

# Vivir, estudiar, trabajar en Italia

Guía práctica  
para ciudadanos extranjeros y operadores

por

**ASGI**

Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione



La versión online se encuentra en el sitio web del Observatorio sobre la inmigración y el derecho de asilo en Piemonte: [www.piemonteimmigrazione.it/guidapratica](http://www.piemonteimmigrazione.it/guidapratica)

Publicación realizada por la Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione  
[Asociación para los Estudios Jurídicos sobre la Inmigración]

Coordinación y supervisión: Laura Furno y Manuela Spadaro

Han colaborado en la redacción de los textos:

Alberto Guariso, Chiara Maugeri - Plenamente, Eleonora Vilardi, Enrica Casetta, Francesco Mason, Laura Furno, Luce Bonzano, Luigi Tessitore, Maria Cristina Romano, Mariella Console, Marta Lavanna, Maurizio Veglio, Natalie Ghirardi, Noris Morandi, Ornella Fiore, Serena Martini

Dirección Regional Cohesión Social

Gianfranco Bordone

Funcionario: Margherita Crosio

Director:

Sector Políticas del Trabajo

Dirigente: Felice Sarcinelli

Proyecto gráfico y paginación: Mirza Sokolija

Proyecto cubierta: Modus Operandi

Esta obra se ha realizado con licencia Creative Commons Attribuzione - No comercial - No obras derivadas 3.0 Italia.

Para leer una copia de la licencia visita el sitio web <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/>

# Introducción

La guía “Vivir, Estudiar, Trabajar en Italia” ha sido realizada por la Región Piamonte, Consejería de Educación, Trabajo, Formación profesional, Dirección Cohesión Social – Sector Políticas del Trabajo, en el ámbito de un Acuerdo firmado con el Ministerio de Trabajo y de Políticas Sociales, para definir un sistema de intervenciones y una programación de las políticas migratorias en el período 2014-2020.

El acuerdo ha previsto la predisposición de un Plan integrado de las intervenciones en materia de inserción laboral y de integración social de la población inmigrada.

La Guía está estructurada en fichas articuladas en preguntas y respuestas, de las más sencillas a las más difíciles, en un lenguaje sencillo y directo con el fin de ser una herramienta ágil y flexible para los operadores y los ciudadanos extranjeros a los que está destinada. Proporciona información sobre: entrada, residencia y legal permanencia de los ciudadanos extranjeros en Italia, reagrupación y cohesión familiar, nacionalidad, derecho a la salud, contratos de trabajo, prestaciones sociales, derecho al estudio, reconocimiento de los títulos obtenidos en el extranjero y de las competencias profesionales, menores extranjeros no acompañados, trata y protección internacional.

## sección 2

# Trabajar en Italia





## capítulo 8

# Principales contratos de trabajo

Existen diferentes tipos de contratos de trabajo, a continuación se ilustran las características principales de los más comunes.

### Contrato de trabajo por cuenta ajena

El contrato de trabajo por cuenta ajena se estipula cuando un empleador desea contratar a un trabajador a fin de que este desempeñe específicas tareas bajo su dirección, en un determinado lugar y en un horario vinculado.

Las principales características de la relación de trabajo (horario semanal, retribución, primas por horas extra o festivos, vacaciones, etc.) se indican en el Contrato Colectivo Nacional del Trabajo (CCNT) que establece también los mínimos retributivos. El CCNT aplicado se indica generalmente en la carta de contratación o contrato y en la comunicación UNILAV. El contrato de trabajo por cuenta ajena puede ser de tiempo completo, cuando el horario laboral es igual al previsto para el tiempo completo por el CCNT, o bien de tiempo parcial, si el horario de trabajo es reducido. En este segundo caso el porcentaje de tiempo parcial y la colocación horaria deben indicarse en el contrato.

El contrato de trabajo por cuenta ajena puede ser

- **de duración determinada**, en este caso en el contrato se indica el final de la relación que podrá prorrogarse hasta 5 veces y por un máximo de 36 meses por el empleador.
- **indefinido**, en este caso no hay prevista una duración y la relación de trabajo continúa hasta que el empleador no procede al despido o el trabajador no dimite.

### ¿Qué hay que hacer en caso de despido?

El trabajador que reciba una carta de despido tiene 60 días de tiempo para interponer recurso. El recurso debe interponerse de forma escrita y mediante un medio idóneo a fin de dejar constancia de la fecha (carta certificada, pec, etc.).

Dicho primer acto no requiere particulares formalidades y puede realizarse personalmente o con la asistencia de un sindicato o de un abogado.

