto 1109/2007. La domanda così formulata consente provvisoriamente all'impresa di partecipare al processo di subappalto fino alla data di iscrizione o di rigetto.

Una volta completata la registrazione, le comunicazioni relative ai movimenti successivi devono includere, insieme ai dati richiesti dalla legge, il numero di registrazione nel Registro delle Imprese Accreditate.

Quali sanzioni si applicano in caso di inadempimento degli obblighi di comunicazione o di inosservanza della normativa in materia di affissione?

Le infrazioni lievi all'obbligo di notifica preventiva sono quelle in cui sussistono vizi formali nella notifica.

Qualsiasi comunicazione presentata dopo l'inizio del periodo di distacco, o senza designare un rappresentante dell'impresa che funga da referente presso le autorità spagnole competenti per l'invio e la ricezione dei documenti o delle notifiche, è considerata un'infrazione grave. È inoltre considerata un'infrazione grave giustificare la proroga del termine di pubblicazione con informazioni false o inesatte.

Infine, la mancata notifica all'autorità competente in materia di lavoro, nonché la falsità o l'occultamento di dati nella notifica, sono considerate violazioni molto gravi.

La pubblicazione non autentica è definita dalla legge spagnola come una pubblicazione avente il solo scopo di eludere gli obblighi legali o contrattuali applicabili nello Stato membro di pubblicazione. Le sanzioni per la pubblicazione non autentica sono le stesse previste per le violazioni gravi.

Gli importi finanziari, a seconda del grado di infrazione, sono i seguenti:

- a) Per le infrazioni lievi, un'ammenda compresa tra 70 e 150 euro al livello minimo, un'ammenda compresa tra 151 e 370 euro al livello medio e un'ammenda compresa tra 371 e 750 euro al livello massimo.
- b) Infrazioni gravi, con una sanzione pecuniaria compresa tra 751 e 1.500 euro al livello minimo, tra 1.501 e 3.750 euro al livello medio e tra 3.751 e 7.500 euro al livello massimo.
- c) Infrazioni molto gravi con una sanzione pecuniaria, nel grado minimo, da 7.501 a 30.000 euro; nel grado medio, da 30.001 a 120.005 euro; e nel grado massimo, da 120.006 euro a 225.018 euro.

È possibile consultare le infrazioni e le sanzioni previste dalla normativa sociale [qui](#).

Quali sono le norme e le procedure specifiche relative al distacco di cittadini di paesi terzi?

Per le imprese di paesi terzi si applicano gli stessi obblighi previsti per le imprese dell'UE/SEE, nella misura in cui tali imprese possono prestare servizi in Spagna in conformità con le disposizioni delle convenzioni internazionali applicabili.

In particolare, le imprese dei paesi membri dell'Organizzazione mondiale del commercio (OMC) devono rispettare gli stessi obblighi delle imprese dell'UE/SEE.

Esistono clausole di responsabilità solidale a carico dei contraenti in caso di mancato pagamento dei lavoratori distaccati?

Le imprese che affidano o subappaltano l'esecuzione di lavori o servizi corrispondenti alla propria attività ad altre imprese devono verificare che tali appaltatori siano in regola con il pagamento dei contributi previdenziali.

Gli appaltatori e i subappaltatori sono responsabili in solido per gli obblighi salariali nei confronti dei propri dipendenti per un periodo di un anno dalla conclusione dei lavori.

I dipendenti dell'appaltatore o del subappaltatore devono essere informati per iscritto dal loro datore di lavoro dell'identità dell'impresa principale per la quale prestano servizi in qualsiasi momento. Tali informazioni devono essere fornite prima dell'inizio della rispettiva prestazione di servizi. Esse devono includere il nome o la ragione sociale dell'impresa principale, la sua sede legale e il suo numero di identificazione fiscale.

In Spagna, per tutti i lavori di costruzione con un regime di subappalto, ogni appaltatore è tenuto a tenere un registro dei subappalti. In questo modo, ogni cantiere avrà uno o più registri dei subappalti, in cui saranno registrate tutte le informazioni sulla concorrenza delle imprese presenti in cantiere. Questo registro stabilisce i livelli di subappalto, nonché il rapporto tra le diverse imprese coinvolte nei lavori, in modo da poter determinare la responsabilità per gli obblighi salariali.

I dipendenti degli appaltatori e dei subappaltatori, in assenza di una rappresentanza dei lavoratori, hanno il diritto di rivolgere ai rappresentanti legali dell'impresa principale domande relative alle condizioni in cui vengono eseguiti i lavori, a condizione che condividano un luogo di lavoro e non siano rappresentati.

