

Ambasciata d'Italia
Oslo

Diritti e doveri dei lavoratori stranieri in Islanda



SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	1
1. L'AUTORITÀ PER LA SICUREZZA SUL LAVORO.....	1
2. PRIORITÀ DELL'AUTORITÀ PER LA SICUREZZA SUL LAVORO.....	2
3. DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI IN ISLANDA.....	3
4. CONGEDO PER MALATTIA.....	5
5. ORARIO LAVORATIVO.....	6
6. CALCOLO MEDIO DELLE ORE DI LAVORO.....	6
7. CONTRATTI.....	7
8. OCCUPAZIONE PERMANENTE O TEMPORANEA.....	8
9. CALENDARIO LAVORATIVO.....	8
10. LAVORATORI IN TRASFERTA E DISTACCATI.....	9
11. PROTEZIONE COLLETTIVA (CITTADINI UCRAINI).....	10
12. VITTO E ALLOGGIO.....	11
13. CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	11
14. AMBIENTE LAVORATIVO.....	12
15. SISTEMA FISCALE.....	12
16. PRESENZA DEI CITTADINI STRANIERI IN ISLANDA.....	14
17. RISORSE E ORIENTAMENTO PER I LAVORATORI INTERNAZIONALI.....	15

Contenuti: Pietro Mastrogioseppe

Layout: Monica Ballarini Stähli

Immagini: Canva



Ambasciata d'Italia
Oslo

Inkognitogata 7, 0244 Oslo
Tel. +47 23 08 49 00
ambasciata.oslo@esteri.it
<https://amboslo.esteri.it>

 [@ItalyinNORISL](https://www.facebook.com/ItalyinNORISL)
 [@ItalyinNOR_ISL](https://twitter.com/ItalyinNOR_ISL)
 [@italyinnorway](https://www.instagram.com/italyinnorway)

INTRODUZIONE

Il mercato del lavoro in Islanda è fortemente regolamentato e si caratterizza per condizioni salariali e di welfare elevate, una densità sindacale tra le più alte al mondo e una copertura dei contratti collettivi che riguarda circa il 90% dei lavoratori. Offre agli stranieri numerose opportunità - in particolare nei settori del turismo, dell'edilizia e della sanità.

In questo contesto, l'Ebook "Diritti e doveri dei lavoratori stranieri in Islanda" si propone come

una guida rivolta ai lavoratori italiani interessati a trasferirsi nel Paese, offrendo un quadro di riferimento sul sistema lavorativo islandese.

Il testo affronta temi fondamentali quali i diritti dei lavoratori, le ferie, la retribuzione, i contratti e il lavoro straordinario, illustrando inoltre le procedure indispensabili per lavorare legalmente, come l'ottenimento del kennitala (il numero di identificazione nazionale) e della registrazione presso le autorità competenti.

1. L'AUTORITÀ PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

L'Autorità per la sicurezza e la salute sul lavoro (*Vinnueftirlitið*, in inglese Administration of Occupational Safety and Health - AOSH) è l'agenzia governativa, operante sotto il Ministero degli affari sociali e dell'edilizia abitativa (*Félags- og húsnæðismálaráðuneytið*), competente anche per il mercato del lavoro, incaricata di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre. La sua attività si basa sulla **Legge n. 46/1980 sull'ambiente di lavoro, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro** (*Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum*), che si applica a tutte le attività in cui sono impiegate una o più persone. L'agenzia svolge ispezioni sui luoghi di lavoro, può impartire prescrizioni e irrogare sanzioni in caso di

violazioni, e funge da centro di competenza in materia di salute e sicurezza. Opera attraverso la sua sede centrale a Reykjavík (Dvergshöfði 2, 110) e una rete di uffici regionali distribuiti nel Paese. Ulteriori informazioni, la normativa di riferimento e i recapiti sono disponibili sul portale governativo.

Accanto a *Vinnueftirlitið* opera la **Direzione del Lavoro** (*Vinnumálastofnun*, Directorate of Labour), l'ente che gestisce i permessi di lavoro, l'indennità di disoccupazione, la mediazione tra domanda e offerta di lavoro, l'applicazione delle norme sui lavoratori distaccati e i servizi di consulenza ai migranti e richiedenti asilo. (island.is; osha.eu; althingi.is; island.is)

2. PRIORITÀ DELL'AUTORITÀ PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

Dal 1° gennaio 2023, l'Autorità per la sicurezza e la salute sul lavoro opera secondo una nuova strategia, valida fino al 2028, elaborata in consultazione con ministeri, stakeholder, personale e dirigenti dell'Autorità. La strategia mira a **rafforzare la salute e la sicurezza sul lavoro**, adattandole ai rapidi cambiamenti del mercato del lavoro, attraverso la collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori, l'utilizzo di dati e informazioni affidabili, l'innovazione e il miglioramento continuo. Le azioni previste sono inoltre orientate agli Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite.

La strategia si articola in **cinque obiettivi principali: benessere, sicurezza, partecipazione, adattamento e semplificazione**. Tra le priorità figurano la riduzione degli infortuni sul lavoro, la promozione del benessere e della salute dei lavoratori, compresa la prevenzione del burnout e dei disturbi

muscoloscheletrici, il rafforzamento della cultura della sicurezza, in particolare tra i lavoratori che non comprendono la lingua islandese, i giovani e coloro che svolgono attività ad alto rischio, nonché l'adattamento delle misure di prevenzione ai cambiamenti tecnologici e organizzativi del lavoro.