Las oficinas técnicas de las principales organizaciones sindicales pueden ofrecer asistencia a los trabajadores y ponerlos en contacto con abogados con experiencia en derecho del trabajo.

Desde la fecha de envío del recurso hay 180 días más de tiempo para la presentación de un eventual recurso judicial ante el Juez del Trabajo. Dicho acto debe ser redactado necesariamente por un abogado. Las consecuencias de un despido ilegítimo cambian en función de la fecha de contratación y del tamaño de la empresa además de los motivos del despido. En materia de trabajo no existen procedimientos conciliadores o de mediación obligatorios, será el abogado encargado quien evaluará la oportunidad de medios alternativos al contencioso caso por caso.

En el caso de socios de cooperativa que sean contextualmente despedidos y excluidos como socios, el término para interponer recurso judicial contra la exclusión de socio es solamente de 60 días a partir de la fecha de comunicación de la misma exclusión. Por tanto, es necesario dirigirse a un abogado a la mayor brevedad. Todos los trabajadores disponen de un plazo de 60 días a partir de la fecha del despido para presentar la solicitud de Naspi (subsidio de desempleo) al INPS. El procedimiento es telemático y puede realizarse personalmente o a través de un patronato.

### **Contrato trámite empresas de trabajo temporal**

Puede suceder que el contrato de trabajo por cuenta ajena no se estipule directamente por la empresa que necesita al trabajador, sino trámite una empresa de trabajo temporal (por ej. Temporary, Adecco, Gi Group) a quien la empresa utilizadora solicita el suministro de personal.

El contrato con el trabajador en este caso lo estipula la empresa de trabajo temporal. Los trabajadores tienen derecho a condiciones económicas y normativas no inferiores a las de los empleados de igual nivel contratados directamente por la empresa.

La empresa utilizadora está obligada solidariamente con la empresa de trabajo temporal a corresponder a los trabajadores los tratamientos retributivos y el pago de las relativas cotizaciones a la Seguridad Social.

### **Contratación por parte de cooperativa u otra sociedad mediante licitación**

Puede suceder que el contrato de trabajo por cuenta ajena no se estipule directamente con la empresa que necesita al trabajador, sino trámite otra sociedad a quien la empresa utilizadora ha delegado una parte de sus actividades, con un contrato de licitación (es el caso por ejemplo de las cooperativas de logística).

La sociedad contratante, solidariamente con el contratista, está obligada a corresponder, en el plazo de 2 años, los tratamientos retributivos y las cotizaciones de la Seguridad Social devengados durante la licitación.

La licitación es legítima si el contratista lleva a cabo la efectiva gestión de un servicio con sus propios trabajadores y medios.

## **Contrato con sujeto registrado a efectos del IVA**

Algunas veces sucede que, detrás de formales contratos de licitación, se esconden intermediaciones ilegítimas de mano de obra, es decir, situaciones en las que, en realidad, el trabajador actúa bajo la dirección del contratante y forma parte de su organización empresarial, a pesar de haber sido contratado formalmente por otro sujeto. En dichos casos es posible dirigirse a una organización sindical o a un abogado para verificar la posibilidad de un pleito en el plazo de 60 días después del cese de la relación de trabajo.

## **Contrato de trabajo intermitente (discontinuo)**

Se trata de un contrato de trabajo por cuenta ajena en el que el empleador tiene la facultad de llamar al trabajador que haya firmado el contrato según sus necesidades, es decir, llamándolo cuando lo necesita, por tanto de manera discontinua. Al trabajador se le pagan solamente los días de trabajo efectivo (salvo que le haya garantizado al empleador su disponibilidad para responder a sus “llamadas”, en cuyo caso le corresponde la asignación de disponibilidad).

Los casos en los que se puede utilizar se especifican en el CCNL y en decretos especiales.

Este tipo de contrato puede, en cualquier caso, realizarse con sujetos con menos de 24 años de edad, siempre que las prestaciones laborales se realicen antes de que este cumpla 25 años, o con más de 55 años.

La ley establece un número máximo de 400 jornadas en las que el trabajador puede ser llamado durante un trienio. Dicho límite no se aplica en los sectores del turismo, ejercicios públicos y espectáculos.

## **Colaboraciones ocasionales**

Los contratos de colaboraciones ocasionales pueden suscribirse para la realización de prestaciones laborales de duración limitada (máximo 30 días en el año) y con una retribución máxima de 5.000 euros durante el año.