Quali informazioni deve fornire il datore di lavoro ai lavoratori distaccati prima del loro distacco?

Le informazioni che i datori di lavoro devono fornire ai lavoratori distaccati in Spagna si basano sulla normativa nazionale vigente, poiché la direttiva 2019/1152/UE relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili non è ancora stata recepita in Spagna.

Ai sensi della Legge 45/1999, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è stabilito che il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore, con sufficiente anticipo, le informazioni relative alle condizioni essenziali del contratto di lavoro, tra cui: luogo di lavoro, durata del distacco, retribuzione, condizioni di alloggio e soggiorno, rischi professionali, legislazione applicabile, procedure di reclamo.

La maggior parte di queste condizioni contrattuali essenziali sono stabilite nel contratto collettivo applicabile al luogo di lavoro. Tale contratto può anche stabilire ulteriori condizioni di informazione a carico del datore di lavoro.

Va ricordato che l'azienda deve informare e formare i propri lavoratori, prima dell'inizio del lavoro, sui rischi professionali del lavoro e sulle misure preventive da adottare.

Glossario

CGSC (Contratto Collettivo Generale per il Settore Edile)

Si tratta di un contratto collettivo che stabilisce le condizioni di lavoro dei lavoratori del settore edile in Spagna.

ETT (Agenzia di Lavoro Interinale)

È una società privata che mette a disposizione di altre aziende lavoratori per coprire posti di lavoro temporanei.

ET (Statuto dei Lavoratori).

È la principale legge che regola i rapporti di lavoro in Spagna. È come un contratto generale che stabilisce i diritti e i doveri dei lavoratori e delle aziende. Questa legge garantisce un quadro giuridico che tutela gli interessi di entrambi e promuove rapporti di lavoro equi e giusti.

ITSS (Ispettorato del Lavoro e della Sicurezza Sociale)

È un ente pubblico responsabile di garantire il rispetto delle norme in materia di lavoro e sicurezza sociale.

LPRL (Legge sulla Prevenzione dei Rischi Professionali)

L'obiettivo principale di questa legge è garantire la sicurezza e la salute di tutti i lavoratori nei loro luoghi di lavoro, indipendentemente dal settore in cui operano.

TGSS (Tesorería General de la Seguridad Social) (Tesoreria Generale della Previdenza Sociale)

È un ente pubblico responsabile della gestione della riscossione dei contributi previdenziali e del pagamento delle prestazioni ai lavoratori.

SMI (Salario Mínimo Interprofesional) (Salario Minimo Interprofessionale)

Si tratta dell'importo minimo che un datore di lavoro deve corrispondere a un lavoratore per ogni ora lavorata.

Fonti utili

- Sito web "L'Europa in movimento"
- Guida pratica della Commissione europea sul distacco
- Opuscolo "Lavoratori distaccati nel settore dell'edilizia" dell'Autorità europea del lavoro L'unico sito web ufficiale unico a livello nazionale sul distacco

Sito web ufficiale con informazioni generali sulla vita e il lavoro nel paese per gli stranieri

- Sito web Eures "Condizioni di vita e di lavoro in Spagna" Statuto dei lavoratori (ET)
- Ispettorato del lavoro e della sicurezza sociale - Reclamo (ITSS) Informazioni su infrazioni e sanzioni Persone dislocate Informazioni sulle persone sfollate dalla TGSS
- Parità di trattamento e non discriminazione
- Contratto collettivo generale per il settore edile (CGSC) Contratti collettivi provinciali
- Sicurezza nell'edilizia
- Guida tecnica per la valutazione e la prevenzione dei rischi connessi ai lavori di costruzione. Norme in materia di salute e sicurezza
- Formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza nell'edilizia
- Enti autorizzati a fornire la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza nel settore edile

Contatti

Ministero del Lavoro e dell'Economia Sociale

È il dipartimento del governo spagnolo incaricato di far rispettare i diritti dei lavoratori, promuovere l'occupazione e le politiche attive per l'occupazione.

www.mites.gob.es/

Tesoro Generale della Previdenza Sociale

È un ente pubblico responsabile della gestione della riscossione dei contributi previdenziali e del pagamento delle prestazioni ai lavoratori.

www.seg-social.es/

Ispettorato del Lavoro e della Previdenza Sociale

È un ente pubblico responsabile di garantire il rispetto delle norme in materia di lavoro e sicurezza sociale.