La prevenzione si basa sulla **valutazione dei rischi**, parte integrante del piano di sicurezza e salute sul lavoro, che deve considerare in modo complessivo tutte le attività e l'ambiente lavorativo. A tal fine, l'Autorità individua **cinque principali ambiti di valutazione: sostanze e rischi chimici, apparato muscoloscheletrico, ambiente di lavoro psicosociale, attrezzature e macchinari e fattori ambientali**. La valutazione può inoltre essere integrata da aspetti specifici, come il lavoro a distanza e il lavoro dei bambini e degli adolescenti. (island.is; island.is)

3. DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI IN ISLANDA

In Islanda tutti i lavoratori, a prescindere dal sesso o dalla nazionalità, godono degli stessi diritti in materia di retribuzione e condizioni di lavoro, negoziati dai sindacati nel mercato del lavoro islandese. I diritti minimi sono fissati dalla legge e dai contratti collettivi.

3.1 Il salario

In Islanda **non esiste un salario minimo stabilito per legge**. I minimi retributivi sono fissati dai **contratti collettivi** (*kjarasamningar*), negoziati tra le confederazioni sindacali (in primo luogo ASÍ - *Alþýðusamband Íslands*, la Confederazione islandese del lavoro; BSRB per i dipendenti pubblici e municipali; BHM per i laureati; KÍ per gli insegnanti) e la confederazione delle imprese (SA - *Samtök atvinnulífsins*). In virtù della **Legge n. 55/1980**, il contratto collettivo applicabile a un determinato settore e ambito geografico è **vincolante per tutti i datori di lavoro e i lavoratori che vi rientrano, anche se non iscritti ad alcun sindacato**. I contratti collettivi si applicano a tutti i lavoratori nel settore, **indipendentemente dal sesso, dalla nazionalità o dal tipo di contratto**, e qualsiasi accordo individuale che preveda condizioni peggiori è **nullo per legge**. È invece sempre possibile negoziare condizioni migliori dei minimi contrattuali.

Il contratto collettivo applicabile stabilisce non solo il minimo salariale, ma anche le indennità di dicembre e delle ferie, le maggiorazioni per lo straordinario e altri benefici. I minimi determinati dai contratti collettivi variano a seconda del settore, del ruolo, dell'età e dell'anzianità. Le fonti ufficiali non pubblicano una cifra unica: per un lavoratore a tempo pieno, i minimi d'ingresso previsti per il 2026 dalle tabelle dei principali contratti del settore privato si collocano indicativamente tra le 479.000 e le 513.000 ISK lorde al mese a seconda della categoria, in linea con gli aumenti previsti dagli accordi pluriennali firmati nel 2024.

Il valore esatto dipende sempre dal contratto collettivo applicabile alla propria mansione (ad esempio l'accordo VR/SA per impiegati e commercio, o gli accordi SGS/Efling per il lavoro non specializzato) ed è indicato nelle tabelle salariali pubblicate online dal proprio sindacato (*stéttarfélag*), ad esempio VR per gli impiegati o *Efling* per molte mansioni non specializzate.

I lavoratori cittadini di Paesi terzi titolari di un permesso di lavoro hanno una retribuzione che deve essere **conforme al contratto collettivo applicabile**; il sindacato competente, infatti, deve approvare salario e condizioni nell'ambito della procedura per il permesso.

Il salario viene di norma pagato mensilmente e versato sul conto corrente del lavoratore. Ogni lavoratore ha diritto al *launasedill*, l'equivalente del **cedolino**, in cui sono specificati stipendio lordo e netto, ore lavorate e voci retributive (lavoro diurno, straordinari, maggiorazioni), detrazioni fiscali, contributi al fondo pensione e quota sindacale. Chi non riceve la retribuzione dovuta deve rivolgersi al più presto al datore di lavoro e, se ciò non basta, al proprio sindacato (che fa valere il contratto collettivo per conto dei propri iscritti) o richiedere assistenza legale. Le situazioni più comuni di mancato pagamento sono due: nel caso in cui il datore di lavoro **si rifiuti di pagare**, il lavoratore può rivolgersi al sindacato, alla Direzione del Lavoro (*Vinnumálastofnun*) per un orientamento, e in ultima istanza portare la controversia davanti al Tribunale del Lavoro (*Félagsdómur*); qualora invece il datore di lavoro **non sia in grado di pagare** e l'impresa entri in stato di insolvenza, le retribuzioni non corrisposte possono essere coperte dal Fondo di garanzia salariale (*Ábyrgðasjóður launa*), gestito dalla Direzione del Lavoro, che garantisce anche le indennità di preavviso, le ferie maturate, i risarcimenti per infortuni sul lavoro e i contributi pensionistici non versati. (island.is; althingi.is; norden.org; island.is; althingi.is; althingi.is; island.is; vr.is)

3.2 Ferie e retribuzione durante le ferie

Il lavoratore matura almeno **due giorni di ferie** per ogni mese lavorato nell'anno feriale, per un minimo di **24 giorni feriali** di ferie retribuite all'anno a tempo pieno. La retribuzione delle ferie (*orlofslaun*) corrisponde almeno al **10,17% della retribuzione complessiva**; alcuni contratti collettivi prevedono percentuali superiori. Può essere corrisposta mantenendo il normale stipendio durante le ferie, tramite versamento su un conto dedicato, oppure – soprattutto nei rapporti temporanei – pagata mensilmente insieme al salario. Alla cessazione del rapporto, l'indennità feriale maturata e non goduta va sempre liquidata.

La maturazione aumenta con l'anzianità secondo regole che variano tra i contratti (nel settore pubblico cresce con l'età, nel privato con l'anzianità di servizio). Nei contratti del mercato privato gli scatti tipici sono:

- Dopo 5 anni nello stesso ramo professionale:
25 giorni (10,64% della retribuzione);
- Dopo 5 anni presso lo stesso datore di lavoro:
27 giorni (11,59%);
- Dopo 10 anni presso lo stesso datore di lavoro:
30 giorni (13,04%).

I contratti firmati nel 2024 (ad esempio il VR/SA) hanno inoltre introdotto scatti progressivamente più favorevoli nel corso della loro vigenza, anticipando il raggiungimento dei giorni aggiuntivi.