Estos contratos no prevén vacaciones pagadas ni otras tutelas como enfermedad, excedencia, permisos, permiso parental, maternidad.

Si la actividad laboral realizada es en realidad similar a la de un trabajador dependiente, es aconsejable dirigirse a un sindicato o a un abogado para verificar la propia situación.

El contrato con sujeto registrado a efectos del IVA se suscribe en ocasión de un trabajo por cuenta propia y no por cuenta ajena.

Un ejemplo típico es el contrato de prestación de servicios, que se caracteriza por la falta de vínculo de subordinación dado que el trabajador trabaja autónomamente, sin estar bajo la dirección, organizativa y disciplinar, del contratante. El trabajador puede, por tanto, organizar autónomamente el propio trabajo, horarios, modalidades, organización con medios propios en virtud del objetivo que el contrato establece, es decir, la realización de un servicio material o intelectual. Se prevé una retribución que está relacionada con el resultado que debe lograrse y no con el horario de trabajo.

Generalmente, las partes se ponen de acuerdo sobre el importe que debe pagarse y el tiempo necesario para la realización del trabajo encargado bien a través de un contrato de prestación de servicios bien a través de una carta de encargo de tareas. Todos los trabajos en los que en realidad está prevista una subordinación jerárquica y organizativa (el trabajador tiene horarios fijos, trabaja con medios propios del empresario, en lugares de su propiedad y recibe directrices precisas a las que debe atenerse) deberían subscribirse con la forma del trabajo por cuenta ajena y no con el pago de la retribución mediante el registro a efectos del IVA.

Ejemplo:

Un contrato de prestación de servicios auténtico puede ser aquel con el que se le encarga a un artesano la tarea de realizar muebles, si los realiza en su propio taller y en el plazo establecido los entrega al cliente. La retribución se concuerda en función del número de muebles realizados.

En cambio, nos encontraremos ante una simulación de dicho tipo de contrato si se le pide a la persona que trabaje en el interior de la empresa del cliente en horarios por ésta establecidos para la realización de un número imprecisado de muebles en un determinado periodo de tiempo. La retribución se concuerda en función del número de horas/días de trabajo.

Existen también determinadas categorías de trabajos para las que está prevista la inscripción en un colegio profesional y que pueden retribuirse solamente a través de facturación a efectos de IVA, excepto raros casos.

## Contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo por cuenta ajena, reservado a los trabajadores de edad comprendida entre los 15 y los 29 años, en el que se prevé junto con la actividad laboral también una actividad de formación tanto práctica como teórica.

Al final del periodo de aprendizaje, si ninguna de las partes renuncia, la relación continúa como una normal relación de trabajo por cuenta ajena a tiempo indefinido.

Al contrato de aprendizaje está asociado un plan formativo que –excepto el caso de aprendizaje de profesionalización – es establecido por una institución formativa con la participación de una empresa. Existen 3 tipos de aprendizaje

1. aprendizaje para la cualificación y el diploma profesional, el diploma de educación secundaria superior y el certificado de especialización técnica superior;
- está estructurado de manera que se combina la formación efectuada en la empresa con la educación y la formación profesional brindada por las instituciones formativas que operan en el ámbito de los sistemas regionales de instrucción y formación y está reservado a los jóvenes entre los 15 y los 25 años.
  - La duración depende de la cualificación o diploma que se debe obtener y no puede ser superior a 3 años (prorrogable hasta 4 años en casos específicos).
  - El empleador debe subscribir un protocolo con la institución educativa en la que el estudiante está inscrito, que establece el contenido y la duración de las obligaciones formativas del empleador.



## 2. Aprendizaje de profesionalización,

- Mira a la consecución de una cualificación profesional, a efectos contractuales, y se dirige a los jóvenes de edad comprendida entre los 18 y los 29 años (17 si ya tienen la cualificación).
- Los acuerdos interconfederales y los CCNL establecen, con relación a la cualificación profesional a efectos contractuales que debe conseguirse, la duración y las modalidades de la formación así como la duración incluso mínima del periodo de aprendizaje, que no puede ser superior a 3 años (prorrogable a 5 para los perfiles profesionales que caracterizan la figura del artesano, como se identifican en el CCNL).
- La formación realizada bajo la responsabilidad del empleador, está integrada por la oferta formativa pública cuyo objetivo es la adquisición de competencias básicas y transversales por un total máximo de 120 horas, en el trienio, disciplinada por las regiones y por las provincias autónomas.