www.mites.gob.es/itss

Ministero per la Parità

È un ente governativo spagnolo responsabile della promozione delle pari opportunità tra uomini e donne, dell'eliminazione della violenza di genere e della garanzia dei diritti di tutte le persone, indipendentemente dal sesso, dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere.

www.igualdad.gob.es

Ministero delle Finanze e della Funzione Pubblica

È un dipartimento del governo spagnolo responsabile della gestione delle finanze pubbliche del Paese. La sua funzione principale è garantire la stabilità economica e finanziaria attraverso la progettazione e l'attuazione di politiche fiscali e di bilancio.

www.hacienda.gob.es

Confederazione Nazionale dell'Edilizia

È l'organizzazione imprenditoriale più rappresentativa del settore edile in Spagna. Riunisce la stragrande maggioranza delle associazioni imprenditoriali del settore, coprendo tutte le attività e i settori dell'edilizia.

www.cnc.es / cnc@cnc.es

+34915624585

FICA UGT

È la federazione dell'industria, dell'edilizia e dell'agricoltura dell'Unione Generale dei Lavoratori (UGT). Questa organizzazione sindacale rappresenta e difende gli interessi di milioni di lavoratori in settori diversi come la metallurgia, l'automotive, il legno, l'edilizia, l'agricoltura e l'alimentare.

www.ugt-fica.org

HABITAT CCOO

È una federazione sindacale che fa parte della Confederazione Sindacale delle Comisiones Obreras (CCOO) e si dedica specificamente alla rappresentanza dei lavoratori dei settori dell'edilizia, del legno, del mobile e del sughero, nonché dei servizi.

www.habitat.ccoo.es

Fondazione per il Lavoro nell'Edilizia

È un'organizzazione senza scopo di lucro creata in Spagna con l'obiettivo principale di migliorare le condizioni di lavoro e la sicurezza nel settore dell'edilizia. È nata da un accordo tra i principali attori sociali del settore e, da allora, ha svolto un ruolo fondamentale nella professionalizzazione e modernizzazione del settore.

www.fundacionlaboral.org / infocentro@fundacionlaboral.org

+34913984500

Confederazione Asturiana dell'Edilizia

È l'organizzazione imprenditoriale più rappresentativa del settore dell'edilizia nel Principato delle Asturie. Riunisce la stragrande maggioranza delle imprese di costruzione asturiane, dai grandi promotori immobiliari alle piccole imprese locali.

www.cac-asprocon.as / info@cac-asprocon.as

+34985966251

Fondazione per il Lavoro nell'Edilizia del Principato delle Asturie

È specializzata nella fornitura di servizi e programmi volti a migliorare le condizioni di lavoro e la formazione nel settore dell'edilizia nella regione. Come la sua controparte nazionale, questa fondazione svolge un ruolo fondamentale nella promozione della sicurezza, della qualità e dell'innovazione nel settore dell'edilizia asturiano.

www.flc.es / flc@flc.es

+34985982818

Allegato

COSTI SALARIALI E LORO APPLICAZIONE IN BASE ALL'ACCORDO DEL SETTORE EDILE DELLE ASTURIE

CALCOLO DEL COSTO ORARIO PER L'ACCORDO DEL SETTORE EDILE NELLE ASTURIE

Per determinare il costo orario per il 2024 nel settore dell'edilizia nelle Asturie abbiamo tenuto conto di:

- Tabella salariale per l'anno 2021 pubblicata nel BOPA n. 7 del 10/01/2024.