L'anno feriale (*orlofsár*) va dal 1° maggio al 30 aprile; il lavoratore ha diritto a fruire delle ferie nel periodo dal 2 maggio al 15 settembre, salvo diversa previsione contrattuale. La scelta del periodo va sempre concordata in anticipo con il datore di lavoro, tenendo conto della natura dell'attività.

Oltre alle ferie, i contratti collettivi prevedono due indennità fisse: l'indennità delle ferie (*orlofsuppbót*), pagata a giugno, e l'indennità di dicembre (*desemberuppbót*, indennità "natalizia"), corrisposta entro il 15 dicembre. Ne ha diritto chi è in servizio nel periodo di riferimento (rispettivamente fine aprile/inizio maggio e prima settimana di dicembre) oppure ha lavorato almeno 12 settimane per lo stesso datore di lavoro. Gli importi sono fissati annualmente dai contratti collettivi; chi ha lavorato solo per una parte dell'anno o part-time riceve un importo proporzionale. Entrambe le indennità, se maturate, vanno liquidate alla cessazione del rapporto, qualora questa avvenga prima della data di pagamento. (island.is; labour.is)

3.3 Quota sindacale e fondo pensione

La quota sindacale varia da sindacato a sindacato, ma ammonta di norma a circa **l'1% del salario** (in alcuni casi 0,7-1%) e viene trattenuta dal datore di lavoro direttamente in busta paga. In virtù della **Legge 55/1980**, il datore di lavoro è inoltre tenuto a versare i contributi ai fondi del sindacato (fondi malattia, ferie e formazione), che danno diritto a benefici aggiuntivi.

Il versamento al fondo pensione è obbligatorio: il contributo minimo del lavoratore è il **4%** della retribuzione complessiva, trattenuto in busta paga, a cui si aggiunge il contributo del datore di lavoro (nei contratti del mercato privato, come il VR/SA, pari all'**11,5%**). È inoltre possibile aderire al risparmio pensionistico integrativo (*viðbótarlífeyrissparnaður*): se il lavoratore versa un contributo aggiuntivo del 2-4%, il datore di lavoro contribuisce con un ulteriore 2%, secondo quanto previsto dai contratti. (island.is; work.iceland.is)

4. CONGEDO PER MALATTIA

In Islanda il diritto all'indennità di malattia a carico del datore di lavoro (*veikindaréttur*) matura in funzione dell'anzianità di servizio ed è disciplinato dai contratti collettivi. Per gli impiegati, ad esempio:

- durante il primo anno presso un nuovo datore di lavoro: **2 giorni di malattia retribuiti per ogni mese lavorato**;
- dopo 1 anno: fino a **2 mesi** di assenza retribuita per malattia;
- dopo 5 anni: fino a **4 mesi**;
- dopo 10 anni: fino a **6 mesi**.

Chi ha maturato presso il precedente datore di lavoro il diritto a 4 o 6 mesi (ossia dopo 5 o 10 anni di servizio) e cambia impiego mantiene comunque, presso il nuovo datore, un diritto **minimo di due mesi**. ([vr.is](#); [work.iceland.is](#); [island.is](#); [norden.org](#))

4.1 Comunicazione dell'assenza e certificato medico

Per le assenze brevi è in genere sufficiente informare il proprio datore di lavoro, il quale ha il diritto di richiedere un **certificato medico** a comprova della malattia; per ottenerlo ci si rivolge al proprio ambulatorio sanitario locale (*heilsugæsla*). È opportuno verificare con il proprio superiore le procedure interne applicabili, poiché possono variare da un'azienda all'altra e da un contratto collettivo all'altro. ([vr.is](#); [work.iceland.is](#); [island.is](#))

4.2 Malattia dei figli

Anche per la malattia dei figli sono previsti diritti specifici. Durante i primi sei mesi di impiego presso lo stesso datore di lavoro, il genitore può usufruire di **2 giorni per ogni mese lavorato** per assistere i figli malati di **età inferiore ai 13 anni**, qualora non sia possibile provvedere diversamente alla loro cura. Dopo i primi sei mesi, il diritto si consolida in **12 giorni per ogni periodo di 12 mesi**. Durante tali assenze il genitore conserva la retribuzione del lavoro diurno (oltre alle eventuali maggiorazioni per turni o lavoro straordinario). Lo stesso diritto si applica anche per i figli di **età inferiore ai 16 anni**, qualora la malattia sia così grave da richiedere il ricovero ospedaliero per almeno un giorno. Le condizioni di dettaglio possono variare in base al contratto collettivo applicabile. ([vr.is](#); [vr.is](#); [island.is](#))

4.3 Indennità e assicurazione

Esaurito il periodo di malattia retribuito dal datore di lavoro, il lavoratore può aver diritto a un sostegno continuativo attraverso il **fondo malattia del sindacato** (*sjúkrasjóður*) e, nei casi previsti, all'**indennità di malattia statale** (*sjúkradagpeningar*) erogata dall'**Assicurazione sanitaria islandese** (*Sjúkratryggingar Íslands*). In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, il lavoratore è coperto da un'assicurazione contro gli infortuni gestita dalla stessa *Sjúkratryggingar Íslands*. ([island.is](#); [island.is](#); [vr.is](#))

5. ORARIO LAVORATIVO

5.1 Numero delle ore di lavoro e straordinari

Il lavoratore ha il diritto di sapere in anticipo quante ore lavorerà; gli straordinari devono essere retribuiti. La settimana lavorativa ordinaria è di **40 ore** (per molti impiegati l'orario effettivo è di circa **35,5-36 ore settimanali effettive, escluse le pause**). È **illegale fissare una giornata lavorativa superiore a 13 ore**.

