

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN ITALIA

Informațiile conținute în acest ghid sunt actualizate conform legislației în vigoare la
01.01.2017

Cuprins:

I Informații privind piața muncii

1. Unde se găsesc posturi vacante?

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?
2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

B. Mutarea în altă țară:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?
2. Cum se poate obține o locuință?
3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?
4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?
5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere?
6. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Italiei ?

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?
2. Cum este reglementată formarea profesională?
3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?
4. Cum este reglementat contractul de muncă?
5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?
6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?
7. Cum este reglementată salarizarea?

8. Cum este reglementat timpul de lucru?
9. Care sunt prevederile privind concediile?
10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?
11. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor?
12. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?

D. Condiții de viață:

1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?
2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?
3. Care este costul vieții?
4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?
5. Cum este reglementat sistemul sanitar?
6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?
7. Cum este viața socială și culturală?
8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?
9. Cum este reglementat transportul?

E. Asigurări sociale și asigurări:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?
2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?
3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?
4. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?
5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?
6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?
7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

III Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România
2. Detașarea
3. De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?

Republica Italiană

I Informații privind piața muncii din Italia

1. Unde se găsesc locuri de muncă vacante?

Până la finele anului 2014, primele semnale timide de reluare a cererii de forță de muncă s-au regăsit în sectorul terțiar. Începând cu anul 2015 și continuând cu anul 2016, semnalele s-au extins la toate domeniile: industrie, construcții și industria în sens restrâns (singure cazuri în contra tendință au fost în industria lemnului, a mobilei și a hârtiei).

În industrie s-a înregistrat o reluare puternică a cererii de forță de muncă.

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Italiei

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?

Pentru găsirea unui loc de muncă în Italia puteți contacta:

În România:

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM: Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.303.98.39; site web: <http://www.anofm.ro>, www.muncainstrainatate.anofm.ro care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, **EURES:** <http://eures.anofm.ro/>.

***Atenție!** Dacă decideți să apelați la o societate comercială ce are ca activitate principală „selecția și plasarea forței de muncă”, solicitanții locurilor de muncă din străinătate trebuie să se adreseze inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia societatea își are sediul și în vederea solicitării de informații referitoare la:*

- înregistrarea firmei la inspectoratul teritorial de muncă;
- sancțiunile aplicate, dacă a fost cazul.

De asemenea, trebuie să verifice dacă la semnarea unui contract individual de muncă în străinătate acesta cuprinde cel puțin următoarele elemente: țara de reședință, denumirea angajatorului cu toate datele de identificare: adresă, număr de telefon/fax, descrierea muncii și a condițiilor de muncă, durata timpului de muncă și de repaus, durata contractului individual de muncă, condițiile de salarizare, condițiile de transport, de locuit, condițiile de protecție socială.

Persoanele fizice nu au dreptul să exercite activități de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate.

Fiecare inspectorat teritorial de muncă prezintă pe website-ul său lista societăților comerciale înregistrate având ca obiect de activitate plasarea forței de muncă în străinătate.

Conform legii, **agentul de ocupare a forței de muncă** trebuie să fie o societate românească ce are ca activitate principală selecția și plasarea forței de muncă în străinătate, să dispună de spațiul și de dotările necesare pentru buna desfășurare a activității, să aibă încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă, să organizeze o bancă de date care să cuprindă ofertele și solicitările de locuri de muncă în străinătate, informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora și la calificările și aptitudinile solicitanților aflați în evidența lor, să încheie cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă și să fie înregistrat la **inspectoratul teritorial de muncă** în a cărui rază își are sediul.

Agenții de ocupare a forței de muncă au obligația de a încheia cu cetățenii români contracte de mediere. Aceste contracte trebuie să conțină, printre altele, elementele principale privind tariful de mediere, durata contractului și modul de soluționare a eventualelor litigii.

De asemenea, agenții au obligația de a asigura încheierea contractelor de muncă dintre cetățenii români și angajatorii străini și în limba română.

În Italia:

➤ **(Serviciul Public de Ocupare)**

În Italia aveți posibilitatea să vă înscrieți la centrele pentru ocupare („centri per l'impiego”). Persoana aflată în căutarea unui loc de muncă trebuie să se adreseze Centrului de ocupare competent teritorial în funcție de propriul domiciliu.

Pentru a identifica cel mai apropiat centru de ocupare de casă, puteți consulta site-ul www.cliclavoro.gov.it, portalul public de ocupare din Italia. În cadrul fiecărui centru de ocupare funcționează serviciul EURES care oferă informații cu privire la ofertele de muncă din Spațiul Economic European.

Pe portalul Cliclavoro puteți încărca propriul CV și evalua ofertele de locuri de muncă din Italia și Europa (la secțiunea Eures).

De asemenea, vă puteți adresa firmelor de intermediere private. În prezent sunt autorizate de către Ministerul Muncii și Politicilor Sociale să desfășoare acest tip de activitate, peste 700 de firme de intermediere.

Atenție: Potrivit legii, firmele de intermediere din Italia trebuie să se înscrie în mod obligatoriu în Registrul informatic al Ministerului Muncii și Politicilor Sociale, după ce au fost autorizate să desfășoare acest tip de activitate.

Accesând portalul public de ocupare www.cliclavoro.gov.it/Operatori/Pagine/Albo-Infomatico.aspx, puteți verifica online dacă o societate este înregistrată în Registrul informatic menționat anterior și, în consecință dacă funcționează legal.

De regulă, societățile de intermediere din Italia, nu au dreptul să perceapă comisioane de intermediere de la lucrătorii intermediați.

Înainte de a începe o colaborare cu o firmă de intermediere din Italia, este important să vă asigurați că aceasta există și funcționează legal, pentru a evita să deveniți victima unei înșelăciuni.

Numeroase publicații conțin anunțuri cu locuri de muncă vacante atât la nivel regional, cât și la nivel național. Cu ajutorul internetului puteți căuta firmele din domeniile care vă interesează, cărora le puteți trimite propria candidatură.

2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

➤ În vederea ocupării unui loc de muncă, este necesară întocmirea unui **Curriculum Vitae – CV** și a unei **scrisori de intenție**, care vor fi înaintate angajatorului în cauză. În acest sens, poate fi folosit modelul Europass de CV, disponibil în limba italiană și care poate fi descărcat accesând:

<http://europass.cedefop.europa.eu/> .

➤ **Procesul de selecție**

Candidatura poate fi directă sau spontană. În primul caz, modalitățile de candidatură sunt indicate, în general, în conținutul ofertei. S-ar putea să fie necesar să transmiteți CV-ul și scrisoarea de intenție prin fax sau email la datele de contact indicate în anunț. În anumite situații primul contact va fi telefonic, direct cu firma sau cu persoana care se ocupă de recrutare (serviciul de ocupare, agenții private, societăți de selecție a personalului, etc.).

CV-ul trebuie redactat ținând cont de funcția pentru care doriți să candidați, utilizând formatul european sau modelul Europass și va trebui să conțină autorizarea pentru tratamentul datelor personale în conformitate cu Decretul Legislativ nr. 196/2003. Nu este recomandat să se transmită propriul CV fără o scrisoare de intenție sau de însoțire care să sublinieze puncte forte și motivele pentru care considerați că sunteți candidatul ideal.

Dacă nu se solicită în mod expres, nu este necesar să anexați nici o fotografie, document, diplome în original sau în copie, referințe, etc.

Dacă doriți să vă depuneți candidatura pentru un anumit loc de muncă, puteți utiliza sistemul de trimitere a CV-ului însoțit de scrisoarea de intenție. De asemenea, puteți completa formularele de candidatură care sunt disponibile on line pe site-urile web ale marilor firme (lanțuri de supermarketuri, hoteluri, etc.), la secțiunea „lucrează cu noi” („lavora con noi”), „oferte de muncă” („offerte di lavoro”), „candidaturii” („Candidature”), etc. În anumite zone, o soluție ar fi să vă prezentați personal la firmă și să lăsați propriul CV persoanei care se ocupă de resursele umane sau de personal.

B. Mutarea pe teritoriul Italiei:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

➤ **Libera circulație a mărfurilor și a capitalurilor** reprezintă două din cele patru libertăți fundamentale (libera circulație a persoanelor, serviciilor, mărfurilor și capitalurilor) instituite de Tratatul Constitutiv al Uniunii Europene și reprezintă condiții esențiale pentru funcționarea pieței interne a UE.

➤ **Libera circulație a mărfurilor** - majoritatea produselor (considerate ca fiind cu "risc mai mic") sunt supuse la aplicarea principiului de recunoaștere reciprocă, ceea ce înseamnă că orice produs fabricat sau comercializat legal într-unul din statele membre ale UE poate fi mutat și comercializat în mod liber în cadrul pieței interne a UE.

➤ **Limitele privind libera circulație a mărfurilor** – sunt stabilite limite atunci când există un interes comun specific, cum ar fi protecția mediului, sănătatea cetățenilor, sau politicile publice, de exemplu. Acest lucru înseamnă, de exemplu, că dacă importul unui produs este considerat de către autoritățile naționale ale unui stat membru ca fiind o potențială amenințare pentru sănătatea, moralitatea sau ordinea publică, acest stat poate restricționa sau interzice accesul pe piața sa. Exemple de astfel de produse sunt produsele alimentare modificate genetic sau anumite băuturi energizante.

➤ **Libera circulație a capitalurilor** - constituie baza de integrare a piețelor financiare europene. Cetățenii statelor membre UE pot gestiona și investi banii în orice alt stat membru UE.

Persoanele fizice pot efectua un număr ridicat de operațiuni financiare în cadrul UE, fără restricții majore, astfel: pot să deschidă ușor un cont bancar, pot să cumpere acțiuni, pot să-și investească banii sau să achiziționeze proprietăți într-un alt stat membru.

Anumite **excepții** de la acest principiu se aplică și sunt în principal legate de impozitare, politicile publice, spălarea de bani și sancțiunile financiare convenite în cadrul Politicii Comune Externe și de Securitate a UE.

2. Cum se poate obține o locuință în Italia ?

Marea parte a locuințelor de închiriat sunt private. Chiriile variază de la o zonă la alta și de la o regiune la alta: cele mai ridicate sunt în zonele turistice și în centrele istorice ale marilor orașe. Informațiile cu privire la casele de închiriat sau de vânzare pot fi obținute din ziarele locale, adresându-vă agențiilor imobiliare sau efectuând o căutare pe internet.

Prețurile pe piața liberă sunt foarte mari. Pentru a găsi prețuri accesibile e necesar să vă îndepărtați cu mult de orașe.

Contractul de închiriere poate avea durata de 4 ani și poate fi reînnoit („a mercato libero”) sau de 3 ani, putând fi și acesta reînnoit pentru alți doi ani („convenzionato”). De asemenea, pot fi încheiate contracte de închiriere pentru studenți și contracte tranzitorii (pentru lucrătorii care au nevoie de contracte pentru perioade restrânse de timp). Durata variază de la 6 la 36 de luni.

Este interzisă subînchirierea.

Contractele trebuie încheiate în scris și trebuie să fie înregistrate la Administrația Financiară („Agenzia delle Entrate”).

Pentru achiziționarea unui imobil este necesar să consultați un notar pentru a verifica condițiile de vânzare și de încheiere a contractului de cumpărare. Imediat după încheierea contractului de închiriere se recomandă contactarea societăților care furnizează utilitățile publice, timpul de așteptare pentru a beneficia de aceste servicii putând varia de la 15 zile la o lună. După semnarea contractului de închiriere, trebuie să vă comunicați în cel mai scurt timp posibil, domiciliul / rezidența la Serviciul de evidență a populației.

3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli și grădinițe?

“Educația inferioară” pentru cel puțin 10 ani este obligatorie și gratuită. Elevii cu rezultate deosebite, chiar dacă nu au mijloace financiare suficiente, pot beneficia de burse de studiu, iar familiile pot beneficia de ajutoare, ce sunt atribuite în urma unui concurs.

Primăriile gestionează grădinițele prin serviciul grădinițe („Servizio Scuole dell’Infanzia”). Înscrierile la grădinițe se pot efectua direct la sediul acestora într-o anumită perioadă de timp ce este indicată de către Direcția Didactică a Primăriei de Rezidență. În anumite provincii există și o direcție de școală maternă.

Pentru informații cu caracter general puteți contacta Biroul IV al Direcției Generale pentru Sistemele Școlare („Direzione generale per gli Ordinamenti scolastici”): tel.0039.06.58492311-2346.

Pentru informații specifice vă puteți adresa Birourilor școlare regionale competente teritorial (“Uffici scolastici regionali di competenza”).

4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?

Comisia Europeană a stabilit o serie de regulamente comune privind recunoașterea reciprocă a permiselor de conducere, valabilitatea asigurării auto, precum și posibilitatea înregistrării automobilului într-o țară gazdă.

În prezent nu există un permis universal UE de conducere, însă a fost introdus un "Model Comunitar" de permis de conducere, prin care se asigură faptul că permisele de conducere emise de diferite țări ale UE sunt ușor de recunoscut în alte state membre.

Înmatricularea automobilului în Italia („Immatricolazione di un’automobile”)

Dacă vă transferați într-un alt Stat membru al UE/SEE pentru o perioadă mai mică de 6 luni, nu sunteți obligat să vă înmatriculați mașina și nici să plătiți taxele în țara gazdă. Mașina va rămâne înmatriculată în țara de rezidență.

Dacă șederea depășește 6 luni, trebuie să vă înmatriculați mașina în noul stat de rezidență și să plătiți taxa locală aferentă. Pentru înmatriculare, proprietarul trebuie să prezinte următoarele documente: certificat de conformitate (“certificato di conformità”); asigurarea (“copertura assicurativa”); certificatul de proprietate (“certificato di proprietà”); documentul care atestă plata TVA-ului (“documento comprovante il pagamento dell’IVA”); certificatul privind efectuarea controlului tehnic (“certificato di

controllo tecnico”); documente care atestă plata taxei de înmatriculare și de circulație (“documenti comprovanti il pagamento della tassa di immatricolazione e di circolazione”).