## 3. Aprendizaje de alta formación e investigación

- Se trata de un contrato de aprendizaje para la consecución de títulos de estudio universitarios y de alta formación, así como para las prácticas para el acceso a las profesiones que requieren una habilitación, que puede estipularse con sujetos de edad comprendida entre los 18 y los 29 años, en posesión de un diploma de educación secundaria superior u otros títulos considerados por la ley equivalentes a tal fin.
- El empleador debe suscribir un protocolo con la institución formativa en la que el estudiante está inscrito o con el ente de investigación, que establece la duración y las modalidades de la formación a cargo del empleador, el número de los créditos formativos reconocidos a cada estudiante para la formación a cargo del empleador. La formación externa a la empresa se realiza en la institución formativa en la que el estudiante está inscrito. La reglamentación y la duración del periodo de aprendizaje para actividad de investigación o para alta formación corresponde a las regiones y a las provincias autónomas. En ausencia de las reglamentaciones regionales, la activación del aprendizaje de alta formación y de investigación corresponde a oportunas convenciones estipuladas por los empleadores o por sus asociaciones con las universidades, los institutos técnicos superiores y las otras instituciones formativas o de investigación.

## El trabajo doméstico

El trabajo doméstico es el trabajo realizado por aquellas personas que prestan asistencia en el interior de una vivienda, a una sola persona o bien a un núcleo familiar. El trabajador doméstico es un trabajador por cuenta ajena. La contratación del trabajador doméstico puede ser temporal o indefinida y puede prever o no la convivencia del mismo con el núcleo familiar o con una sola persona. La carta de contratación de un trabajador doméstico debe indicar el nivel de clasificación, que varía con las funciones, la retribución horaria o mensual, la inclusión o no de la comida y el alojamiento, la colocación del horario de trabajo. La contratación con dichas especificaciones debe ser comunicada por el empleador al INPS mediante el apropiado procedimiento online.

El empleador debe entregar mensualmente al trabajador las nóminas y el CUD (certificado de ingresos y retenciones) al final del año. El trabajador doméstico dispone de los mismos derechos que todos los trabajadores por cuenta ajena en términos de vacaciones, horario de trabajo ordinario y extraordinario, enfermedad, maternidad.

Sin embargo, dado que se trata de una relación de trabajo que se realiza en casa es importante la relación de confianza entre empleador y trabajador, con la consecuencia de que se trata del único tipo de relación de trabajo en la que está previsto el despido sin necesidad de motivación específica y no cuestionable. Por tanto, en caso de despido imprevisto, el trabajador tendrá derecho a una asignación que sustituye el preaviso y a lo debido por finalización de relación laboral, pero no podrá impugnar la legitimidad de la rescisión del contrato.

## ¿Qué son las prácticas y cómo funcionan?

Las prácticas consisten en un periodo de orientación al trabajo y de formación que no se considera como relación de trabajo por cuenta ajena. Es una medida formativa que permite a los practicantes un conocimiento directo del mundo del trabajo.

Para realizar unas prácticas formativas es necesaria una convención entre el ente promotor (por ej.: universidades, escuelas superiores públicas y privadas, CPI, empresas de trabajo temporal, centros públicos de formación profesional y/o orientación) y el sujeto de acogida (empresa, estudio profesional, cooperativa, entes públicos), acompañada por un proyecto formativo redactado por el sujeto de acogida y por el practicante, donde se establezcan los respectivos derechos y deberes. No hay prevista una retribución, solamente una asignación mínima, que por tanto no se contrapone con el cobro de la Naspi (subsidio de desempleo).

Las prácticas se disciplinan específicamente con las Leyes Regionales. Existen diferentes tipos de prácticas:

- aquellas “curriculares”, (previstas dentro de un itinerario de aprendizaje formal de tipo universitario o escolar). En este caso el practicante debe ser un estudiante inscrito en el curso de estudio activado por quien promueve las prácticas mismas;
- las prácticas formativas y de reinserción o inserción al trabajo, cuyo objetivo es precisamente introducir o reintroducir en el mundo del trabajo sujetos sin empleo (personas que nunca han trabajado y desempleados) o con particulares desventajas (personas con discapacidad o solicitantes asilo);
- Las prácticas formativas de orientación para ciudadanos extranjeros mayores de edad residentes en el extranjero, con el fin de completar el itinerario de formación profesional iniciado en el país de origen, por un periodo mínimo de 3 meses y un máximo de 12, incluidas las prórrogas, en el plazo de tiempo de un año desde la consecución del título escolar en el país de origen (estos ingresos se disciplinan al margen de las cuotas por el art. 27 T.U. Inmigración).