La maggiorazione per lo straordinario (*yfirvinna*) è fissata dai contratti collettivi: per il lavoro diurno è comunemente pari a **circa l'80%** in più della paga oraria ordinaria (1,8 volte). Per gli impiegati coperti dall'accordo VR/SA, ad esempio, le maggiorazioni sono espresse come percentuale dello stipendio mensile per ora: circa lo **0,875%** all'ora per il lavoro fuori dall'orario diurno **fino a 159,27 ore lavorate nel mese, e circa l'1,0385% all'ora per le ore eccedenti tale soglia**. In alternativa al pagamento, attraverso un accordo si può scegliere di convertire lo straordinario in ore di riposo: ogni ora di straordinario corrisponde a un'ora e quaranta minuti di permesso.

Chi viene chiamato a lavorare di sabato o domenica ha comunque diritto a un minimo di quattro ore di straordinario, a prescindere dalla durata effettiva del lavoro. (work.iceland.is; posting.is; vr.is; labour.is)

5.2 Pause e periodi di riposo

La durata della pausa pasto varia a seconda del settore (da 30 minuti a 1 ora, di norma tra le 11:30 e le 13:30) e in genere non è conteggiata come orario di lavoro; la pausa caffè (in genere circa 35 minuti al giorno) è invece di norma retribuita. Le pause prese durante lo straordinario sono conteggiate e retribuite come orario di lavoro.

Il lavoratore ha diritto ad almeno un giorno di riposo settimanale e un minimo di 11 ore di riposo continuativo nell'arco di 24 ore. Ad esempio, se si rientra tardi da una trasferta, la giornata lavorativa successiva non può iniziare prima che siano trascorse 11 ore di riposo. Salvo eccezioni previste dai contratti collettivi, la domenica (e di norma anche il sabato) dovrebbe essere libera - anche se in settori come turismo, ristorazione e sanità il lavoro nel fine settimana è molto comune, e in questi casi si applicano le maggiorazioni previste dal contratto collettivo. (posting.is; labour.is; work.iceland.is).

6. CALCOLO MEDIO DELLE ORE DI LAVORO

In Islanda l'orario di lavoro può essere calcolato come media su un periodo di riferimento: in alcune settimane è possibile lavorare più di 40 ore, purché in altre se ne lavorino di meno. In base alla **Legge n.46/1980**, la media settimanale, comprensiva degli straordinari, **non può superare le 48 ore**, calcolata su un periodo di riferimento (di norma fino a quattro mesi, estendibile dai contratti collettivi). **Restano fermi i limiti del riposo giornaliero di 11 ore** e della giornata massima di **13 ore**. (government.is)

6.1 Lavoro notturno e domenicale

Il lavoro notturno e quello domenicale sono soggetti a tutele e maggiorazioni specifiche stabilite dai contratti collettivi. I lavoratori notturni godono inoltre di protezioni particolari e di limiti sulle ore: di norma il loro orario non può superare le **otto ore nell'arco di**

24 ore. Anche il lavoro nei giorni festivi (*raudir dagar*) è retribuito con una maggiorazione: in Islanda vi sono 16 festività ufficiali all'anno e, per le ore lavorate in tali giornate, il contratto collettivo prevede un compenso aggiuntivo. La maggiorazione più elevata è riservata alle festività maggiori (come Capodanno, Venerdì Santo e Pasqua); per gli impiegati coperti dall'accordo VR/SA, ad esempio, essa è pari **all'1,375%** dello stipendio mensile per ogni ora lavorata, mentre per le altre festività ufficiali si applicano le ordinarie tariffe per il lavoro serale/notturno e straordinario. (government.is; work.iceland.is; vr.is)

6.2 Conteggio delle ore di lavoro

Tutto il tempo trascorso al servizio del datore di lavoro deve essere registrato. Quest'ultimo deve disporre di un sistema di registrazione delle ore, chiaro, di facile comprensione e conosciuto da tutti i dipendenti. (vr.is; government.is)

7. CONTRATTI

In Islanda i lavoratori hanno sempre diritto a un contratto di lavoro in **forma scritta** (*ráðningarsamningur*), sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato. È responsabilità del datore di lavoro predisporlo, e il contratto deve essere esaminato e firmato **entro due mesi dall'inizio del rapporto**. Secondo il modello ufficiale predisposto dalla Direzione del Lavoro (*Vinnumálastofnun*), il documento deve contenere almeno le seguenti informazioni minime:

- l'identità delle parti (nome del lavoratore e del datore di lavoro, con codice di identificazione) e il luogo di lavoro; qualora non vi sia una sede fissa, va indicato che il lavoro è svolto in luoghi diversi;
- la qualifica, la posizione o una breve descrizione dell'impiego;
- la data di inizio del rapporto e, in caso di rapporto temporaneo, la sua durata;
- il diritto alle ferie e le modalità di pagamento della relativa retribuzione;
- il salario mensile o settimanale (con riferimento al livello retributivo o agli importi esatti, compresi paga diurna, straordinario ed eventuali maggiorazioni per turni), il metodo e i periodi di pagamento;
- la percentuale di impiego e l'organizzazione dell'orario di lavoro;
- il fondo pensione di riferimento;
- il riferimento al contratto collettivo applicabile e al sindacato competente.

Il contratto può inoltre indicare ulteriori elementi non obbligatori per legge, come le eventuali disposizioni su un periodo di prova, i benefici accessori (*hlunnindi*) e gli eventuali diritti alla formazione previsti dal datore di lavoro.

È consigliabile verificare nel contratto quale sindacato e quale contratto collettivo si applicano alla propria posizione, poiché da essi dipendono i diritti minimi; in base alla **Legge n. 55/1980**, le condizioni fissate dai contratti collettivi costituiscono i minimi inderogabili per tutti i lavoratori del settore, e qualunque accordo individuale peggiorativo è nullo. (ctfassets.net; labour.is; work.iceland.is; eures.europa.eu)

8. OCCUPAZIONE PERMANENTE O TEMPORANEA

In Islanda, di norma, l'occupazione è **permanente** (óttímabundin ráðning); se nel contratto non è indicata una data di conclusione del rapporto, esso si considera **a tempo indeterminato**. Se invece è presente una data di fine, l'impiego è temporaneo (tímabundin ráðning).