Pentru mai multe detalii, puteți contacta **Automobile Club d'Italia**, *Via Magenta, 5 IT - 00185 Rome*, Tel.: + 39 06 49 981, E-mail: infosoci@aci.it, urp@aci.it, www.aci.it; **Ministerul infrastructurilor și transporturilor**, *Via Giuseppe Caraci, 36, IT- 00157 Rome*, Tel.: + 39 06 44 12 21 00, Fax.: +39 06 44 26 72 83, E-mail: dgmot.segr@mit.gov.it , www.mit.gov.it.

Asigurarea mașinii

Vă puteți asigura mașina în alt stat membru al UE/SEE apelând la serviciile unei companii de asigurări care are o filială în țara gazdă sau este autorizată să încheie asigurări în statul respectiv.

Este important să verificați la propriul asigurator dacă polița actuală este valabilă pe teritoriul statului în care vă mutați. Este posibil ca societățile de asigurare din alt stat UE/SEE să nu țină cont de atestatul dvs. de risc, întrucât nu au această obligație.

Pentru informații suplimentare: **Institutul pentru supravegherea asigurărilor private și de interes colectiv (Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo (ISVAP))**, *Via del Quirinale 21, IT - 00187 Rome*, Tel.: + 39 06 421331, E-mail: centroinformazioni@svap.it, www.isvap.it

Plata taxelor

Dacă o persoană dorește să cumpere o mașină într-o țară din UE/SEE și să o înmatriculeze în alt stat, trebuie să plătească TVA-ul doar în țara de destinație. Pentru mai multe informații, puteți accesa site-ul Comisiei Europene - Uniunea fiscală și vamală (http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxation/vat/consumers/buying_motor_vehicles/index_en.htm).

5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere?

Șederea pentru o perioadă mai mică de trei luni

Aveți dreptul de a sta pe teritoriul Italiei o perioadă de maxim trei luni, fără nici o condiție sau formalitate de îndeplinit, dacă dețineți un document de identitate în curs de valabilitate (carte de identitate / pașaport). Totodată, de acest drept beneficiază și membrii dvs. de familie care vă însoțesc și nu au cetățenia unui stat membru UE, au un pașaport valabil și viza de intrare în Italia, atunci când este cazul.

Conform Decretului legislativ nr. 32/2008, cetățeanul UE sau membrul său de familie, se poate prezenta la un birou de poliție pentru a-și declara propria prezență pe teritoriul național. În cazul în care această declarație de prezență nu a fost efectuată, se presupune, în lipsa unei probe contrare, că șederea s-a prelungit peste termenul de trei luni.

Șederea pentru o perioadă mai mare de trei luni

Pentru a sta pe teritoriul Italiei pentru o perioadă mai mare de 3 luni de zile, cetățeanul român trebuie să se înscrie la Registrul de evidență a populației „Anagrafe”. Pentru aceasta, pe lângă fotocopiile unui document de identitate în curs de valabilitate (pașaport sau carte de identitate) și ale codului fiscal (obținut de la „Agenzia delle Entrate”), este necesar să se depună **documentație specifică, care variază în funcție de motivul șederii**, după cum urmează:

1. Dacă **șederea** este pentru **motive de muncă**: trebuie depusă documentație care să ateste existența raportului de muncă (de exemplu: copie după contractul de muncă, ultimul fluturaș de salariu, chitanța care atestă plata contribuțiilor de asigurări sociale, comunicarea obligatorie privind începerea raportului de muncă etc.).

Pentru *înscrierea lucrătorilor autonomi în Registrul de evidență a populației*, este suficientă prezentarea certificatului de înscriere la Camera de Comerț sau a atestatului de plătitor al taxei pe valoarea adăugată (cod TVA) eliberat de Secția Financiară locală (Agenzia delle Entrate).

Dacă exercitați o *profesie liberală* trebuie să prezentați atestatul de înscriere în respectivul ordin profesional.

Lucrătorii sezonieri pot solicita înscrierea în Registrul populației temporare. Înscrierea în respectivul registru are valabilitatea de 1 an.

Pentru înscrierea *lucrătorilor detașați* în Registrul de evidență a populației este necesară prezentarea declarației filialei italiene a firmei principale.

2. Dacă **șederea** este pentru **motive de studiu** sau de **formare profesională**, trebuie să se demonstreze că cetățeanul român deține **resurse economice suficiente pentru a se întreține pe sine și, eventual, pe membrii săi de familie**. Pentru stabilirea cuantumului resurselor economice suficiente se ia în considerare valoarea anuală a alocației sociale. În anul 2015 valoarea anuală a acesteia este de 5.830,76 euro (448,52 euro/lună). Această sumă este considerată suficientă pentru șederea solicitantului și a unui membru de familie. Aceasta trebuie dublată în cazul în care mai există unul sau doi membri de familie în plus. Se triplează dacă membrii de familie sunt peste 5. Deținerea resurselor economice poate fi demonstrată și printr-o declarație pe proprie răspundere. De asemenea, trebuie depusă dovada privind asigurarea medicală, iar în cazul șederii pentru motive de studiu trebuie depusă și documentație care atestă înscrierea la un institut de învățământ public sau privat recunoscut.

3. Pentru **înscrierea** în Registrul de evidență a populației a **membrului de familie comunitar**, care însă nu deține dreptul autonom de ședere, trebuie depusă documentație care să ateste calitatea de membru de familie sau de membru de familie aflat în întreținere.

Pentru a se putea înscrie în Registrul de evidență a populației, membrii de familie proveniți din state terțe, trebuie să solicite inițial de la Chestură, eliberarea „cărții de ședere pentru membru de familie al UE”, care are o valabilitate de 5 ani.

Membrii de familie ai cetățenilor UE care pot obține dreptul de ședere în Italia sunt: „soțul/soția, descendenții proprii sau ai soțului/soției (cu vârsta de până la 21 de ani) și ascendenții direcți, aflați în întreținere, proprii sau ai soțului/soției, indiferent de gradul f

Pentru înscrierea în registrul de evidență a populației se achită taxe de timbru în valoare de 32,50 euro. În fapt, este vorba de două taxe, în valoare de 16 euro, respectiv 16,50 euro. Prima taxă se plătește atunci când se solicită la Primărie înscrierea în Registrul de evidență a populației, iar cea de-a doua, este necesară pentru a primi atestatul respectiv.

Atenție!!!

Potrivit prevederilor Decretului legislativ 32/2008, absența înscrierii la Serviciul de evidența populației poate duce la îndepărtarea de pe teritoriul italian.

Cetățenii care se află legal în Italia de cel puțin 5 ani pot obține dreptul de ședere permanentă. Pentru calcularea acestei perioade se ia ca reper „data de începere a valabilității documentului de ședere pe care interesatul îl deține”. Continuitatea șederii nu este prejudiciată de absențe care nu depășesc în total 6 luni pe an, precum și de absențe mai mari necesare pentru îndeplinirea serviciului militar, respectiv absențe de până la 12 luni consecutive pentru motive relevante, ca de exemplu, sarcina și maternitatea, boli grave, studii sau formare profesională ori detașare pentru motive de muncă într-un alt stat membru sau într-o țară terță.

6. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Italiei?

Înainte de a merge în Italia, veți avea nevoie de următoarele documente:

- Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE; alte documente personale pot fi luate, cum ar certificatul de naștere sau de căsătorie, etc.;
- Un card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
- Formularele E301 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România atunci când este necesar și/sau E303, dacă doriți să transferați dreptul de a beneficia de prestații de șomaj în Italia;
- Certificate¹, diplome, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă (în original și traduceri legalizate);
- Orice alte permise și licențe pe care le considerați adecvate, de exemplu permisul de conducere.
- CV-uri și scrisori de intenție, redactate în limba italiană.

¹ Persoanelor care dețin certificate de calificare/absolvire cu recunoaștere națională (în România) și doresc să lucreze într-un Stat membru al UE, în baza acestora, li se eliberează un atestat de către Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, prin agențiile județene pentru plăți și inspecție socială și agenția municipiului București;

Potrivit Autorității Naționale pentru Calificări din România, în conformitate cu O.G. nr. 66/1999, se pot apostila de către prefecturile județene, respectiv a municipiului București inclusiv *certIFICATELE DE ABSOLVIRE/CALIFICARE CU RECUNOAȘTERE NAȚIONALĂ* eliberate de furnizorii de formare profesională autorizați. Certificatele cărora li s-a aplicat apostila, sunt recunoscute în statele care au aderat la Convenția de la Haga.

Totodată, este necesar să vă asigurați că:

- Aveți un loc de cazare în Italia;
- Aveți suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primei luni de ședere;
- Aveți asigurare medicală corespunzătoare;
- Informați autoritățile din statul de origine privind șederea pe teritoriul Italiei;
- Faceți rost de pașapoarte pentru animalele deținute.

După ce sosiți în Italia:

- Dacă doriți să rămâneți în Italia pentru o perioadă mai mare de timp, e necesar să vă înregistrați la biroul de evidență a populației din cadrul primăriei locale (vezi capitolul „Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere”);
- Prezentați-vă la Agenzia delle Entrate pentru obținerea codului fiscal și la unitatea spitalicească locală (ASL) pentru obținerea cardului sanitar, respectiv pentru înscrierea la Serviciul Sanitar Național;
- Dacă aveți deja un loc de muncă trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră în cadrul sistemului de asigurări sociale (la INPS, online sau apelând la serviciile gratuite ale uneia dintre instituțiile de asistență „patronato”);
- Dacă lucrați ca lucrător autonom sau parasubordonat e necesar să vă înregistrați la sediul INPS cel mai apropiat de locuința dvs.;
- Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă și solicitați exportul în Italia a prestației de șomaj obținute în România, trebuie să vă prezentați în termen de 7 zile la serviciul de ocupare din Italia, având în posesia dvs. formularul portabil U2 (obținut din România). De asemenea, trebuie să vă înregistrați imediat ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă.
- Este bine să deschideți un cont bancar;
- Dacă este cazul, înregistrați mașina deținută;
- Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
- Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli.

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Cum pot să obțin recunoașterea diplomei în Italia?

Pentru a obține recunoașterea dreptului de a exercita o profesie reglementată în Italia, în baza unei diplome obținute în România, este necesar să prezentați la autoritățile competente din acest Stat, o cerere însoțită de documentele necesare.

***Atenție:** Verificați dacă activitatea dvs. profesională este reglementată sau nu în România, pentru a ști cărei instituții din țara noastră, trebuie să vă adresați pentru a solicita eliberarea adeverinței de conformitate cu directivele Uniunii Europene, necesară pentru întocmirea dosarului de recunoaștere a calificării profesionale în străinătate. Pentru informații suplimentare, puteți consulta: <http://www.cnred.edu.ro/#Adeverinte>*

Autoritatea competentă din Italia pentru recunoașterea diplomei dvs., este:

- Ministerul Justiției, www.giustizia.it, pentru diplomele de: avocat, agrrotehnician, agent de schimb, asistent social, biolog, chimist, tehnolog, alimentar, inginer agronom, contabil, contabil autorizat, consultant de muncă, geolog, expert agrar, expert industrial, inginer silvicultor, inginer civil, inginer industrial, inginer sisteme informatice, psiholog, tehnolog alimentar, ziarist.
- Ministerul Sănătății, www.salute.gov.it, pentru: profesii din domeniul sanitar: dentist, medic chirurg, oftalmolog, podolog, veterinar, farmacist, moașă, specialități paramedice, asistent medical, asistent medical pediatru, fizioterapeut, dietolog, tehnician, logoped.
- Ministerul Dezvoltării Economice, www.sviluppoeconomico.gov.it, pentru: instalarea sistemelor electrice/electronice, instalator hidraulic, instalator termic, instalarea sistemelor de transport a gazelor, instalarea echipamentelor de ridicat persoane, instalarea sistemelor antiincendiu, activități comerciale, vânzarea de alimente și băuturi, activități de deratizare, dezinsecție, manipularea mărfurilor, servicii de coafură, etc.

- Ministerul Educației Publice, Universității și Cercetării, www.istruzione.it, pentru absolvenții școlilor și a instituțiilor de învățământ, de educație secundară și artistică, inclusiv conservatoarele, academiile și institutele superioare pentru industria artistică, arhitect, cercetător universitar, educator, învățător, profesor.

Punctul național de contact al Italiei pentru recunoașterea diplomelor obținute în UE este: Departamentul pentru politici europene din cadrul Președinției Consiliului de Miniștri. Pentru informații suplimentare puteți vizita site-ul instituției: <http://www.politicheeuropee.it> sau puteți contacta instituția italiană la: email: puntonazionaledicontattoqualificheprofessionali@politicheeuropee.it, tel: 06 67792548, Presidenza Consiglio Ministri, Dipartimento Politiche Europee Piazza Nicosia, 20, 00186 Roma.

*Centrul Național de Recunoaștere și Echivalare a Diplomelor (www.cnred.edu.ro) este **punctul național de contact** pentru **recunoașterea profesională în România**, coordonator național pentru transpunerea **Directivei 2005/36/EC privind recunoașterea calificărilor profesionale** și **coordonator delegat** în cadrul **Sistemului de Informare al Pieței Interne**.*

Cât durează procedura de recunoaștere a diplomei?

Termenul prevăzut în legislația comunitară și internă pentru eliberarea de către autoritățile competente italiene a documentelor de recunoaștere a diplomelor obținute în străinătate este de circa 3 luni.

Care sunt condițiile în care se pot exercita profesiile medicale?

În Italia, exercitarea profesiilor medicale este permisă celor care se află în posesia unei diplome obținute în străinătate, recunoscute anterior de Ministerul Sănătății (www.salute.gov.it) și care s-au înscris în Ordinul Profesional competent. Cei care doresc să exercite în Italia o activitate medicală trebuie să adreseze Ministerului Sănătății o cerere, pentru eliberarea unui atestat de conformitate a studiilor realizate în străinătate, în

conformitate cu caracteristicile prevăzute de directivele profesionale și, ulterior, să se înscrie la colegiul profesional respectiv.