TABELLA SALARIALE ANNO 2024

Anno: 366 giorni

Aumento: 2,75%

SUL TABELLA FINALE ANNO 2023 CALCOLO BASATO SULLE ORE CONCORDATE (1.736 ore)										
NIV	S. Base	P. Assisi	VACANZE		ESTIVE		NATALE		Ritiro annuale	mensile ⁽¹⁾
			Giorno	Periodo	Giorno	Periodo	Giorno	Periodo		
II	68,04	9,14	8.474	3.101,48	17.0409	3.101,44	16.8561	3.101,52	34,789,41	32,94
III	55,75	9,14	7.068	2.586,89	14,2124	2.586,66	14.058	2.586,67	29,115,75	27,47
IV	54,22	9,14	6,9064	2.527,74	13.8892	2.527,83	13.7384	2.527,87	28,424,89	26,80
V	51,73	9,14	6,6102	2.419,33	13,2924	2.419,22	13.1483	2.419,29	27,262,65	25,68
VI	48,9	9,14	6,3291	2.316,45	12,7275	2.316,41	12.5894	2.316,45	26,003,24	24,47
VII	47,99	9,14	6,1221	2.240,69	12,3118	2.240,75	12.1785	2.240,84	25,470,45	23,96
VIII	46,5	9,14	5,9869	2.191,21	12,0397	2.191,23	11.9088	2.191,22	24,821,19	23,33
IX	44,4	9,14	5,7744	2.113,43	11,6123	2.113,44	11.4867	2.113,55	23,882,35	22,42
X	43,03	9,14	5,6968	2.085,03	11.456	2.084,99	11,3318	2.085,05	23.336,68	21,90
XI	42,38	9,14	5,587	2.044,84	11.2353	2.044,82	11.1137	2.044,92	22,997,79	21,57
XII	41,9	9,14	5,5006	2.013,22	11,0619	2.013,27	10.9415	2.013,24	22,741,66	21,32
XIII	31,35	9,14	4,0634	1.487,20	8.168	1.486,58	8.0832	1.487,31	17,618,22	16,38
Extra-salariale misto Plus:			2,95		Dieta	42,46				
Chilometraggio Euro/km			0,3990		1/2 Dieta	12,20				

(1) Contributo al piano pensionistico per il 2024 - 1% per il 2021 e 0,25% per il 2023

- ▶ Quota FLC Asturias. 2 € al giorno. Quotato per giorno di calendario. Contratto collettivo vigente per l'edilizia nel Principato delle Asturie.
- ▶ Si applica il decreto del 14 marzo 1969 e il decreto del 21 maggio 1979. Si indica che la formula di applicazione è $C = 1,4 \times A + B$.
 - C = Costo orario dell'azienda.
 - A = Retribuzione del lavoratore di natura esclusivamente salariale.
 - B = Retribuzione non salariale del lavoratore (indennità, spese di trasporto, indennità di trasferta, abiti da lavoro, usura degli strumenti, ecc).
- ▶ L'applicazione delle disposizioni degli articoli 37 e 38 del Contratto dell'Edilizia delle Asturie rientrerebbe nella retribuzione non salariale per il lavoro. Tra gli altri aspetti, si sottolinea:
 - **Art. 37** – Obbligo di fornire un'assicurazione che copra il risarcimento in caso di morte, invalidità permanente, ecc.
 - **Art. 38** – Tra le altre disposizioni, prevede:
 - Indumenti da lavoro: ogni anno saranno forniti due coperture o due tute, tute impermeabili per uso esterno.
 - Dispositivi di protezione individuale.
 - Visite mediche.
- ▶ Piano pensionistico del settore edile. Anno 2024. 1% dell'importo dei concetti salariali delle tabelle 2021 del contratto collettivo applicabile più lo 0,25% dei concetti salariali delle tabelle 2023.
- ▶ Bonus. Riduzioni dei contributi a carico del datore di lavoro per i piani di occupazione. Riduzione del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro per le contingenze comuni, esclusivamente per l'aumento del contributo che deriva direttamente dal contributo del datore di lavoro al piano pensionistico. RDL 08/2015 DA 47.4
- ▶ Sulla base delle informazioni riportate nella presente sezione, si applicano le seguenti rettifiche:
 - Si prende come riferimento il costo effettivo dei contributi previdenziali per un lavoratore del settore edile, pari al 37,18%. Esso è ripartito, solo per quanto riguarda il costo a carico dell'azienda, ai sensi dell'articolo 4 dell'Ordinanza PJC/51/2024, del 29 gennaio, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 26 del 30/01/2024, come segue:

- % Contingenze comuni	23,60%
- % Disoccupazione (contratti a tempo indeterminato)	5,50%
- FOGASA	0,20%
- Formazione professionale	0,60%
- Infortuni sul lavoro e malattie professionali	6,70%
- Meccanismo di equità intergenerazionale...	0,58%
 - Le spese di viaggio, le indennità di soggiorno o le indennità di mezza pensione non sono contemplate, in quanto saranno quelle effettivamente sostenute.
 - Il costo delle visite mediche o degli indumenti da lavoro non è incluso in quanto dipende dal costo effettivo di ciascun caso.
 - In tutti i calcoli, i giorni effettivi di lavoro sono presi come riferimento per determinare i bonus straordinari (presenza, extra-salario, ecc.).