Il lavoro a tempo determinato è disciplinato dalla **Legge n. 139/2003** sul lavoro a tempo determinato, che recepisce in Islanda la corrispondente direttiva europea. In base a questa legge, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori permanenti comparabili quanto alle condizioni di impiego, per il solo fatto di avere un contratto a termine, a meno che una differenza di trattamento non sia giustificata da ragioni oggettive. In pratica, il salario e le condizioni di un lavoratore temporaneo devono essere analoghi a quelli di un lavoratore permanente che svolge lo stesso tipo di mansione.

La stessa legge limita inoltre il ricorso a contratti a termine successivi: in linea generale, un contratto a tempo determinato non può essere rinnovato o prorogato oltre i due anni complessivi, salvo eccezioni previste dalla legge o dai contratti collettivi. ([labour.is](#); [vinnurettur.asi.is](#); [althingi.is](#))

9. CALENDARIO LAVORATIVO

Il datore di lavoro deve predisporre un calendario o piano di lavoro in cui sono indicate le settimane, i giorni e le ore di lavoro richieste a ciascun dipendente. Il calendario deve essere reso disponibile il prima possibile ed essere facilmente accessibile a tutti i lavoratori.

Questo è particolarmente rilevante per il lavoro a turni: i contratti collettivi prevedono che eventuali modifiche all'orario vengano comunicate con un congruo anticipo. A titolo di esempio, il contratto collettivo VR/SA (che copre impiegati e addetti al commercio) prevede che i turni siano di norma pianificati per quattro settimane alla volta e che il piano dei turni sia esposto, in un luogo accessibile ai lavoratori, almeno una settimana prima dell'inizio del periodo; l'organizzazione dei turni del singolo lavoratore è definita nel contratto di lavoro e non può essere modificata senza accordo (o previa disdetta del contratto), mentre modifiche stabili al piano richiedono di norma un mese di preavviso.

Altri contratti collettivi possono prevedere termini diversi, e fa sempre fede il contratto applicabile alla propria mansione. ([vr.is](#); [vr.is](#); [althingi.is](#))

10. LAVORATORI IN TRASFERTA E DISTACCATI

Il lavoratori distaccati – dipendenti che vengono temporaneamente inviati dalla propria azienda a lavorare in un altro Paese, mantenendo il rapporto di lavoro con l'azienda di origine – durante il periodo di attività in Islanda sono soggetti alla legislazione islandese sulle condizioni di lavoro. In base alla **Legge n. 45/2007** sui lavoratori distaccati, ad essi si applica la **Legge n. 55/1980**, per effetto della quale i diritti minimi fissati dai contratti collettivi islandesi valgono anche per i lavoratori stranieri distaccati per il periodo in cui operano nel Paese.

In concreto, il lavoratore distaccato ha diritto a: il salario minimo e le altre voci retributive, la retribuzione dello straordinario, l'indennità delle ferie (*orlof*), il rispetto dei limiti sull'orario massimo di lavoro e sui periodi minimi di riposo. Ha inoltre diritto a un ambiente di lavoro sano e sicuro, al pari di chiunque altro operi nel mercato del lavoro islandese, e alla retribuzione in caso di assenza dovuta a malattia o infortunio occorso durante l'attività in Islanda.

Eventuali ulteriori indennità – come l'indennità delle ferie e quella di dicembre – discendono dal contratto collettivo applicabile alla specifica mansione. ([posting.is](#); [posting.is](#); [island.is](#); [government.is](#))

10.1 Cittadini UE/SEE/EFTA

I cittadini di un Paese SEE, EFTA o delle Isole Fær Øer **possono lavorare in Islanda senza permesso di lavoro**. Per soggiorni superiori a tre mesi (o fino a sei mesi in caso di ricerca di lavoro) **devono registrare il proprio diritto di soggiorno presso l'Anagrafe nazionale** (*Þjóðskrá Íslands* / Registers Iceland) e ottenere il **numero di identificazione nazionale** (*kennitala*). I cittadini nordici (Danimarca, Finlandia, Norvegia, Svezia, Isole Åland, Isole Fær Øer e Groen-

landia) necessitano di permesso di lavoro né di soggiorno: è sufficiente registrarsi nell'Anagrafe.

Il *kennitala* è indispensabile per la vita quotidiana. Senza di esso non è possibile aprire un conto bancario, firmare un contratto d'affitto, attivare un'utenza telefonica o accedere ai servizi pubblici. È inoltre fondamentale dotarsi di un'identità elettronica (*rafræn skilríki*), ormai diventata l'unico strumento digitale per autenticarsi in sicurezza, dato che il vecchio sistema IceKey è stato definitivamente rimosso. ([work.iceland.is](#); [skra.is](#); [mcc.is](#))

10.2 Cittadini di Paesi terzi

I cittadini di Paesi extra SEE/EFTA devono disporre sia di un **permesso di soggiorno**, rilasciato dal **Direttorato per l'immigrazione** (*Útlendingastofnun*), sia di un **permesso di lavoro**, rilasciato dalla **Direzione del Lavoro** (*Vinnumálastofnun*), prima di iniziare a lavorare. La domanda si presenta al Direttorato per l'immigrazione: se questo verifica che sussistono le condizioni per il permesso di soggiorno, inoltra la pratica alla Direzione del Lavoro, che rilascia il permesso di lavoro.

La domanda di permesso di lavoro deve sempre essere presentata dal datore di lavoro, non dal lavoratore; il permesso di lavoro, da solo, non dà diritto a risiedere in Islanda.