În Italia sunt recunoscute următoarele profesii medicale / personal sanitar auxiliar: farmacist, medic chirurg / medic specialist, dentist, veterinar, asistent medical, moașă, asistent medical pediatric, podolog, fizioterapeut, logoped, asistent oftalmolog, terapeut neuro-psihiomotric al vârstei înaintate, tehnician de reabilitare psihiatrică, terapeut ocupațional, educator profesional, tehnician audiometru, tehnician medical pentru laborator biomedical, tehnician medical pentru radiologie medicală, tehnician de neurofiziopatologie, tehnician ortoped, tehnician pentru proteze audio, tehnician al fiziopatologiei cardiocirculatorii și perfuziei, cardiovasculare, igienist dentar, dietolog, tehnician pentru protecția mediului la locul de muncă, asistent sanitar, maseur pentru baze hidroterapeutice, optician, tehnician dentar, puericultor, operator socio-sanitar.

Diplomă obținută într-un stat membru UE

Persoanele care posedă o diplomă eliberată într-un stat membru UE și intenționează să-și desfășoare activitatea în mod stabil în Italia în domeniul medical, trebuie să prezinte o cerere la Ministerul Sănătății pentru recunoașterea diplomei.

Procedura este diferită în funcție de profesie. Pentru profesiile de medic chirurg, medic specialist, medic de medicină generală, veterinar, farmacist, dentist, asistent medical, legislația comunitară a stabilit reguli de armonizare între statele membre UE, potrivit cărora procedura de recunoaștere constă în verificarea legalității documentației prezentate. Solicitanții trebuie să depună la Ministerul Sănătății o cerere tip, împreună cu diferite documente, astfel:

- Pentru profesiile de medic chirurg, medic specialist, veterinar, farmacist, dentist: cerere standard; fotocopia unui document de identitate valabil în care să existe semnătura interesatului; copia legalizată a diplomei pentru care se cere recunoașterea; fotocopia legalizată a eventualului certificat de abilitare pentru exercitarea profesiei sau copia autenticată; atestat de conformitate în baza legislației comunitare privind denumirea specializării și criteriile minime de formare, eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma; „good standing“ în original, eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma și care va atesta faptul că persoana

este posesoarea de drept a diplomei și că nu există limitări în ceea ce privește exercitarea profesiei în țara de origine. În document trebuie să se specifice dacă au fost sau sunt aplicate sancțiuni disciplinare sau administrative, iar cererea de recunoaștere a diplomei trebuie depusă în maxim 3 luni de la eliberarea documentului „good standing” (în situația în care activitatea profesională nu a fost exercitată, se poate prezenta cazierul judiciar); farmaciștii trebuie să prezinte certificat medical care să ateste starea lor de sănătate, în conformitate cu legislația Statului membru de origine sau de proveniență, pentru exercitarea profesiei; un timbru fiscal de 16 euro; împuternicire legalizată în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat.

- Pentru profesia de medic de medicină generală: cerere standard; fotocopia unui document de identitate valabil în care să existe semnătura interesatului; fotocopia legalizată a diplomei de licență; atestat de conformitate în baza legislației comunitare privind denumirea specializării și criteriile minime de formare, eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma; „good standing” eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma și care va atesta faptul că persoana este posesoarea de drept a diplomei și că nu există limitări în ceea ce privește exercitarea profesiei în țara de origine. În document trebuie să se specifice dacă au fost sau sunt aplicate sancțiuni disciplinare sau administrative (în situația în care activitatea profesională nu a fost exercitată, se poate prezenta cazierul judiciar, de la a cărui dată de eliberare nu trebuie să treacă mai mult de 3 luni până la prezentarea cererii de recunoaștere a diplomei); un timbru fiscal de 16 euro; împuternicire legalizată în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat.

- Pentru asistenți medicali și moașe: cerere standard; fotocopia unui document de identitate valabil în care să existe semnătura interesatului; fotocopia legalizată a diplomei de studiu pentru care se solicită recunoașterea; fotocopia legalizată a eventualului certificat de abilitare pentru exercitarea profesiei sau copia autentificată; atestat de conformitate în baza legislației comunitare privind denumirea specializării și criteriile minime de formare, eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma; certificat/e care să ateste activitatea eventual desfășurată după obținerea diplomei; certificat/e care să ateste eventuale specializări ulterioare obținerii diplomei;

atestat din care să rezulte că nu există limitări de tip penal / profesionale în ceea ce privește exercitarea profesiei în țara de origine, eliberat de autoritatea competentă din țara de origine și / sau de proveniență. În document trebuie să se specifice dacă au fost sau sunt aplicate sancțiuni disciplinare sau administrative – documentul trebuie prezentat în original iar, de la data de eliberare a acestuia nu trebuie să treacă mai mult de 3 luni până la prezentarea cererii de recunoaștere a diplomei, în alternativă poate fi prezentat cazierul judiciar; împuternicire legalizată în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat.

Atenție!!!

Toate documentele scrise într-o limbă străină trebuie să fie însoțite de o traducere în limba italiană, certificată în conformitate cu textul original, eliberată de către Autoritatea diplomatică sau consulară italiană din țara care a emis diploma sau de către un traducător oficial dintr-un tribunal italian.

Fotocopiile documentelor pot fi autentificate la Autoritatea diplomatică sau consulară italiană din țara de proveniență sau, în Italia, la birourile primăriilor. Cetățenii comunitari pot prezenta, conform legii DPR 445/2000, documentele în copie simplă, împreună cu declarația care înlocuiește atestatul de notorietate, completată conform indicațiilor cuprinse în aceasta. Administrația va verifica prin sondaj veridicitatea declarației menționate.

Documentele în original nu vor putea fi retrase ulterior de către interesat sau împuternicit, la încheierea procedurii de recunoaștere a diplomei.

Atenție!!!

Directivile privind profesiile de medic chirurg, veterinar, farmacist, dentist, asistent medical prevăd și posibilitatea, pentru cetățenii UE, de a realiza activități profesionale ocazionale, fără a fi obligați să se înscrie în registrul profesional italian.

Pentru a exercita acest drept, persoana interesată trebuie să comunice Ministerului Sănătății următoarele date cu privire la prestarea serviciului: data; structura; motivația.

Pentru informații suplimentare referitoare la cererile standard pentru recunoașterea diplomelor din domeniul medical și la documentația solicitată, vă sfătuim să vă adresați

*Ministerului italian al Sănătății sau să consultați site-ul internet al instituției:
www.salute.gov.it*

Ce ordine și colegii profesionale există în Italia?

- Ordinul provincial al medicilor chirurghi și al dentiștilor (portale.fnomceo.it)
- Ordinul provincial al veterinarilor(www.fnovi.it)
- Ordinul provincial al farmaciștilor (www.fofi.it)
- Colegiul asistenților medicali profesioniști (www.ipasvi.it)
- Colegiul provincial al tehnicienilor sanitari radiologi medicali (www.tsrn.org).

2. Cum este reglementată formarea profesională?

Inițiativele UE pentru promovarea cooperării privind formarea profesională:

a. Programul Socrate:

Programul Socrate susține cooperarea europeană în toate domeniile de educație, sub diferite forme:

- mobilitatea - deplasare pe teritoriul Europei;
- organizarea de proiecte comune;
- dezvoltarea de rețele europene - diseminarea de idei și bune practici;
- realizarea de studii și analize comparative.

În practică, Programul Socrate oferă burse de studiu, pentru predat sau a urma un curs de formare profesională într-o altă țară. Oferă sprijin pentru instituțiile de învățământ privind organizarea de proiecte de predat și de schimb de experiențe și ajută asociațiile și ONG-urile la organizarea de activități educaționale, etc.

Una dintre acțiunile programului Socrate este Grundtvig, care urmărește în primul rând îmbunătățirea calității educației profesionale a adulților și, de asemenea, promovarea schimbului și cooperării pentru facilitarea oportunităților și accesului la învățarea pe tot parcursul vieții pentru cetățenii UE.

b. Programul Leonardo da Vinci:

Programul Leonardo da Vinci, adoptat în 1994, are ca obiectiv principal implementarea politicii de formare profesională a UE. Este unul dintre instrumentele principale de sprijinire a mobilității trans-naționale în Europa și oferă finanțare pentru organizațiile

publice și private care activează în domeniul formării. Acest program de asemenea sprijină proiectele de plasare și de schimb, vizitele în scop de studiu și rețelele trans-naționale, printre altele.

Educația adulților și învățarea pe tot parcursul vieții în Europa

Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces care implică toate formele de educație - formale, informale și non-formale. Are menirea de a permite oamenilor să-și dezvolte și să mențină competențe-cheie pe tot parcursul vieții lor, precum și de a permite cetățenilor de a migra în mod liber între slujbe, regiuni și țări.

3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

În Italia, vârsta minimă de angajare este 16 ani.

Principalele tipuri de contracte de muncă:

- a. contracte de muncă salariată, cu durată determinată / nedeterminată, cu program de lucru, loc de muncă (locație) și sarcini obligatorii;
- b. contracte de muncă care se pot prelungi, forme flexibile de angajare temporară, cu posibilitatea de a decide asupra programului de lucru și asupra locației în care se desfășoară activitatea, însă sub coordonarea angajatorului;
- c. contracte de muncă autonomă pentru profesioniști, consultanți și activități profesionale (inclusiv cele manuale), cu totală autonomie în privința stabilirii programului de lucru și modului de realizare a activității.

4. Cum este reglementat contractul de muncă?

Contractul individual de muncă și elementele obligatorii pe care trebuie să le conțină

Dovada existenței unor relații de muncă între un angajator și un angajat este reprezentată de încheierea unui contract de muncă între cele două părți. În Italia nu există un contract de muncă tip, valabil la nivel național. Fiecare contract are elemente proprii în funcție de tipul de raport de muncă pe care îl vizează.

În general, un contract de muncă trebuie să conțină următoarele elemente: tipologia contractuală, contractul colectiv de muncă aplicabil, datele de identificare ale angajatorului și ale salariatului, data de începere a raportului de muncă, locul de muncă, funcția și încadrarea profesională a salariatului, salariul, programul de lucru.

Contractul de muncă trebuie să respecte Contractul Colectiv Național de Sector, în care sunt prevăzute drepturile și obligațiile lucrătorului.

Prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de societate/teritorial între organizațiile angajatorilor și sindicatele cele mai reprezentative la nivel național, teritorial sau de la nivel de societate, se pot realiza înțelegeri specifice, ca derogare de la dispozițiile legale în domeniu (cu excepția Constituției, legislației comunitare și Convențiilor Organizației internaționale a muncii) și de la prevederile contractelor colective naționale de muncă. Aceste înțelegeri pot viza creșterea ocupării, creșterea calității contractelor de muncă, diminuarea muncii nedeclarate, creșterea competitivității și a salariilor, gestionarea crizelor societății și ocupaționale, investițiile și demararea de noi activități.

Ce este contractul colectiv de muncă?

Contractul colectiv de muncă reprezintă acordul încheiat între un angajator sau un grup de angajatori și o organizație sindicală sau un grup de lucrători, cu scopul de a stabili condiții minime de muncă și de salarizare pentru lucrători, la care trebuie să se raporteze și contractele individuale de muncă.

Cui se aplică contractul colectiv de muncă?

Contractele colective de muncă, atât cele naționale, cât și cele de la nivel de sector sau de întreprindere ori teritorial, **se aplică tuturor angajaților de la nivelul respectiv indiferent dacă sunt membri de sindicat sau nu** (contractul colectiv de muncă la nivel național se aplică tuturor lucrătorilor).

Care sunt contractele colective de muncă aplicabile pentru ramurile/sectoarele de activitate în care lucrează cei mai mulți români?

Contractele colective de muncă se regăsesc în arhiva națională a contractelor de muncă administrată de Consiliul Național al Economiei și al Muncii (www.cnel.it).

Prezentăm câteva exemple:

a) construcții;

b) comerț:

- turism;
- servicii;
- muncă domestică;

c) agricultură;

e) transporturi, etc.

*Angajatorii au obligația de a efectua, cu o zi înainte de data angajării, **comunicările obligatorii** la Centrul pentru ocupare competent teritorial în funcție de locul de muncă, Angajatorul trebuie să înmâneze lucrătorului o declarație semnată care să conțină datele din cartea matricolă și referitoare la condițiile de muncă, inclusiv cele economice. Contractul de muncă poate fi modificat doar pentru a îmbunătăți condițiile lucrătorului, cu consensul acestuia. În cazul schimbării sediului la distanțe mai mari de 50 de km, angajatorul trebuie să precizeze motivele obiective care au dus la această decizie.*

5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?

Lucrătorii cu dizabilități:

Serviciile pentru integrarea pe piața muncii sunt gestionate de Provinciile și funcționează în relație cu celelalte servicii sociale, sanitare, educaționale și de formare din teritoriu. Angajatorii publici și privați trebuie să angajeze un număr minim de lucrători cu dizabilități.

Se pot înscrie, potrivit legii, în listele gestionare de birourile competente:

- Invalizii civili a căror capacitate de muncă s-a redus cu peste 45%;
- Invalizii civili a căror capacitate de muncă s-a redus cu peste 33%;
- Invalizii de război, civili de război, invalizii de serviciu, nevăzători sau surdomuți;
- În urma înscrierii pe listele de plasare personalizată (Lege nr. 68/1999) persoanele cu dizabilități pot beneficia de servicii de integrare pe piața muncii.

Copiii și tinerii:

Vârsta minimă pentru angajare este strâns legată de momentul în care minorul și-a încheiat studiile obligatorii. Aceasta nu poate fi mai mică de 16 ani împliniți.

Este interzis ca minorii să efectueze munci periculoase sau nocive. Minorii pot fi acceptați la muncă, numai dacă, în urma unui control medical, a rezultat că sunt apti să desfășoare respectiva activitate. Este interzis ca minorii să lucreze pe timp de noapte, cu excepția anumitor derogări prevăzute de lege.

Minorilor trebuie să li se asigure o perioadă de odihnă săptămânală de cel puțin două zile, dacă este posibil, consecutive, care să conțină și duminica.

Minorii au dreptul, de asemenea, la o pauză de cel puțin jumătate de oră, în situațiile în care programul de lucru depășește 4 ore și jumătate.