► **ESEMPIO DI CALCOLO DEL COSTO ORARIO PER L'ANNO 2024. – Primo ufficiale – Gruppo VIII. Lavoratore con contratto a tempo indeterminato.**

Concetto	Descrizione dell'operazione	Importo
Stipendio base	Stipendio base x 336 giorni all'anno	15.624,00
Più presenza e extra-salario misto Più	Prezzo giornaliero più indennità di presenza più extra- salario misto per le ore di lavoro effettive annuali	2.623,53
Pagamenti extra	Ferie, estate e Natale	6.573,66
Piano pensionistico	Costo annuale del piano pensionistico	279,94
	Stipendio annuo lordo (1) ...	25.101,13
FLC	Costo giornaliero x 366 giorni	732,00
Contributo previdenziale	Contributo previdenziale 37,18% dello stipendio annuo lordo (non supera il limite massimo contributivo).	9.332,60
Bonus piano pensionistico	Contingenze comuni per le aziende sul costo annuale dei piani pensionistici	-66,07
Altri	Non sono contemplati i seguenti costi: Indennità. Beni strumentali, Servizi sanitari, chilometraggio, diaria o mezza diaria, o RC obbligatoria settore edile.	0,0
	Costi sociali dell'azienda (2) ...	9.998,53
COSTO ORARIO	Stipendio (1) + Costi sociali (2) diviso 1.736 ore	20,22
COSTO MEDIO PER GIORNO LAVORATIVO	Costo orario x 8 ore + parte proporzionale dei pagamenti extra	147,76
COSTO MEDIO PER MESE DI CALENDARIO	Costo orario x 8 ore + parte proporzionale dei pagamenti extra	2.924,97

NOTA

Nel caso di lavoratori a tempo determinato, occorrerebbe aggiungere il costo dell'indennità (7% dello stipendio annuale) e il contributo previdenziale sarebbe pari al 38,38%.

(1) Questo calcolo include la parte proporzionale dei pagamenti straordinari.

CALCOLO DEI COSTI MENSILI E GIORNALIERI, ANNO 2024, DELL'ESEMPIO PRECEDENTE. UFFICIALE 1° GRUPPO VIII

Anno 2024	Giorni naturali (n)	Giorni lavorativi h	Stipendio lordo mensile (anno)	Piano pensionistico (b)	Contributi previdenziali (c)	FLC (d)	Bonus piano pensionistico (e)	Costo lordo mensile T= (a+b+c+d+e)	Costo lordo per giorno lavorativo T/(h)	Costo lordo per giorno di calendario T/(n)	GRADI
Gennaio-24	31	21	1.695,39	23,33	777,79	62,00	-5,51	2.553,00	121,57	82,35	
Febbraio-24	29	20	1.590,30	23,33	729,76	58,00	-5,51	2.395,88	119,79	82,62	
Marzo-24	31	18	1.659,12	23,33	764,30	62,00	-5,51	2.503,24	139,07	80,75	
24 aprile	30	21	1.648,89	23,33	756,02	60,00	-5,51	2.482,73	118,23	82,76	
24 maggio	31	20	1.683,30	23,33	773,29	62,00	-5,51	2.536,41	126,82	81,82	
24 giugno	30	19	1.624,71	23,33	747,03	60,00	-5,51	2.449,56	128,92	81,65	
extra estate/24			2.191,23					2.191,23	18,41	12,04	nota 1
24 luglio	31	22	2.249,80	23,33	982,41	62,00	-5,51	3.312,03	150,55	106,84	Vacanze
24 agosto	31	20	1.683,30	23,33	771,78	62,00	-5,51	2.534,90	126,75	81,77	
24 settembre	30	18	1.612,62	23,33	741,08	60,00	-5,51	2.431,52	135,08	81,05	
Ottobre-24	31	22	1.707,48	23,33	780,77	62,00	-5,51	2.568,07	116,73	82,84	
novembre-24	30	20	1.636,80	23,33	750,07	60,00	-5,51	2.464,69	123,23	82,16	
24 dicembre	31	17	1.647,03	23,31	758,30	62,00	-5,50	2.485,14	146,18	80,17	
extra Natale/24			2.191,22					2.191,22	18,41	11,91	nota 1
Totale anno 2024...	366	238	24.821,19	279,94	9.332,60	732,00	-66,07	35.099,66			

Gradi.

Nota 1 – Per determinare il costo mensile dell'esercizio, occorre aggiungere a ciascun mese la quota corrispondente alla retribuzione extra.

Esempio: MESE DI GENNAIO: Costo lordo giornaliero (121,57 €) + bonus estivo (18,41 €) = 139,98

Ferie - Il contratto collettivo per il settore edile stabilisce 21 giorni lavorativi o 30 giorni di calendario.