Esistono diverse categorie di permesso legate al lavoro, tra cui quelle per esperti qualificati, per carenza di manodopera e sulla base di contratti di collaborazione/servizio. Per i cittadini di Paesi terzi il *kennitala* viene rilasciato nell'ambito della procedura per il permesso di soggiorno gestita dal Direttorato per l'immigrazione. ([island.is](#); [island.is](#); [work.iceland.is](#); [work.iceland.is](#))

10.3 Imprese straniere che distaccano personale

Se un'impresa straniera invia personale per un incarico temporaneo in Islanda, si applica la **Legge n. 45/2007** sui lavoratori distaccati e gli obblighi dei prestatori di servizi stranieri. L'impresa straniera deve **registrare l'attività e i lavoratori distaccati presso la Direzione del Lavoro tramite il portale posting.is**, sia per i lavoratori europei sia per quelli di Paesi terzi. In sintesi:

- l'obbligo di notifica sorge quando i servizi **superano i 10 giorni lavorativi** in un periodo di 12 mesi;
- la notifica va effettuata **tassativamente entro il giorno di inizio delle operazioni in Islanda**;
- se la prestazione complessiva supera le **quattro settimane nell'arco di 12 mesi**, l'impresa deve nominare un rappresentante in Islanda;
- l'autorità può richiedere copia dei contratti di lavoro, dei cedolini, dei registri delle ore e degli estremi dei pagamenti per verificare il rispetto del contratto collettivo applicabile.

Il prestatore di servizi straniero è tenuto a trattenere le imposte sulle retribuzioni dei dipendenti soggetti a tassazione in Islanda; in caso contrario, la responsabilità ricade sull'impresa committente. Le agenzie di lavoro interinale devono inoltre registrarsi presso la Direzione del Lavoro e ottenere un numero identificativo presso l'Agenzia delle Entrate (Registro delle Imprese). I documenti devono essere tradotti in islandese o in inglese. Le procedure richiedono tempo, quindi è opportuno avviarle con buon anticipo. I lavoratori distaccati di Paesi terzi possono lavorare in Islanda **per un massimo di 90 giorni per anno solare senza permesso di lavoro aggiuntivo**, a condizione che dimostrino il proprio regolare diritto di soggiorno e lavoro nel Paese di distacco (Italia). Oltre questo limite è necessario richiedere un permesso specifico. (government.is; posting.is; posting.is; skatturinn.is; government.is).

11. PROTEZIONE COLLETTIVA DEI CITTADINI UCRAINI

Alla luce della guerra in Ucraina, l'Islanda concede una **protezione collettiva temporanea** ai cittadini ucraini e ai loro familiari. Sebbene l'Islanda non sia vincolata dalla Direttiva europea sulla protezione temporanea, ha attivato un meccanismo analogo ai sensi dell'art. 44 della **Legge sugli stranieri n. 80/2016**. La protezione è concessa per un anno alla volta, fino a un massimo di cinque anni, ed è stata **prorogata fino al 2 marzo 2027**.

Il permesso per protezione collettiva **dà il diritto di lavorare senza necessità di un permesso di lavoro**. Le domande sono gestite dal Direttorato per l'immigrazione (*Útlendingastofnun*). È disponibile un modulo di preregistrazione che velocizza la procedura.

La Direzione del Lavoro (*Vinnumálastofnun*) offre assistenza per la ricerca di un impiego (preparazione del CV, mediazione con i datori di lavoro che hanno registrato posizioni aperte) e informazioni sui corsi di lingua islandese. Per i rifugiati ucraini è disponibile l'indirizzo <https://island.is/en/service-to-refugees-at-the-directorate-of-labour>.

Le esigenze di protezione o asilo connesse ad altre crisi internazionali sono valutate caso per caso dal Direttorato per l'immigrazione. Per informazioni sempre aggiornate si rinvia al sito dell'*Útlendingastofnun* e a island.is. (island.is; pub.norden.org; island.is; althingi.is; unhcr.org)

12. VITTO E ALLOGGIO

In caso di incarico lavorativo che comporti il pernottamento fuori dalla propria sede abituale, le spese di viaggio, vitto e alloggio sono di norma a carico del datore di lavoro, secondo quanto previsto dai contratti collettivi (spesso sotto forma di rimborsi o di indennità di trasferta, dagpeningar). ([yr.is](#))

13. CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La cessazione del rapporto di lavoro (*uppsögn*) deve essere comunicata **in forma scritta**. Sia il lavoratore sia il datore di lavoro possono recedere dal contratto **rispettando il periodo di preavviso**, che decorre generalmente dall'inizio del mese successivo.

I termini di preavviso sono stabiliti dal contratto e dal contratto collettivo e, secondo i minimi fissati dalla **Legge n. 19/1979**, aumentano con l'anzianità; nei primi mesi possono essere brevi (anche di poche settimane), per arrivare comunemente fino a tre mesi con maggiore anzianità (per gli impiegati coperti dall'accordo VR/SA il preavviso è di norma di tre mesi). Salvo diverso accordo, durante il periodo di preavviso il lavoratore è tenuto a proseguire l'attività.

Per un **licenziamento ordinario** con preavviso il datore di lavoro non è tenuto a fornire una motivazione, ma il lavoratore può chiedere un colloquio per discuterne.

Il **licenziamento in tronco**, senza preavviso (*fyrirvaralaus uppsögn / brottrekstur*), è invece ammesso ammesso solo in caso di grave violazione del contratto.

Malattia, gravidanza e congedo parentale non costituiscono motivi legittimi di licenziamento; in particolare, la protezione di gravidanza e congedo è sancita dalla **Legge n. 95/2000** sul congedo di maternità/paternità e parentale.