Femei:

Decretul Legislativ nr. 151/2011 reglementează: concediile de maternitate, liberele, protecția lucrătoarelor și a lucrătorilor, interzicerea lucrului în cele 2 luni dinaintea datei presupuse a nașterii și în următoarele 3 luni după naștere. Lucrătoarea are posibilitatea de a-și întrerupe lucrul cu o lună înainte de naștere și 4 luni după naștere, dacă respectiva alegere nu dăunează propriei sănătății și copilului.

În situația unor complicații sau atunci când condițiile de muncă sunt considerate periculoase pentru mamă sau pentru făt, se poate prezenta o cerere la Direcția teritorială de muncă - serviciul inspecția munci pentru acordarea anticipată a concediului.

Lucrătoarele care desfășoară activități riscante pentru sarcină, potrivit legii, trebuie să fie repartizate la alte activități. Dacă acest lucru nu este posibil, Serviciul de inspecție a

muncii din cadrul Ministerului Muncii poate decide ca lucrătoarea să beneficieze de concediu pe întreaga durată a sarcinii.

Este interzis ca femeile gravide să lucreze în intervalul 24:00 – 6:00 (de la momentul în care s-a descoperit sarcina și până la împlinirea unui an de către copil).

Munca pe timp de noapte

Nu sunt obligați să lucreze pe timp de noapte: mama care are un copil mai mic de 3 ani sau, în alternativă, tatăl copilului care locuiește cu aceasta; lucrătoarea / lucrătorul dacă este unicul părinte căruia i-a fost încredințat un copil care trăiește cu acesta, până la împlinirea vârstei de 12 ani; lucrătoarea sau lucrătorul care are în întreținere o persoană cu handicap.

6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Cetățenii comunitari au dreptul să exercite o activitate autonomă pe perioadă nedeterminată sau temporar, în aceleași condiții ca și cetățenii autohtoni.

Formele de muncă autonomă prevăzute sunt:

- a. activități de afaceri;

- b. profesii liberale;
- c. colaborări profesionale.

7. Cum este reglementată salarizarea?

În Italia, salariul se stabilește în urma negocierii între părți, pe baza salariului minim prevăzut de contractul colectiv de referință.

8. Cum este reglementat timpul de lucru?

Programul normal de lucru este de 40 de ore/săptămână. Prin contractele colective de muncă se poate stabili un program normal de lucru ce conține mai puțin de 40

ore/săptămână. Prin contractele colective de muncă pot fi stabilite inclusiv variații ale programului săptămânal de muncă.

Pauzele și perioadele de odihnă: lucrătorul are dreptul, la fiecare 7 zile, de o perioadă de odihnă de cel puțin 24 de ore consecutive. Se recunoaște dreptul la concediu anual de minim 4 săptămâni, potrivit prevederilor Contractului Colectiv aplicabil și vechimii în muncă. Concediul minim de 4 săptămâni nu poate fi substituit de o indemnizație pentru „concediul neacordat”, cu excepția încetării raportului de muncă.

Munca cu timp parțial: poate fi de tip orizontal (reducerea programului zilnic de lucru), vertical (activitate în anumite perioade ale săptămânii, lunii și anului) și mixt.

Munca în schimburi: este reglementată prin Decretul Legislativ nr. 66/2003, modificat și completat și prin contractele colective de muncă. Munca în schimburi este definită ca orice metodă de organizare a muncii, potrivit căreia lucrătorii se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program. Programul de muncă al lucrătorului în schimburi trebuie să se regăsească în tabelul privind munca în schimburi („quadro lavoro a turni”).

Muncă de noapte: maxim 7 ore lucrate între orele 24:00 și 5:00. Munca de noapte nu poate depăși 8 ore efectuate într-o perioadă de 24 ore.

Orele suplimentare: Timpul de lucru săptămânal nu poate depăși 48 de ore, fiind incluse și orele suplimentare. Limita de 48 de ore este calculată pentru o perioadă de 7 zile, într-o perioadă de maxim 4 luni.

Așadar, într-o săptămână se poate depăși limita, cu condiția ca în perioada de referință să existe săptămâni în care s-a lucrat mai puțin de 48 de ore. Angajatorul și lucrătorul trebuie să fie de acord asupra orelor suplimentare. Acestea trebuie calculate separat și retribuite cu majorări/ compensate prin acordarea de libere, potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă.

9. Care sunt prevederile privind concediile?

Concediul în caz de boală și remunerația continuă: Lucrătorul care se îmbolnăvește beneficiază, în limitele stabilite de lege și de contractele colective de muncă de păstrarea locului de muncă și de indemnizație de boală. Pentru a putea beneficia de aceste drepturi,

lucrătorul trebuie să prezinte certificatele medicale și să accepte să fie supus unor controale publice asupra stării sale de sănătate.

Concediul de maternitate (obligatoriu): lucrătoarele se bucură de o protecție specifică în cazul unei sarcini sau a creșterii copilului. Este interzisă munca în ultimele 2 luni dinaintea datei presupuse a nașterii și în următoarele 3 luni după naștere. De asemenea, lucrătoarea are posibilitatea să își ia concediu de maternitate în ultima lună de sarcină și în următoarele 4 luni după naștere, cu condiția ca în luna a 7-a de sarcină medicul specialist să ateste că respectiva alegere nu pune în pericol sănătatea mamei și a noului născutului. În situația unei nașteri premature și de internare în spital a copilului, mama poate beneficia de concediu obligatoriu (integral sau parțial).

Concediul pentru creșterea copilului („congedo parentale”) facultativ: în primii 12² ani de viață ai copilului, părinții pot lipsi de la serviciu în total timp de maxim 11 luni. Mama are dreptul la maxim 6 luni (după terminarea concediului de maternitate), iar tatăl are dreptul la maxim 7 luni, cu condiția ca totalul liberelor luate de cei doi părinți să nu depășească cele 11 luni.

Concediu educațional și de studii:

- lucrătorii studenți au dreptul la libere plătite pentru zilele de examen;
- principalele contracte colective de muncă prevăd, în anumite condiții, dreptul la libere plătite pentru studii, până într-o limită maximă: durata totală a cursului (cel puțin dublă comparativ cu liberele plătite); un procent maxim de absențe contemporane din firmă (2 sau 3% din totalul salariaților); cursurile trebuie să se desfășoare în structuri școlare publice sau recunoscute legal;
- „concedii de formare – congedi formativi” : lucrătorii care au o vechime de cel puțin 5 ani la același angajator pot solicita suspendarea raportului de muncă pentru a participa la cursuri, pentru o perioadă de maxim 11 luni în întreaga carieră. Concediul de formare se acordă pentru terminarea școlii obligatorii, obținerea diplomei de absolvire a liceului, a facultății sau pentru a participa la

² În anul 2015, în virtutea Decretului nr. 80/2015, părinții își pot lua “concediu parental”, până când copilul împlinește 12 ani (anterior concediul parental se putea lua până când copilul împlinea 8 ani); în anii următori va fi posibilă aplicarea acestei reguli, dacă vor fi adoptate noi Decrete legislative prin care vor fi identificate inclusive sursele de finanțare.

activități de formare ce diferă de cele organizate și finanțate de către angajator. Pe durata concediului de formare, angajatul își păstrează locul de muncă, însă nu are dreptul la salariu.

Îngrijirea unui membru al familiei la domiciliu:

- Concedii pentru îngrijirea copilului bolnav: în primii 8 ani de viață ai copilului părinții au dreptul la libere în situația în care copilul de îmbolnăvește. În cazul copiilor cu vârsta cuprinsă între 3 și 8 ani, fiecare părinte are dreptul în total la 5 zile lucrătoare pe an, fiind necesară prezentarea certificatelor medicale.

Mama beneficiază de repaus zilnic pentru alăptare, fiind necesară prezentarea unei cereri în acest sens la angajator.

După terminarea concediul de maternitate sau paternitate obligatoriu și a concediilor pentru creșterea copilului (facultative) lucrătorii și lucrătoarele au dreptul în continuare la păstrarea locului de muncă. Pentru aceasta e nevoie să prezinte la INPS o cerere (utilizând formularul HAND 4/congedi straordinari genitori sau formularul HAND 5/congedi straordinari fratelli). De asemenea, au obligația să prezinte angajatorului o copie a cererii, după ce a fost depusă la INPS, care conține dovada de înregistrare la instituție.

- Lucrătorul care își îngrijește partenerul, o rudă sau afîn până la gardul al II-lea, cu handicap grav, are dreptul la 3 zile libere plătite pe lună. Lucrătorul care îngrijește un membru al familiei (fiu, partener, părinte, frate) cu un handicap/boală grav/ă are dreptul la transformarea contractului cu program de lucru normal în part time, precum și la revenirea la program normal (cu prioritate față de noile angajări).

10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

Perioada de probă: în momentul semnării unui contract de muncă (cu durată nedeterminată, determinată, de punere la dispoziție, de ucenicie), angajatorul și lucrătorul au posibilitatea de a stabili o perioadă de probă. În această perioadă, fiecare dintre părți poate decide încetarea raportului de muncă.

Perioada de probă trebuie să rezulte dintr-un document scris, semnat de angajator și salariat la momentul angajării.

Durata maximă a perioadei de probă este stabilită, pentru fiecare calificare și categorie, prin contractele colective de muncă.

Rezilierea unui contract pe durată determinată

În contractul pe durată determinată nu sunt prevăzute preavizul și încetarea anticipată: raportul de muncă poate înceta înainte de scadență doar din voința comună a părților sau din justă cauză.

Rezilierea de comun acord a contractului de muncă

Salariatul este dispus să accepte rezilierea contractului de muncă, firma fiind dispusă să-i plătească o sumă de bani convenită între cele două părți. Se regăsește, de obicei, într-una din următoarele 2 situații:

- Face parte din tentativa de conciliere realizată de Direcția Teritorială de Muncă sau de Judecătoria de muncă. Reprezintă soluționarea unei plângeri prezentate urmare a concedierii; în anumite situații este soluția propusă părților în situația concedierilor colective;
- Este un acord încheiat între salariat și firmă în anumite situații create, de regulă în urma proceselor de reorganizare/restructurare a societății.

Ca și în cazul demisiilor, este obligatorie validarea acordului de reziliere consensuală a raportului de muncă.

Perioadele de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajator/angajat

În cazul rezilierii unilaterale a contractului de muncă, fiecare dintre cele două părți este obligată să acorde preaviz respectând termenele și modalitățile stabilite de contractele colective de muncă. Partea care refuză să respecte preavizul este obligată să plătească celeilalte părți o indemnizație echivalentă cu valoarea retribuției care ar fi fost acordată pentru perioada de preaviz neacordată.

Perioadele de preaviz variază în funcție de tipologia contractului colectiv de muncă aplicabil, nivelului de încadrare și vechimii în muncă.

Doar în situația în care există o „justă cauză” – „o cauză care nu mai permite continuarea raportului” și rezilierea se realizează în timpul perioadei de proba, nu există obligația acordării preavizului.

Concedierea

Firmele care au mai mult de 15 salariați / întreprinderile agricole care au mai mult de 5 salariați, au obligația de a demara procedura de conciliere în fața Comisiei de conciliere din cadrul Direcției Teritoriale de Muncă competentă și să informeze angajatul, înainte de a efectua o concediere pentru un motiv justificat obiectiv. În solicitarea de realizare a procedurii de conciliere, angajatorul trebuie să își declare intenția de a efectua concedierea dintr-un motiv obiectiv și să indice motivele concedierii, precum și eventualele măsuri pentru replasarea profesională a persoanei vizate.

Un lucrător nu poate fi concediat fără un motiv justificat, respectiv:

- ”*giusta causa*” – dintr-un motiv foarte grav care nu mai permite continuarea activității (exemple de motive conținute în contractele colective de muncă: refuzul nejustificat și repetat de a munci, refuzul de a relua munca după ce medicul a constatat inexistența unei boli, muncă realizată în folosul terților în timpul concediului de boală, dacă activitatea respectivă a îngreunat însănătoșirea, sustragerea de bunuri de la locul de muncă, etc.). Dacă ați fost concediat din justă cauză, nu aveți dreptul la preaviz/indemnizație pentru preaviz neefectuat.
- ”*giustificato motivo*”
 - ”*giustificato motivo soggettivo*” - lipsuri grave observate în desfășurarea activității lucrătorului și în îndeplinirea obligațiilor sale contractuale;
 - ”*giustificato motivo oggettivo*” - motive justificate legate de organizare / producție / funcționarea întreprinderii, inclusiv motive economice.

Prin noua reformă a pieței muncii (Decretul legislativ nr. 23/2015), pentru concedierile efectuate începând cu 7 martie 2015, atât în ceea ce privește pentru un motiv justificat, cât și în cazul concedierilor pentru o justă cauză, este prevăzută o indemnizație corelată cu vechimea în muncă, a cărei valoare poate fi încadrată între cel puțin 4 salarii și cel mult 24 de salarii.

În același timp, sunt prevăzute următoarele excepții:

- Dacă fapta care sta la baza concedierii pentru un motiv justificat, nu a existat, se aplică regulile privind reintegrarea la locul de muncă și plata unei indemnizații care va acoperi perioada nelucrată;
- În cazul în care au fost constatate erori de motivare a concedierii sau vicii de procedură, judecătorul declară raportul de muncă încetat la data concedierii, iar indemnizația acordată va fi cuprinsă între minim 2 salarii și maxim 12 salarii și va fi stabilită în funcție de vechimea în muncă la societatea respectivă.

Dacă lucrătorul va ataca decizia de concediere, angajatorul își poate revoca decizia în termen de 15 zile.

Având în vedere legătura dintre vechimea la societatea angajatoare și valoarea indemnizației acordată în caz de concediere, noile contracte de angajare pe durată nedeterminată vor căpăta denumirea "contracte cu forme de protecție direct proporționale cu vechimea în muncă".

În cazul societăților de mici dimensiuni, indemnizația acordată poate ajunge la maxim 6 salarii.

În cazul concedierilor colective, este prevăzută o indemnizație care poate fi cuprinsă între 4 și 24 de salarii. Este posibilă reintegrarea la locul de muncă în cazul în care concedierea a fost efectuată oral.

Atenție! Este necesar ca angajatorul să vă notifice în scris concedierea, altfel aceasta nu este valabilă. Scrisoarea de concediere trebuie să conțină inclusiv motivele concedierii.

Salariatul poate contesta concedierea în termen de 60 de zile de la primirea scrisorii de concediere.

Contestarea concedierii poate fi efectuată direct sau cu sprijinul unei organizații sindicale, prin orice document în scris, care poate fi și extrajudiciar, prin care se comunică voința lucrătorului.

Contestarea concedierii își pierde valabilitatea dacă în următoarea perioadă de 180 de zile:

- **Lucrătorul concediat nu depune acțiune la tribunal;**

sau dacă

- **Lucrătorul concediat nu inițiază demersurile necesare pentru realizarea tentativei de conciliere sau de arbitraj, prin transmiterea unei solicitări** (direct sau prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire) către **fostul angajator și comisia de conciliere, în acest sens.**

În situația în care cealaltă parte refuză realizarea concilierii sau a arbitrajului sau dacă, în urma parcurgerii acestor proceduri nu s-a ajuns la un acord între părți, este necesar ca lucrătorul să **depună acțiune la tribunal în termen de 60 de zile de la comunicarea refuzului sau de la constatarea neajungerii la un acord.**

Angajatorul este obligat să acorde un preaviz în termenii și modalitățile prevăzute de fiecare contract colectiv de muncă de la nivel de sector, în afara situațiilor în care acesta apelează la concedieri colective pentru o cauză justificată. Dacă nu se respectă această prevedere, angajatorul este obligat să plătească lucrătorului o sumă egală cu cea pe care acesta ar fi primit-o dacă i-ar fi fost acordată perioada de preaviz. Aceasta începe din momentul în care salariatul primește scrisoarea de concediere și are o durată variabilă reglementată tot prin intermediul contractelor colective de muncă sectoriale.

În ce situații este interzisă concedierea?

Este interzisă concedierea femeii pe motive de sarcină și de căsătorie. De asemenea, este interzisă concedierea din motive discriminatorii.

Prin noua reformă a pieței muncii (Decretul legislativ nr. 23/2015) în cazul concedierii discriminatorii, nule sau orale, este posibilă reintegrarea la locul de muncă sau acordarea de despăgubiri doar în cazurile extrem de grave precum concedierea lucrătoarei mame sau pe motive de căsătorie, care fac ca decizia de concediere să fie nulă, concedierilor comunicate oral sau în situațiile în care judecătorul constată lipsa unei justificări a concedierii legate de un handicap fizic sau psihic al lucrătorului.

Anumite categorii de lucrători pot fi concediate, fără ca angajatorul să fie obligat să își justifice decizia (articolul 2118 din Codul Civil), cu excepția cazurilor în care este vorba despre o concediere din motive discriminatorii. Printre acestea se regăsesc: lucrătorii care au îndeplinit condițiile de pensionare și nu au optat pentru continuarea activității, precum

și muncitorii casnici și personalul de îngrijire („colf” și „badante”), lucrătorii ce se află în probă.

Demisia

Vă puteți depune demisia fără să prezentați o justificare, respectând doar obligația preavizului.

Este necesar să confirmați demisia realizând procedura de validare (obligatorie atât în cazul demisiilor, cât și în cazul încetării consensuale a raportului de muncă).

Procedura de validare se realizează:

- la direcția teritorială de muncă / centrul pentru ocupare ”centro per l’impiego” competent teritorial;
- lucrătorul semnează o declarație care se regăsește în subsolul documentului ce atestă transmiterea la centrul pentru ocupare a comunicării privind încetarea raportului de muncă.

Angajatorul trebuie să verifice dacă lucrătorul a respectat procedura de validare a demisiei.

În cazul demisiilor care nu au fost validate, angajatorul este obligat să convoace în scris lucrătorul, în termen de 30 de zile de la data demisiei. În termen de 7 zile de la primirea scrisorii, lucrătorul trebuie să se prezinte la angajator sau la direcția teritorială de muncă/centrul de ocupare.

Demisia pentru justă cauză

În prezent, potrivit dispozițiilor legale, lucrătorul are dreptul să își dea demisia pentru justă cauză, fără a respecta perioada de preaviz, ceea ce nu implică neacordarea indemnizației de înlocuire a preavizului.

Art. 2119 din Codul Civil („Fiecare dintre părțile interesate poate renunța la contract...pe perioadă nedeterminată, atunci când există un motiv din cauza căruia să nu fie posibilă continuarea, chiar și provizorie, a raportului...”) lasă jurisprudenței sarcina de a dezvolta cazurile particulare de „justă cauză”. Institutul Național pentru Protecție Socială (INPS), prin Circulara nr. 163/2003, stabilește, pornind de la ceea ce s-a stabilit prin jurisprudență, că lucrătorii pot demisiona „din justă cauză” din următoarele motive:

- neplata drepturilor salariale;
- lucrătorul a fost hărțuit sexual la locul de muncă;
- atribuțiile lucrătorului au fost modificate în mod agravant;
- hărțuire socio-profesională (mobbing) - Sentința Curții de Casație nr. 143/2000;
- variații însemnate ale condițiilor de muncă, în urma cesiunii firmei către alte persoane (fizice sau juridice) - Sentința Curții Europene de Justiție din 24 ianuarie 2002;
- schimbarea locului de muncă de la un sediu la altul, fără să existe „motive tehnice, organizatorice și productive dovedite”, prevăzute prin art. 2103 din Codul Civil - Sentința Curții de Casație nr. 1074/1999;
- comportament jignitor al personalului ierarhic superior - Sentința Curții de Casație nr. 5977/1985.

INPS poate recunoaște acordarea indemnizației de șomaj numai în cazul în care există unul din motivele indicate prin jurisprudență. Conform sentinței Curții Constituționale nr. 269/24 iunie 2002, demisiile pentru cauză justă, determinând o stare de șomaj involuntar, nu exclud acordarea indemnizației ordinare de șomaj.

INPS, prin Circulara nr. 163/2003 a evidențiat care sunt documentele pe care lucrătorul trebuie să le prezinte institutului, în acest sens. În special, lucrătorul trebuie să îndeplinească stagiul de cotizare obligatoriu și să anexeze cererii, documentație din care să rezulte voința acestuia de a se „apăra în justiție” referitor la comportamentul ilicit al angajatorului (somații, plângeri, denunțuri, citații, recurs în regim de urgență potrivit art. 700 din Codul de Procedură Civilă, sentințe, etc., împotriva angajatorului, precum și orice alt document adecvat) luându-și angajamentul să comunice rezultatul conflictului judiciar sau extrajudiciar. În cazul în care nu sunt recunoscute motivele de justă cauză a demisiei, INPS își va recupera de la lucrător sumele acordate cu titlu de indemnizație de șomaj.

Șomerul trebuie să se adreseze Centrului de ocupare competent, pentru a se înscrie pe listele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, furnizând informații asupra carierei profesionale. În lipsa prezentării lucrătorului la Centrul de ocupare competent teritorial și a eliberării respectivei declarații, persoana respectivă nu va mai figura ca

șomer, ci ca persoană care s-a retras din câmpul muncii. Se recomandă solicitarea înscrierii pe listele de mobilitate, anexând documentația care să demonstreze prezentarea cererii pentru recunoașterea cauzei juste.

Pensionarea:

Cum vă puteți pensiona în Italia ?

Pentru a beneficia de pensie în Italia, este necesar să îndepliniți condițiile legale de pensionare din această țară și să depuneți cererea de pensionare la instituția competentă din Statul de domiciliu la momentul pensionării.

De exemplu, dacă la momentul respectiv, veți avea domiciliul stabilit în Italia, va fi necesar să depuneți cererea de pensionare, alături de documentele care atestă vechimea dvs. în muncă (carte de muncă, adeverință de vechime, etc.) la biroul teritorial al Institutul Național de Protecție Socială (I.N.P.S.).

În schimb, dacă la momentul pensionării, veți locui în România, va fi necesar să vă adresați Casei Județene de Pensii Publice competente.

În Italia, cererea de pensionare poate fi depusă astfel:

- online - pe site-ul www.inps.it, unde este necesar să vă înregistrați și să vă creați un cont;
- sunând la numerele de telefon: 803164 (apelabil gratuit de la un telefon fix), 06164164 (apelabil de la un telefon mobil);
- cu sprijinul unei instituții de asistență denumită „patronato”, recunoscută prin Lege și care acordă gratuit asistență lucrătorilor.

Dacă perioada în care ați fost asigurat în Italia, nu este suficient de lungă pentru a putea beneficia de pensie în acest stat, vor fi luate în calcul toate perioadele de asigurare realizate în alte state membre ale UE, deci și în România.

În scopul totalizării perioadelor de asigurare realizate în cele două sisteme de pensii (Italia și România), INPS va purta corespondență în mod direct cu Casa Județeană de

Pensii competentă teritorial din România, prin intermediul formularelor europene de legătură, în vederea certificării reciproce a perioadelor de asigurare.

Subliniem că, valoarea pensiei va fi stabilită în raport cu stagiul dvs. de cotizare la sistemul de asigurări sociale al respectivului stat membru. Aceasta va corespunde perioadelor de asigurare realizate.

- Pentru a putea beneficia de **pensia pentru limită de vârstă** este necesar să fi îndeplinit vârsta de pensionare și să fi lucrat cel puțin **20 de ani** (stagiul minim de cotizare). **În anul 2017, vârsta de pensionare** pentru lucrătorii din domeniul privat este: **pentru bărbați – 66 ani și 7 luni și pentru femei –65 de ani și 7 luni** . Vârsta de pensionare va crește treptat. Se preconizează că, în 2020 vârsta de pensionare a tuturor lucrătorilor (bărbați și femei / public și privat / subordonați și autonomi) va fi de 66 de ani și 7 luni + o creștere ulterioară stabilită în funcție de evoluția speranței de viață. Muncitorii autonomi nu se vor putea pensiona decât după împlinirea vârstei de 66 ani și 1 lună . Cele mai penalizate vor fi femeile născute în anul 1953, și anume acelea care în 2017 vor împlini 64 de ani deoarece în 2018, atunci când vor ajunge la cei 65 de ani și 7 luni necesari pentru a ieși la pensie se va activa următoarea treaptă și anume creșterea cu încă câteva luni a pragului de pensionare în rândul femeilor în Italia și așa mai departe în 2019. (pentru detalii suplimentare vezi capitolul „Cum este reglementat sistemul național de pensii”)

- **În anul 2017, pensia anticipată** este recunoscută lucrătorilor cu un **stagiul minim de cotizare de 42 de ani și 10 luni (în cazul bărbaților) și 41 de ani și 10 luni (în cazul femeilor)**. Începând cu anul 2016 în Italia se va reduce coeficientul de pensie anticipată pentru bărbați cu până la 13%. (pentru detalii suplimentare vezi capitolul „Cum este reglementat sistemul național de pensii”)

Atenție! Vă sfătuim să verificați situația privind contribuțiile dvs. de asigurări sociale fie online, înregistrându-vă pe site-ul INPS fie adresându-vă INPS sau unei instituții de asistență denumită „patronato”, pentru a evita eventuale surprize neplăcute.

Asigurați-vă că sunteți înregistrat la INPS și că v-au fost plătite contribuțiile de asigurări sociale!

În eventualitatea în care ați descoperit că angajatorul dvs. a omis să vă plătească contribuțiile de asigurări sociale, vă sfătuim să prezentați, în cel mai scurt timp posibil, o plângere la INPS. Potrivit legislației în vigoare, contribuțiile de asigurări sociale pot fi

recuperate retroactiv pentru o perioadă de maxim 5 ani, ce se calculează de la momentul depunerii la INPS a plângerii menționate mai sus.

Încetarea contractului de muncă din motive de invaliditate

Pensia de incapacitate (pensione di inabilita) se acordă salariaților și lucrătorilor autonomi care suferă de o infirmitate fizică sau mentală. Aceasta se acordă în următoarele condiții: infirmitate fizică sau mentală, certificată de un medic INPS, care provoacă imposibilitatea absolută și permanentă de desfășurare a oricărei munci; un stagiul de cotizare de cel puțin 5 ani, dintre care cel puțin 3 ani să fie realizați în ultimii 5 ani precedenți pensionării.

11. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?

Sindicatelor: Cele mai mari confederații sindicale sunt: CGIL (Confederația Generală Italiană a Muncii), CISL (Confederația Italiană a Sindicatelor Libere) și UIL (Uniunea Italiană a Muncii). Pe lângă aceste confederații există numeroase sindicate definite ca „autonome”.

Confederațiile sindicale sunt structurate în federații de categorie. Federațiile naționale încheie contracte colective naționale de muncă care se aplică tuturor lucrătorilor dintr-un anumit sector, chiar dacă aceștia nu sunt înscriși la sindicat. Lucrătorul nu este obligat să se înscrie la un sindicat, însă dacă intenționează să facă acest lucru, trebuie să se înscrie la federația națională a categoriei profesionale care se ocupă de sectorul în care își desfășoară activitatea.

Înscrierea la sindicat se poate realiza după următoarele modalități:

- a) autorizând angajatorul să le rețină lunar pe fluturașul de salariu 1% din salariul lunar brut (care ulterior va fi virat de acesta la organizația sindicală de apartenență);
- b) plătind o cotă direct sindicatului la momentul înscrierii.

În Italia înscrierea la sindicat este o practică foarte frecventă.

Sindicatelor oferă, de asemenea, și alte tipuri de servicii: asistență legală în litigiile de muncă, asistență pentru cererile de prestații sociale, asistență fiscală.

La locul de muncă, printr-un mecanism democratic de tip electoral, se constituie Reprezentanța Sindicală Unitară (RSU), expresia voinței unanime a lucrătorilor. Aceasta poate fi formată din organizații sindicale votate de cel puțin 5% din lucrători. RSU poate purta negocieri cu conducerea sindicatului, consultă lucrătorii asupra deciziilor sindicatului și participă la comitetele și comisiile care se formează la locul de muncă pentru gestionarea aspectelor legate de viața firmei.