In periodi di difficoltà economica il datore di lavoro può ricorrere a una sospensione o a una riduzione dell'attività; in tali casi il lavoratore può avere accesso all'indennità di disoccupazione erogata dalla Direzione del Lavoro (*Vinnumálastofnun*) ai sensi della **Legge n. 54/2006** sull'assicurazione contro la disoccupazione. Nelle controversie sui licenziamenti il lavoratore può farsi assistere dal proprio sindacato: le pretese individuali (ad esempio il pagamento del preavviso) si fanno valere davanti ai tribunali ordinari, mentre le controversie sull'interpretazione o sulla violazione del contratto collettivo possono essere portate dalle organizzazioni sindacali davanti al Tribunale del Lavoro (*Félagsdómur*). ([althingi.is](#); [work.iceland.is](#); [labour.is](#); [althingi.is](#); [althingi.is](#))

14. AMBIENTE LAVORATIVO

Gli standard di sicurezza nell'ambiente di lavoro sono elevati e disciplinati dalla **Legge n. 46/1980**. Il datore di lavoro ha la responsabilità di garantire condizioni di sicurezza, individuando i potenziali pericoli ed eliminandoli, e di effettuare la valutazione dei rischi. I lavoratori hanno diritto a un'adeguata formazione sulla sicurezza.

Nei luoghi di lavoro con 10 o più dipendenti, i dipendenti eleggono un **rappresentante per la sicurezza** (*öryggistrúnaðarmaður*), che funge da tramite con il datore di lavoro; nelle aziende con 50 o più dipendenti è prevista, inoltre, una commissione per la sicurezza (*öryggisnefnd*). Anche i lavoratori devono contribuire a rendere l'ambiente il più sicuro possibile, ad esempio utilizzando i dispositivi di protezione previsti.

I datori di lavoro hanno la responsabilità di prevenire bullismo, molestie e violenza sul luogo di lavoro, organizzando l'attività in modo da ridurre i rischi. È fondamentale che i lavoratori conoscano le procedure di segnalazione, interne ed esterne, e che il datore di lavoro intervenga rapidamente per risolvere eventuali episodi. In caso di dubbi sulla conformità del proprio ambiente di lavoro, ci si può rivolgere a *Vinnueftirlitið*. (althingi.is; work.iceland.is; island.is)

15. SISTEMA FISCALE

Il sistema fiscale islandese è **progressivo**: l'imposta è calcolata in base agli scaglioni di reddito. In generale, i lavoratori stranieri che risiedono in Islanda pagano le imposte in Islanda. Le persone che soggiornano in Islanda per più di 183 giorni nell'arco di un periodo di dodici mesi sono, in linea generale, soggette al regime fiscale dei residenti e sono tassate sul reddito mondiale. Chi soggiorna per 183 giorni o meno è invece soggetto a responsabilità fiscale limitata ed è tassato esclusivamente sui redditi di fonte islandese. (island.is; skattur.is)

15.1 Numero di identificazione e detrazione personale

Per lavorare in Islanda è necessario disporre del **numero di identificazione nazionale** (*kennitala*). L'imposta è trattenuta alla fonte dal datore di lavoro (sistema PAYE) e versata all'**Agenzia delle Entrate** (*Skatturinn / Skattur*), insieme ai contributi pensionistici e alla quota sindacale.

Ogni lavoratore ha diritto alla **detrazione personale d'imposta** (*persónuafsláttur*) - l'equivalente funzionale del documento per la deduzione fiscale - che riduce l'imposta dovuta. Nel 2026, ammonta a

72.492 ISK al mese. Grazie a questa detrazione, i redditi più bassi sono di fatto soggetti a un'imposizione molto ridotta o nulla. La detrazione spetta per intero a chi è domiciliato in Islanda; chi vi si trasferisce o lavora solo temporaneamente ne ha diritto in proporzione ai giorni di residenza nel Paese, e deve comunicare al datore di lavoro la data di arrivo.

L'imposta sul reddito si articola in **tre scaglioni progressivi**. Le aliquote di ritenuta sono complessive, ossia comprensive dell'imposta municipale media di circa il 14,94%. Per il 2026 gli scaglioni mensili sono i seguenti:

Scaglione	Reddito mensile	Aliquota
Scaglione 1	da 0 a 498.122 ISK	31,49%
Scaglione 2	da 498.123 a 1.398.450 ISK	37,99%
Scaglione 3	oltre 1.398.450 ISK	46,29%

(skatturin.is; island.is; skatturinn.is; skatturinn.is;
skatturinn.is)

15.2 Sgravio per gli esperti stranieri

L'Islanda prevede un'agevolazione fiscale per gli **esperti stranieri** - lavoratori che possiedono competenze specializzate non disponibili o scarsamente disponibili in Islanda, che non hanno risieduto nel Paese nei 60 mesi precedenti l'inizio del rapporto di lavoro (i primi tre mesi di soggiorno in Islanda non vengono conteggiati), e che lavorano in uno dei seguenti ambiti: ricerca, sviluppo e innovazione

insegnamento, progetti specializzati, oppure ricoprono ruoli chiave come project management o direzione dei lavori edili.

A determinate condizioni, **solo il 75% del reddito è tassato per i primi tre anni di lavoro** (il 25% è esente). La domanda va presentata, **entro tre mesi dall'inizio del rapporto di lavoro**, tramite il Centro islandese per la ricerca (*Rannís*) e una commissione apposita valuta la sussistenza dei requisiti. Si tratta dell'equivalente islandese della deduzione riservata ai lavoratori stranieri. (island.is; rannis.is; skatturinn.is)

15.3 Registrazione, dichiarazione e previdenza sociale

Chi decide di trasferirsi deve registrare il proprio domicilio presso l'Anagrafe nazionale (*Þjóðskrá*). Ogni anno, a marzo, l'Agenzia delle Entrate mette a disposizione online la **dichiarazione dei redditi precompilata** (con la maggior parte dei dati già inseriti). È responsabilità del lavoratore verificarne la correttezza. Successivamente viene emessa la **valutazione fiscale** (di norma pubblicata verso la fine di maggio), con l'indicazione dell'eventuale rimborso o del saldo dovuto. I contributi obbligatori al fondo pensione (4%) e quelli volontari (fino a un ulteriore 4%) sono deducibili dal reddito imponibile. Lavorando e pagando le imposte in Islanda si accede al sistema di previdenza e sicurezza sociale, che dà diritto a una serie di servizi e benefici (indennità di disoccupazione tramite *Vinnumálastofnun*, prestazioni dell'Assicurazione sanitaria *Sjúkratryggingar Íslands*, prestazioni pensionistiche, ecc.). (skra.is; skatturinn.is; skatturinn.is; island.is)

16. PRESENZA DEI CITTADINI STRANIERI IN ISLANDA

L'Islanda è stata a lungo una società molto omogenea, ma negli ultimi decenni è diventata progressivamente più diversificata per effetto dell'immigrazione. Al 1° gennaio 2026 la popolazione totale ammontava a **394.324 abitanti**, di cui i cittadini privi di passaporto islandese erano circa 70.420 (quarto trimestre 2025), pari a oltre il 20% della popolazione residente.