Autoritățile competente

În cazul apariției unor conflicte de muncă cetățenii români se pot adresa următoarelor instituții italiene:

- **Inspecției Muncii din cadrul Direcției Teritoriale de Muncă** din zona unde își desfășoară activitatea, atât direct, cât și prin intermediul altor instituții/organizații. Pentru a afla adresa/numărul de telefon sau fax al Inspecției Muncii competente din punct de vedere teritorial puteți accesa site-ul Ministerului Muncii și Politicilor Sociale din Italia, respectiv:
<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Istituzionale/Ministero/UfficiTerritoriali/>;
- **Carabinierii pentru Protecția Muncii** (Carabinieri per la tutela del lavoro) care își desfășoară activitate pe lângă Direcțiile teritoriale de muncă;
- **Institutul Național de Protecție Socială (INPS) și Institutul Național de Asigurare Împotriva Accidentelor de Muncă și Bolilor Profesionale (INAIL)** – pentru verificarea îndeplinirii obligațiilor de plată a contribuțiilor de asigurări sociale / accidente de muncă și boli profesionale;

- **Instanței de judecată competente** - pentru mai multe detalii, puteți consulta:
ec.europa.eu/civiljustice/jurisdiction_courts/jurisdiction_courts_ita_ro.htm

Lucrătorii care se confruntă cu probleme de muncă în Italia, pot solicita sprijinul următoarelor instituții ale Statului Român:

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă/Direcția Relații Internaționale, EURES și Mediere

Str. Avalanșei nr. 20-22, sect. 4, București, tel: +4021- 303.98.32,
www.muncainstrinatate.anofm.ro, e-mail: dmm@anofm.ro

Ambasada României în Republica Italiană

Biroul Atașatului pe Probleme de Muncă și Sociale – Andrei Sfirloagă

Via Nicolò Tartaglia n.36, 00197 Roma

tel: 0039.06.806.96.326; fax: 0039.06.808.49.95

e-mail: **roma.social1@mae.ro**

Cu ce vă poate ajuta atașatul pe probleme de muncă și sociale

- Vă informează cu privire la drepturile dvs. la locul de muncă sau la prestațiile de securitate socială (alocație pentru nucleul familial, indemnizație de șomaj, pensie etc.), precum și cu privire la demersurile pe care trebuie să le realizați pentru a intra în posesia respectivelor prestații;
- În cazul încălcării drepturilor dvs. de muncă, sesizează autoritățile publice italiene cu atribuții în domeniul muncii și asigurărilor sociale;
- Face demersuri pe lângă instituțiile cu atribuții în domeniul muncii și asigurării sociale pentru a se informa asupra situației în care vă aflați și pentru a se asigura că vă sunt respectate drepturile.

Pentru a vă putea sprijini, este necesar să contactați atașatul pe probleme de muncă și sociale și să îi aduceți la cunoștință problemele întâmpinate! Principiul prevenției este esențial! Este mult mai ușor să preîntâmpinăm problemele decât să le rezolvăm ulterior!

Limitele asistenței

- Nu vă poate găsi un loc de muncă, ci vă poate îndruma către instituțiile competente;
- Nu se poate substitui avocaților în cadrul unor procese, nu poate interveni și nu poate influența procedurile legale din Italia;
- Nu poate realiza investigații, anchete sau să se substituie autorităților locale, cu competențe în domeniul muncii;

- Nu poate prezenta în numele dumneavoastră cereri la instituțiile italiene pentru obținerea prestațiilor. Pentru pregătirea și prezentarea cererilor în vederea obținerii diferitelor prestații de securitate socială în Italia, cetățenii români se pot adresa instituțiilor de asistență denumite „Patronati”, care potrivit Legii, oferă asistență gratuită în acest sens.

D. Condiții de viață:

1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?

Sistemul politic:

Italia este o republică parlamentară. Constituția italiană recunoaște rolul partidelor politice (art. 49 „toți cetățenii au dreptul să se asocieze în mod liber în partide pentru a participa în mod democratic la politica națională”). Președintele Republicii este ales de Parlament în ședință comună și are un mandat de 7 ani, putând fi reales. Mandatul parlamentarilor este de 5 ani.

Sistemul administrativ:

Puterea executivă în Italia se exercită de către Guvern. Guvernul este format din: Președintele Consiliului, numit de Președintele Republicii, Miniștri, Vice Miniștri și Subsecretari de stat. Este necesar să primească votul de încredere în Parlament. Parlamentul are rol legislativ și este format din Camera Deputaților și Senat.

Sistemul judiciar:

Sistemul judiciar ordinar italian se împarte în două ramuri principale: civil și penal. Pentru domeniul civil este competent judecătorul de pace (Giudice di pace): se ocupă de cauzele cu o valoare economică modestă; Tribunalul: instanță de prim grad pentru cauzele cu o valoare economică mai mare și instanță de apel pentru sentințele emise de judecătorul de pace; în privința cauzelor penale are rolul de instanță de prim grad (pentru delictele care nu au fost repartizate Curții din Assisi – Corte d’Assisi). Atât în materie civilă, cât și în materie penală deciziile Tribunalului pot fi atacate la Curtea de Apel. În fiecare circumscripție a Curții de Apel există un Tribunal pentru minori (persoanele care au mai puțin de 18 ani).

În fiecare Regione există cel puțin un Tribunal Administrativ Regional.

Ordinea publică este asigurată de Arma Carabinierilor, Poliție, Garda de Finanțe și Agenții Urbani.

Există, de asemenea, Apărătorul civic (Difensore civico) care are rolul de a examina și a semnala petițiile cetățenilor cu privire la proasta activitate a instituțiilor comunale.

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

În Italia, salariul se stabilește în urma negocierii între părți, pe baza salariului minim prevăzut de contractul colectiv de referință.

În cazul funcționarilor („impiegati”) contractele colective de muncă stabilesc retribuirea fixă lunară. În cazul muncitorilor (operai) prin contractele colective de muncă se stabilesc salariul/oră.

Impozitele

IRPEF (impozitul pe venit, pentru persoanele fizice) reprezintă un impozit aplicat asupra sumei veniturilor percepute într-un an. IRPEF este un impozit care crește în funcție de nivelul veniturilor obținute într-un an.

Cotele IRPEF sunt prestabilite și fixate pe durata unui an întreg. În linie generală cotele IRPEF pot varia de la an la an în funcție de prevederile Legii Bugetului pentru respectivul an.

Veniturile care se impozitează cu IRPEF sunt reprezentate de totalitatea intrărilor economice derivate din: munca salariată; muncă autonomă; pensii și alocații; imobile (terenuri, clădiri, apartamente, etc.); venituri de capital și venituri diverse de natură financiară.

Ratele de impozitare a veniturilor anuale ale persoanelor fizice, pentru plata IRPEF pe veniturile obținute în anul anterior, sunt:

- venituri sub 15.000 euro - 23%;
- venituri între 15.000 și 28.000 euro - 3.450 euro + 27% din ce depășește 15.000 euro;
- venituri între 28.000 și 55.000 euro - 6.960 euro + 38% din ce depășește 28.000 euro;
- venituri între 55.000 și 75.000 euro - 17.220 euro + 41% din ce depășește 55.000 euro;

- venituri peste 75.000 euro - 25.420 euro + 43% din ce depășește 75.000 euro.

Pentru a determina **venitul impozabil** este necesar să se **scadă din venitul total realizat sumele deductibile** (valoarea totală a contribuțiilor de asigurări sociale, etc.), precum și deducerea privind locuința principală. În funcție de venitul impozabil se calculează **IRPEF brut** (aplicând acestuia cotele prezentate mai sus). **IRPEF net** (efectiv) se calculează, **scăzând din IRPEF brut sumele scutite „le detrazioni”**. Scutirile se acordă în funcție de situația personală sau familială a contribuabilului sau în funcție de tipul de venit dobândit, spre exemplu, în cazul în care contribuabilul face dovada că a suportat cheltuieli medicale, cheltuieli funerare, cheltuieli de asigurare, cheltuieli de școlarizare, cheltuieli ocazionate de obținerea unui credit pentru achiziționarea unei locuințe, etc. De asemenea, angajatul poate beneficia de scutiri pentru membrii de familie aflați în întreținere (dacă acestea, în anul anterior, au obținut un venit mai mic de 2.840,51 Euro).

Nu sunt supuse impozitului IRPEF următoarele venituri:

- salariul de până la 8.000 euro/an rezultat din munca angajată;
- pensiile de până la 7.500 euro/an primite de pensionarii cu vârstă de până la 75 de ani;
- pensiile de până la 7.750 euro/an primite de pensionarii cu vârstă de 75 de ani sau peste;
- alocația de întreținere acordată de foștii soți de până la 7.500 euro/an;
- venituri asimilate veniturilor rezultate din muncă angajată de până la 4.800 euro;
- venituri din terenuri care să nu depășească suma de 185,92 euro.

Pentru mai multe informații, persoanele interesate se pot adresa Administrației Financiare/ Agenzia delle Entrate - telefon: 848.800.444, site: www.agenziaentrate.gov.it. De asemenea, există Centre de Asistență Fiscală (CAF), cărora persoanele interesate li se pot adresa pentru a fi informate cu privire la taxele datorate statului italian, la scutirile și sumele deductibile de care pot beneficia, cât și pentru a primi asistența necesară completării sau depunerii documentelor prevăzute de lege.

3. Care este costul vieții?

Potrivit unui studiu realizat de ADOC (Asociația Națională pentru Apărarea și Orientarea Consumatorilor) cu privire la rezultatele analizei comparative ale costului vieții în 7 țări europene, venitul mediu al italienilor depășește doar venitul cehilor, în timp ce prețurile produselor și ale serviciilor sunt echivalente cu cele din alte țări europene, iar în anumite cazuri, sunt chiar mai ridicate.

Italianii cheltuiesc în medie circa 37 euro/zi, respectiv 79,5% din venitul zilnic net.

Calculând cheltuielile pentru micul dejun (cca. 2 euro), prânz în oraș (peste 11 euro), cină acasă (11,60 euro), transport privat (5,40 euro) sau public (2 euro), celular (1,50 euro pentru fiecare 10 minute de convorbiri), cheltuieli pentru casă (în medie 5 euro), TV public (0,30 Euro) sau cinema (7,50 Euro), o zi standard în Italia costă cu 1,6% mai mult decât media europeană și are un impact mai mare asupra venitului decât în alte State.

Aceste date sunt confirmate și de un alt studiu prin care au fost prelucrate din punct de vedere statistic datele oficiale ale Eurostat, care permis realizarea unei comparații între prețurile bunurilor și ale serviciilor în 27 State europene.

Italianii cheltuiesc cel mai mult cu achiziționarea produselor alimentare. În privința transportului public (preț carburant și asigurare), Italia se află pe locul 2, după Anglia.

La polul opus se află transportul public. Acesta costă aproximativ jumătate decât în Europa, dar este deficitar din punctul de vedere al calității.

O masă în oraș costă un italian cu 41% mai mult decât l-ar costa pe un neamț.

În privința utilităților, în Italia se cheltuiesc circa 5 euro pe zi, puțin mai mult decât în Europa.

În privința produselor alimentare, italienii plătesc circa 4% mai mult decât restul Europei (circa 12 euro/zi). În privința articolelor de vestimentație, prețurile sunt aproximativ la același nivel ca și în celelalte țări.

4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?

Achiziția unei locuințe:

Când vă decidenți să cumpărați o locuință, este oportun să încheiați un contract preliminar de vânzare-cumpărare, prin care sunt identificate cu acuratețe imobilul care face obiectul vânzării și părțile în cauză.

Pentru a vă asigura asupra corectitudinii conținutului, vă puteți adresa unui specialist de încredere, sau, în alternativă, notarului care se va ocupa inclusiv de redactarea documentului final privind cumpărarea.

Se recomandă transcrierea contractului preliminar în Registrul Imobiliar, pentru a evita să deviniți victima unei excrocherii (de exemplu: în caz contrar, vânzătorul ar putea să vândă imobilul altor persoane).

Transcrierea presupune achitarea unei taxe fixe de transcriere (168 Euro), a drepturilor de transcriere (35 Euro) și a onorariului notarului.

Înregistrarea constă în prezentarea contractului preliminar la Administrația Financiară (all' Agenzia delle Entrate) pentru plata impozitelor aferente.

Aveți posibilitatea de a solicita acordarea unui credit ipotecar. Suma acordată nu poate depăși 30% din venitul familiei solicitantului;

Chiria:

Contractul de închiriere se încheie între proprietar și chiriaș, în formă scrisă, în conformitate cu Legea nr. 431/98, care prevede inclusiv obligația de înregistrare a contractului.

Contractul de închiriere trebuie să conțină, în mod obligatoriu: data semnării (dată de la care intră în vigoare oficial contractul și termenul de 30 de zile pentru înregistrarea contractului), descrierea în detaliu a părților, identificarea bunului imobiliar și scopului utilizării, valoarea chiriei și durata închirierii.

Contractul trebuie semnat de către chiriaș și proprietar și trebuie să fie înregistrat la Administrația financiară în termen de 30 de zile de la semnare (poate fi înregistrat inclusiv pe cale telematică).

Impozitul de registru este de 2% din chiria anuală.

Plata impozitului revine atât chiriașului cât și proprietarului, în mod egal, sau în funcție de ceea ce prevede contractul de închiriere, însă ambele părți răspund de plata sumei datorate pentru înregistrare.

În general, se solicită depunerea unei garanții de către chiriaș, care are valoarea a 2 sau 3 chirii, care va fi restituită la încetarea contractului.

Dacă contractul nu este înregistrat nu va fi posibilă obținerea facilităților și a scutirilor fiscale prevăzute de lege, atât în cazul proprietarului, cât și al chiriașului. Pentru informații cu privire la modalitățile de închiriere, vă puteți adresa Sindicatului Unitar Național Chiriași - SUNIA, prezent în fiecare regiune a Italiei (www.sunia.it).

5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Pentru înscrierea la SSN e necesar să vă adresați ASL din zona unde locuiți. Înscrierea la SSN vă va permite să aveți un medic/pediatru de familie, la care vă puteți adresa atunci când aveți o problemă de sănătate.

În cazul unei șederi care nu depășește 3 luni, dacă dețineți un document de identitate valabil și Cardul European de Sănătate (TEAM) eliberat în România, aveți acces la serviciile de sănătate din Italia.

În cazul unei șederi mai mari de 3 luni, e necesar să vă înscrieți în Registrul de evidență a populației din cadrul Primăriei de reședință. Vă puteți înscrie la SSN, dacă vă încadrați într-una din următoarele situații:

- Sunteți salariat sau lucrător autonom în Italia;
- Sunteți membru de familie al unui salariat / lucrător autonom din Italia;
- Sunteți membru de familie al unui cetățean italian;
- Dețineți un certificat de rezidență permanentă dobândit după cel puțin 5 ani de ședere în Italia;
- Dacă vă aflați în șomaj și sunteți înscris pe listele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă sau participați la un curs de formare profesională;
- Dețineți unul din următoarele formulare europene: E106, E109, E120, E121.

Cetățenii comunitari, indiferent dacă sunt sau nu rezidenți pe teritoriul Italiei, au dreptul la prestații medicale cu caracter urgent.

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

Sistemul de învățământ din Italia reformat recent este format din:

grădiniță pentru copii cu vârsta cuprinsă între doi ani și jumătate și șase ani (cunoscută anterior ca școala maternă);

primul ciclu, care este format din școala primară (de 5 ani) și școala secundară de I-ul grad (de 3 ani);

al doilea ciclu, care este format din liceu și sistemul de educație și formare profesională.

Copii cu vârste mai mici de doi ani și jumătate pot fi înscriși la creșă (asilo nido).

Prin Circulara nr. 101/2010 emisă de Ministerul Educației, Universității și Cercetării, a fost reglementată obligația educației pentru copii cu vârste cuprinse între 6 și 16 ani (primul ciclu și primii 2 ani din cel de-al doilea ciclu).

Este reglementat, de asemenea „l'obbligo formativo” (obligația formării) – dreptul/datoria de a frecventa activități de formare până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Elevii pot alege între:

- Sistemul de educație școlară finalizat cu obținerea diplomei de stat (Diploma di Stato);
- Sistemul de formare profesională cu durata de cel puțin 2 ani, finalizat cu obținerea unei calificări profesionale (Qualifica Professionale);
- Contract de ucenicie (contratto di Apprendistato).

Cele 3 opțiuni sunt considerate echivalente, existând posibilitate de transfer de la un sistem la altul, prin intermediul unui sistem de atribuire și recunoaștere a creditelor.

Proiectul privind predarea cursului de limbă, cultură și civilizație românească în unități de învățământ din state membre ale Uniunii Europene

Respectând politica UE în domeniul plurilingvistismului, Institutul Limbii Române a inițiat programe **pentru elevi din țările în care există comunități românești**, pentru o bună și reală cunoaștere a valorilor lingvistice și culturale românești ca valori europene generale.

Începând cu anul școlar **2007-2008** Institutul Limbii Române și MECTS a lansat în unități de învățământ din Italia ***Proiectul privind predarea cursului de Limbă, cultură și civilizație românească, LCCR,***

Cursul de **Limbă, cultură și civilizație românească** este **predat** de **învățători/institutori, profesori, cetățeni români rezidenți în Italia**. Selecția, evaluarea, monitorizarea și plata acestora este asigurată de Institutul Limbii Române.

Cursul este structurat într-un format de **2 ore** pe săptămână și se adresează tuturor nivelurilor, respectiv preșcolar, primar, gimnazial și liceal.

Predarea cursului LCCR are la bază o programă, în baza căreia au fost realizate suportul de curs de Limbă, Cultură și Civilizație Românească și ghidul de limba română distribuite gratuit tuturor elevilor care participa la orele de curs.

Institutul Limbii Române a editat și publicat **suporturi de curs și ghiduri de limba română**, materiale necesare desfășurării cursului LCCR.

Fiecare etapă de implementare, monitorizare și extindere a acestui proiect se realizează în strânsă cooperare cu autoritățile cu responsabilități în domeniul educației din Italia, prin intermediul Ambasadei României în Republica Italiană.

7. Cum este viața socială și culturală?

Italia este cunoscută în lumea întreagă pentru frumusețile sale unice, atât din punctul de vedere al reliefului, cât și al patrimoniului istoric și artistic, fiind denumită „țara frumoasă” (il bel Paese). Orașe splendide precum Veneția, Ravenna, Ferrara, Bologna, Florența, Siena, Roma, Napoli și Palermo constituie mărturii incontestabile ale istoriei, culturii și artei sale milenare.

În Italia există diferite modalități pentru petrecerea timpului liber: cultivarea unui hobby, practicarea unui sport, pot fi urmărite concerte, spectacole de teatru, manifestații folclorice, puteți participa la un eveniment sportiv; vizita marile și micile orașe de artă, piețele, străzile, bisericile, edificiile, siturile arheologice, muzeele puteți face shopping, etc.

8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?

Actele de stare civilă ale cetățenilor români (certificat de naștere, certificat de căsătorie) eliberate de autoritățile italiene au putere doveditoare în România numai dacă sunt transcrise în registrele de stare civilă române.

Cetățenii români au obligația ca în termen de 6 luni de la primirea certificatului/extrasului de stare civilă să solicite transcrierea.

Legea 201/2009 prevede că, în cazul în care întocmirea actului nu a fost efectuată la oficiul consular, acesta se efectuează în România la serviciul public comunitar local de evidență a persoanelor sau, după caz, de ofițerul de stare civilă din cadrul primăriei unității administrativ teritoriale pe a cărei rază se află domiciliul.

Nașterea: spitalul unde a avut loc nașterea vă elibera părinților un atestat („l'attestazione di avvenuta nascita”). Părintele trebuie, în termen de 10 zile, să se prezinte la primăria unde a avut loc nașterea sau la primăria competentă în funcție de domiciliul părinților pentru a declara nașterea copilului, a prezenta atestatul menționat anterior și pentru a obține certificatul de naștere.

Cererea de înscriere a certificatului de naștere la oficiul consular competent din Italia se depune de către unul dintre părinți (cetățean român). La eliberarea documentului se va prezenta același părinte care a depus cererea.

Documente necesare:

- **Extrasul de naștere italian, în care să fie trecuți părinții, apostilat de prefectura locală, în original și copie.** Apostila se obține de la *Ufficio Legalizzazioni* din cadrul Prefecturii de rezidență;
- cererea de transcriere și declarația pe proprie răspundere privind inexistența altei transcrieri în România, precum și declarația privind domiciliul minorului (formularele se primesc la Secția consulară);
- copia cărților de identitate românești ale părinților copilului; copia pașapoartelor pentru cetățenii români cu domiciliul în Italia și a cărții de identitate italiene (atestat rezidență); în cazul în care unul dintre părinți este cetățean străin, se va prezenta copia documentului de identitate emis de autoritatea străină;
- copia certificatului de căsătorie românesc (pentru cei căsătoriți) și de naștere ale părinților copilului;

Căsătoria: E necesar să vă adresați Serviciului de stare civilă din cadrul Primăriei de rezidență a unuia dintre viitori soți. Ulterior, Serviciul de stare civilă, în prezența celor 2 soți, a 2 martori, va efectua publicația de căsătorie (pubblicazioni di matrimonio) care ca

trebui afișată timp de 8 zile consecutive la primăria de domiciliu a viitorilor soți. După scurgerea acestei perioade, va fi eliberat un certificat care atestă îndeplinirea formalităților de publicitate a căsătoriei. De la acest moment, viitori soți pot oficializa căsătoria în termen de 6 luni. Dacă acest termen este depășit și căsătoria nu a avut loc, este necesar să se reia procedura, întrucât certificatul menționat anterior își pierde valabilitatea.

Celebrarea căsătoriei poate fi efectuată de către Primar, de către o persoană delegată de acesta sau de către un preot catolic (în baza Acordului existent între Statul italian și Biserica Catolică, exercită funcția Statului, prin încheierea căsătoriei).

Observație: Cetățenii români care doresc să se căsătorească în Italia pot obține, la cerere de la oficiile consulare române din Italia, în vederea constituirii dosarului solicitat de autoritățile italiene, autorizația pentru încheierea căsătoriei (*NULLA OSTA AL MATRIMONIO*):

În vederea eliberării *NULLA OSTA AL MATRIMONIO* sunt necesare:

- pașaportul/cartea de identitate românești valabile, în original și copie;
- certificatul de naștere, în original și copie (cu traducere efectuată de Consulat);
- un document de identitate al viitorului/viitoarei soț /soții;
- *pentru cetățenii români divorțați*: sentința de divorț, definitivă și irevocabilă, în original și copie;
- *pentru cetățenii români văduvi*: certificat de căsătorie, certificat de deces al soțului, în original și copie;

În vederea constituirii dosarului solicitat de către autoritățile italiene, este necesară prezentarea certificatului de naștere românesc apostilat, cu traducerea acestuia în limba italiană, legalizată de notar și apostilată la Camera notarilor competentă teritorial în România.

După efectuarea căsătoriei, este obligatorie înscrierea certificatului de căsătorie italian în registrele de stare civilă românești la oficiul consular român din Italia sau transcrierea acestuia la oficiul de stare civilă al primăriei de domiciliu din România.

1. Pentru căsătoriile încheiate în Italia anterior 01.10.2011, cererea de înscriere a certificatului de căsătorie se depune de către unul dintre soți (cetățean român) dacă în certificatul/extrasul de căsătorie italian se face referire la numele soților după căsătorie. În cazul în care în extrasul/certificatul de căsătorie italian nu se menționează numele soților după căsătorie este necesară o declarație autentificată, din partea ambilor soți, dacă sunt cetățeni români sau numai a soțului cetățean român, cu privire la numele purtat după căsătorie (formularul se primește la Secția Consulară).

2. Pentru căsătoriile încheiate în Italia ulterior 01.10.2011, cererea de înscriere a certificatului de căsătorie se depune de către ambii soți. După intrarea în vigoare a noului Cod Civil (la 1 octombrie 2011) soții trebuie să efectueze o declarație pe proprie răspundere – chiar dacă unul dintre soți este cetățean străin – din care să rezulte în mod expres și ne-echivoc legea (italiană sau română) aplicabilă regimului matrimonial. În situația în care unul dintre soți nu se poate prezenta la Secția Consulară, se acceptă ca declarația să fie autentificată de un notar public italian, tradusă în limba română și apostilată. În cazul în care soții aleg să se aplice legea română regimului matrimonial, în declarație se va specifica regimul matrimonial ales în conformitate cu legea română (conform noului Cod Civil, acesta poate fi: *comunitatea legală*, *separația de bunuri* sau *comunitatea convențională*). Dacă soții optează pentru comunitatea convențională sau separația de bunuri, trebuie prezentată convenția matrimonială întocmită anterior încheierii căsătoriei la un notar public român.

Documente necesare:

- **certificatul/extrasul actului de căsătorie italian pentru uz extern, apostilat de prefectura locală, în original și copie;**
- **declarația pe proprie răspundere privind inexistența altei transcrieri în România (formularul se primește la Secția consulară);**

- copia cărților de identitate românești; copia pașapoartelor pentru cetățenii români cu domiciliul în Italia și a cărții de identitate italiene (atestat rezidență);
- copia certificatelor de naștere ale soților; în cazul în care unul dintre soți este cetățean străin, se va prezenta extrasul de naștere al acestuia cu părinții.

Decesul: În situațiile în care decesul a survenit într-o structură medicală sau într-o locuință privată, medicul ASL (unității spitalicești locale) redactează un document care atestă decesul. Soțul supraviețuitor sau urmașul trebuie să se prezinte ulterior la Serviciul de stare civilă, unde trebuie să prezinte documentul menționat anterior și să solicite eliberarea certificatului de deces și a autorizației pentru înmormântare.

Dacă, în schimb, decesul a survenit urmare a unui accident stradal sau în circumstanțe „violente”, este necesar ca, pe lângă documentul eliberat de medic, să se prezinte actul de constatare a decesului (l'atto di constatazione della morte) emis de un magistrat și autorizația pentru înmormântare (il nullaosta al seppellimento) emis de Procuratură.

9. Cum este reglementat transportul?

Autostrăzile: Pe toate autostrăzile din Italia se aplică taxarea. De regulă, conducătorul autovehiculului primește un tichet la intrarea pe autostradă și plătește la ieșire o taxă corespunzătoare, care ține cont de distanța parcursă pe autostradă, de coeficientul clasei autovehiculului și de coeficientul de autostradă (diferă de la o autostradă la alta). În cazuri restrânse se aplică o taxă fixă.

Pentru autovehiculele care au montat sistemul electronic de plată Telepass, cele două proceduri (înregistrarea intrării și taxarea la ieșire) se realizează automat. Autovehiculul nu mai trebuie să oprească (e suficient să treacă cu o viteză de maxim 30 km/h prin zona de înregistrare marcată cu înscrisul Telepass).

Transportul public: Costul transporturilor publice variază, în general de la oraș la oraș, de aceea se recomandă consultarea site-ului oficial al societății de transport locale.

Calea Ferată / Transportul aerian: pentru informații pot fi consultate site-urile: www.trenitalia.com, www.alitalia.it. Selecționând localitatea care vă interesează, puteți vizualiza programul, rutele, prețurile, serviciile oferite, etc.

Înainte de a vă urca în orice mijloc de transport public este necesar să vă cumpărați un bilet de transport. Acesta poate fi achiziționat atât online, cât și de la unele chioșcuri de ziare și de la tutungerii.

E. Asigurări sociale și asigurări:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

Sistemul de securitate socială din Italia acoperă următoarele situații: bătrânețe, invaliditate, urmași, boală, șomaj, pensionare anticipată, maternitate/paternitate, protecția familiilor, accidente de muncă și boli profesionale.