Gli immigrati - definiti da Statistics Iceland come persone nate all'estero con entrambi i genitori e tutti i nonni di origine straniera - erano **77.226 al 1° gennaio 2026, pari al 19,6% della popolazione totale**, la quota più alta mai registrata (era il 18,9% l'anno precedente). Sommando gli immigrati di seconda generazione (nati in Islanda da genitori immigrati), la percentuale sale al **21,7%**. Un ulteriore **7,4%** della popolazione ha un genitore di origine straniera.

Il gruppo di gran lunga più numeroso è quello di **origine polacca**; le persone nate in Polonia erano **23.055, pari al 29,9% di tutti gli immigrati**. Al secondo posto si trovano le persone nate in **Ucraina (6,1%)**, seguite da quelle nate in **Lituania (4,9%)**. La presenza ucraina è cresciuta significativamente negli ultimi anni, anche in connessione con il meccanismo di protezione collettiva attivato dall'Islanda in seguito alla guerra.

Per quanto riguarda i nostri connazionali, secondo i dati dell'**Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero (AIRE)**, a giugno 2026 in Islanda risultavano iscritti

987 cittadini italiani. Tale dato rappresenta il numero dei cittadini italiani che hanno dichiarato ufficialmente la propria residenza nel Paese e non coincide necessariamente con il numero complessivo degli italiani presenti in Islanda, poiché non include i soggiorni temporanei né gli eventuali residenti non iscritti all'AIRE.

Dal punto di vista geografico, al 1° gennaio 2026 il **64,8% degli immigrati di prima e seconda generazione** - pari a 55.467 persone - risiedeva nella **regione della capitale** (Reykjavík e dintorni). La proporzione più alta di immigrati rispetto alla popolazione locale si registrava nella **regione Sud-Ovest (34%)**, seguita dai **Fiordi Occidentali (25,4%)**; la proporzione più bassa era nel **Nord-Ovest (11,8%)**.

Sul fronte della **mobilità**, il saldo migratorio netto del 2025 è rimasto positivo: **+190** nel primo trimestre, **+1.350** nel secondo e **+860** nel terzo. La crescita della popolazione straniera residente supera costantemente quella della popolazione con cittadinanza islandese, a conferma del ruolo strutturale dell'immigrazione nel sostenere sia la crescita demografica sia il mercato del lavoro islandese.

Nel 2025 hanno acquisito la cittadinanza islandese 1.085 persone (contro 638 nel 2024), prevalentemente di origine polacca (199) e filippina (79). La maggioranza dei nuovi cittadini era donna (583 donne contro 502 uomini), in continuità con un trend che dura dal 1991. ([Statistics Iceland](#))

17. RISORSE E ORIENTAMENTO PER I LAVORATORI INTERNAZIONALI

A differenza di altri Paesi, l'Islanda non offre un unico corso online certificato di orientamento; le principali risorse ufficiali per chi si trasferisce sono le seguenti:

- **Work in Iceland** (work.iceland.is) è il portale ufficiale, curato da Business Iceland, dedicato a chi intende vivere e lavorare nel Paese. Raccoglie informazioni su diritti dei lavoratori, fisco, permessi, vita quotidiana e procedure pratiche, con i collegamenti agli enti competenti;
- **Centro multiculturale e di informazione** (*Fjölmenningssetur* / Multicultural and Information Centre - MCC, mcc.is), parte della Direzione del Lavoro (*Vinnumálastofnun*). Fornisce gratuitamente sostegno, consulenza e informazioni su molti aspetti della vita e dell'amministrazione in Islanda, in più lingue (tra cui islandese, inglese, polacco, ucraino, russo, arabo e spagnolo). I servizi sono riservati e offerti da consulenti plurilingue, anche tramite chat online (sede: Grensásvegur 9, 108 Reykjavík; telefono: (+354) 515 4800; e-mail: mcc@vmst.is)

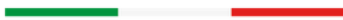
La Direzione del Lavoro (*Vinnumálastofnun*) gestisce inoltre l'indennità di disoccupazione e i servizi per chi cerca lavoro o è temporaneamente sospeso. Molti sindacati offrono il rimborso (totale o parziale) dei corsi di lingua islandese, strumento essenziale per l'integrazione e per l'accesso a maggiori opportunità di lavoro.

Enti utili:

- **Direzione del Lavoro** (*Vinnumálastofnun*): vinnumalastofnun.is
- **Autorità per la sicurezza sul lavoro** (*Vinnuettirlitið*): vinnuettirlit.is
- **Anagrafe nazionale** (*Þjóðskrá Íslands*): skra.is - tel. (+354) 515 5300, Mail: skra@skra.is
- **Direttorato per l'immigrazione** (*Útlendingastofnun*): utl.is - tel. (+354) 444 0900, Mail: utl@utl.is
- **Agenzia delle Entrate** (*Skatturinn*): skatturinn.is
- **Lavoratori distaccati**: posting.is
- **Confederazione islandese del lavoro** (ASÍ): asi.is

Le informazioni contenute in questo documento vogliono costituire
un primo orientamento alla tematica presa in esame.
L'Ambasciata d'Italia a Oslo declina ogni responsabilità per le informazioni ivi contenute.

Oslo, luglio 2026. Tutti i diritti riservati.



Ambasciata d'Italia
Oslo