Sistemul de asigurări sociale are următoarele caracteristici principale:

- Toți lucrătorii care își desfășoară activitatea lucrativă pe teritoriul Italiei sunt asigurați, în mod obligatoriu, prin asigurările de securitate socială.
- Atât angajații din sectorul privat, cât și persoanele care desfășoară activități independente se vor înregistra obligatoriu la regimul general de asigurări obligatorii (așa numitul AGO, reprezentând „Assicurazione Generale Obbligatoria”).
- Cele mai multe dintre prestațiile menționate mai sus administrate de Regimul General de Asigurări Obligatorii se acordă următoarelor categorii de lucrători: salariați din sectorul privat, lucrători independenți – incluzând comercianți, meșteșugari, arendași, fermieri și chiriași – și „parasubordinați”, înregistrați la INPS (Institutul Național de Protecție Socială).
- Funcționarii publici, inclusiv cei înregistrați la fostul INPDAP, precum și angajații din industria divertismentului și sportivii, inclusiv cei înregistrați recent la fostul ENPALS, sunt asigurați, de asemenea, la INPS începând cu ianuarie 2012.
- În plus, INPS administrează, de asemenea, un număr de fonduri speciale de ajutor reciproc pentru anumite categorii de lucrători, incluzând lucrătorii din sistemul feroviar și cel al liniilor de tramvai, angajații societăților fiscale, de autorizare, de telefonie și ai societăților private de furnizare a gazelor, clericii și echipajele de zbor din aviația civilă
- Alte regimuri/fonduri de pensii speciale colectează contribuții și acordă prestații următoarelor categorii de lucrători: jurnaliști (înregistrați la INPGI); liber

profesioniști, precum avocați, medici, ingineri, arhitecți, înregistrați fiecare la propriul regim special sau fond de pensii special.

- Asigurările care oferă protecție lucrătorilor în caz de boli profesionale, accidente sau deces la locul de muncă, finanțat din contribuțiile angajatorilor, sunt administrate de INAIL (Institutul Național de Asigurări împotriva Accidentelor de Muncă). Institutul acordă fie prestații temporare, fie rente viagere în caz de invaliditate permanentă sau ajutoare de deces.
- Sistemul oferă, de asemenea, alocații de tipul ajutorului social, acordate în funcție de venit, și prestații de îngrijire pe termen lung, acordate familiilor și persoanelor nevoiașe, pentru limită de vârstă, venituri mici, handicap fizic. Aceste prestații bazate pe protecție socială sunt finanțate din impozitele generale și sunt plătite fie de INPS, fie de municipalitățile competente.
- Prestațiile medicale în natură sunt acordate de Serviciul Național de Sănătate (Servizio Sanitario Nazionale), fiind finanțate din impozitele generale și administrate la nivel regional.
- Regimul general obligatoriu administrat de INPS oferă asigurare de securitate socială unei proporții de aproape 90% din populația totală asigurată în temeiul legislației de securitate socială din Italia.
- Sistemul italian de asigurări sociale este finanțat atât prin intermediul contribuțiilor la asigurările sociale plătite de angajatori și angajați, cât și prin veniturile fiscale generale. Contribuțiile sunt plătite în contul asigurărilor a fiecărui lucrător, reprezentând: 33% din câștigurile salariale brute pentru angajați; 20% pentru persoanele care desfășoară activități independente (dar acestea o să crească treptat până la 24% în 2018); 27,72% pentru lucrătorii subordonați înscriși la Gestioni separate (crescând treptat până la 33% în 2018).

Indemnizația de boală / „indennità di malattia” are scopul de a înlocui salariul care a fost suspendat pe motive de boală. Se plătește de către INPS.

Indemnizația de boală se acordă:

- aproape tuturor lucrătorilor din sectorul privat;
- funcționarilor din comerț, turism și servicii;

- șomerilor și celor suspendați aparținând categoriilor indicate mai sus, cu condiția ca, perioada dintre încetarea activității și instaurarea bolii să fie mai mică de 60 de zile. Menajerele, îngrijitoarele și lucrătorii autonomi nu au dreptul la indemnizația de boală.

Valoarea indemnizației de boală

În cazul lucrătorilor salariați, în general, valoarea indemnizației este de 50% din salariul mediul zilnic pentru primele 4 - 20 zile de boală, respectiv de 66,6% pentru zilele următoare sau în caz de recidivă.

Durata acordării indemnizației de boală

Lucrătorilor cu contracte cu durată nedeterminată din industrie, agricultură, ucenicilor și lucrătorilor suspendați, li se poate acorda indemnizația de boală pentru maxim 180 de zile în fiecare an calendaristic. Primele 3 zile ale concediului medical sunt suportate de către angajator, restul fiind achitate de către INPS.

Cum se poate obține indemnizația de boală

Pentru a avea dreptul la indemnizația de boală lucrătorul trebuie să solicite medicului curant eliberarea certificatului de boală (formular OPM) și transmiterea acestuia pe cale telematică la INPS. În acest mod, acesta este scutit de obligația de a transmite atestatul către propriul angajator care va putea beneficia de serviciile puse la dispoziție de către INPS pentru vizualizarea sau primirea respectivului atestat.

În cazul în care nu este posibilă transmiterea telematică a certificatului, lucrătorul trebuie, în termen de 2 zile de la eliberarea certificatului de boală și al atestatului, să transmită certificatul de boală la INPS și atestatul către propriul angajator.

În caz de spitalizare, certificatele de internare și de externare pot fi depuse și după cele 2 zile de la data eliberării, cu respectarea termenului de prescriere a prestației. Lucrătorii înregistrați la Gestiunea Separată a INPS trebuie să prezinte la INPS, pe lângă certificatul de boală și formularul SR06 ce poate fi descărcat de pe site-ul INPS.

Controale

În perioada concediului medical reprezentanții INPS sau medicii dispensarului local pot efectua verificări la domiciliul lucrătorului bolnav între orele 10.00 – 12.00 și 17.00 – 19.00 în oricare din zilele săptămânii. În cazul primei absențe nejustificate de la

domiciliu (absența justificată acceptată este reprezentată doar de efectuarea unor controale medicale urgente, motive grave personale sau familiale ori de situații de forță majoră) își pierde dreptul de a primi indemnizația de boală până la un maxim de 10 zile. În cazul unei ulterioare absențe nejustificate de la domiciliu se aplică o reducere de 50% a indemnizației pentru perioada restantă de boală.

Angajatorul nu poate concedia lucrătorul aflat în concediu medical, înainte de expirarea ”*periodo di comporto*” perioadei prevăzute în contractele colective de muncă de păstrare a locului de muncă în caz de absență pe motiv de boală.

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

NASPI se acordă lucrătorilor (inclusiv ucenicilor; lucrătorilor – asociați din cadrul cooperativelor care au un raport de muncă salariată; personalul artistic cu contract de muncă salariată) în următoarele condiții:

- **și-au pierdut involuntar locul de muncă, începând cu 01 mai 2015;**

NASPI nu se acordă lucrătorilor:

- *care și-au dat demisia (cu excepția demisiei pentru justă cauză / în timpul perioadei de protecție a maternității la locul de muncă – 300 de zile de la data presupusă a nașterii)*

sau

- *al căror raport de muncă a încetat prin acordul părților (cu excepția situației în care s-a ajuns la această decizie în cadrul parcurgerii tentativei de conciliere a unui litigiu de muncă realizată de Direcția Teritorială de Muncă);*

- **Au minim 13 săptămâni de contribuții pentru șomaj, în ultimii 4 ani anteriori pierderii locului de muncă;**

- **Au lucrat efectiv minim 30 de zile, în ultimele 12 luni anterioare pierderii locului de muncă, perioadă în care să fi fost plătită cel puțin contribuția minimă.**

NASPI se plătește lunar, pentru jumătate din săptămânile lucrate (în care lucrătorul a fost asigurat împotriva șomajului) în ultimii 4 ani. Nu sunt luate în considerare perioadele de asigurare care au fost luate deja în calcul la acordarea unor prestații de șomaj anterioare.

Pentru a putea beneficia de NASPI, lucrătorii aflați în situațiile prezentate mai sus, trebuie să prezinte cererea la INPS, în termenul limită de 68 de zile de la pierderea locului de muncă.

Cererea poate fi prezentată prin următoarele modalități:

- Accesând site-ul www.inps.it (este necesar ca solicitantul să se înregistreze pe site-ul INPS și să obțină de la INPS un cod PIN, în acest sens);
- Apelând la una din instituțiile de asistență a lucrătorilor denumită „patronato”, care, potrivit legii, trebuie să sprijine gratuit lucrătorii să prezinte respectiva cerere;
- Accesând centrul de contact integrat INPS INAIL (sunând de la un telefon fix la numărul: 803.164 sau de la un telefon celular: 06.164.164).

Indemnizația de șomaj pentru domeniul agricol

Lucrătorii din domeniul agricol continuă să primească indemnizația de șomaj și după 01.01.2013.

Pentru a putea beneficia de indemnizația de șomaj lucrătorii agricoli trebuie:

- Să aibă contribuțiile de asigurări sociale plătite, de cel puțin 2 ani;
- Să fi lucrat cel puțin 102 zile în ultimii 2 ani înaintea prezentării cererii și să figureze în listele nominale ale lucrătorilor agricoli salariați (contractele cu durată determinată) / să fi lucrat în baza unui contract pe durată nedeterminată în anul pentru care se solicită acordarea prestației.

Indemnizația reprezintă 40% din salariu și se acordă pentru numărul de zile lucrate în anul anterior, până la un maxim de 180 de zile. Din respectiva sumă se scade procentul de 9% pentru fiecare zi plătită până la maxim 150 de zile.

În cazul muncitorilor cu contracte pe perioadă nedeterminată, indemnizația reprezintă 30% din salariu.

Cererea trebuie să fie prezentată până la 31 martie din anul următor, după încetarea activității.

În situația în care condiția privind stagiul minim de cotizare pentru șomaj prevăzut de legislația existentă în Italia nu este îndeplinită, se poate aplica principiul totalizării, respectiv perioada de asigurare realizată în Italia se va cumula cu perioada de asigurare realizată anterior în România. Perioadele de asigurare realizate în România sunt certificate prin Formularul UI/E301 emis de Agenția Județeană/ Municipiului București pentru Ocuparea Forței de Muncă(AJOFM/AMOFM București) de care lucrătorul român aparține cu ultimul domiciliul sau reședință pe care le-a avut în România.

Vă recomandăm ca, în situația în care vă încetează activitatea în România și urmează să vă desfășurați activitatea într-un alt Stat Membru, de exemplu în Italia, să solicitați AJOFM / AMOFM București eliberarea formularului UI/E 301, chiar dacă nu anticipați o situație de șomaj. În felul acesta, în momentul solicitării dreptului de a beneficia de indemnizație de șomaj, dacă este necesară totalizarea perioadelor de asigurare realizate, veți câștiga timp și veți beneficia imediat de deschiderea dreptului.

Alocația socială. Puteți beneficia de alocația socială dacă îndepliniți următoarele condiții:

- Aveți cel puțin 65 de ani și 3 luni;
- Aveți reședința efectivă în Italia (este necesar să fiți înscris/ă la Serviciul de evidență a populației – ”anagrafe” din cadrul Primăriei; puteți prezenta inclusiv ”carta di soggiorno” – cartea de ședere);
- Aveți un venit foarte mic sau nu dețineți nici un venit;
- Locuiți legal în Italia de cel puțin 10 ani.

Este o prestație provizorie. În fiecare an, INPS verifică dacă beneficiarul îndeplinește condițiile privind venitul realizat și cele referitoare la șederea efectivă în Italia.

Alocația socială nu poate fi transferată în străinătate. Dacă beneficiarul acesteia se mută într-o altă țară, își pierde dreptul de a primi respectiva alocație. De asemenea, alocația socială nu poate fi transmisă urmașilor.

INPS suspendă plata alocației sociale în cazul în care beneficiarul se află în străinătate pentru perioade mai mari de o lună (cu excepția problemelor medicale foarte grave dovedite prin documentația medicală necesară).

La un an de la suspendarea dreptului, INPS poate revoca plata prestației, dacă în urma verificărilor efectuate a rezultat că situația a rămas neschimbată.

Cererea pentru obținerea alocației sociale

Cererea poate fi prezentată:

- online – pe site-ul www.inps.it (este necesar să vă creați un cont pe site-ul INPS);
- telefonic – sunând la numerele de telefon: 803164 (apelabil gratuit de la un telefon fix), 06164164 (apelabil de la un telefon mobil);
- cu sprijinul unei instituții de asistență - ”Patronato”.

Este necesar să comunicați codul dvs. fiscal și al soției/soțului (chiar dacă aceasta/acesta locuiește în străinătate).

Valoarea alocației sociale

În funcție de venitul realizat anual, alocația socială poate fi acordată integral sau parțial.

Valoarea alocației socială se stabilește anual. În anul 2015, valoarea lunară a alocației este de 448,52€.

Veniturile realizate trebuie să fie inferioare limitelor stabilite anual. Acestea variază în funcție de starea civilă a pensionarului. Dacă solicitantul este căsătorit, se ia în calcul și venitul soțului/soției. Pentru a putea primi alocația socială în acest an, veniturile obținute nu trebuie să depășească următoarele limite:

- € 5.830,76 dacă solicitantul este necăsătorit;
- € 11.661,52 dacă solicitantul este căsătorit.

3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?

Serviciul de sănătate publică se bazează pe reședință. Asistența medicală se acordă tuturor celor înregistrați la centrele de sănătate locale (Azienda sanitaria locale) și tuturor celor eligibili în baza legislației naționale și comunitare în vigoare. Fiecare cetățean italian cu reședința în Italia, toate persoanele afiliate la sistemul de asigurări de sănătate al unui alt stat membru al Uniunii Europene care lucrează în Italia și persoanele aflate în întreținerea acestora sunt asigurate pentru asistență medicală.

Tratamentul sau medicamentele necesare pot fi asigurate gratuit de către centrul de sănătate local sau de către medicii sau farmaciștii afiliați la sistemul de sănătate. De asemenea, pacientul poate suporta costul prestațiilor primite, urmând ca acesta să îi fie rambursat.

Cele mai multe medicamente sunt înscrise pe lista farmaciștilor, fiind împărțite astfel în două categorii. Medicamentele din prima categorie, destinate îngrijirilor de urgență și tratamentului bolilor cu nivel ridicat de risc, cronice și invalidante, sunt în întregime gratuite. Pentru cea de-a doua categorie, dumneavoastră plătiți o parte din cost direct farmacistului care vă eliberează medicamentele de pe rețetă. Există un cost minim pentru fiecare rețetă. Dacă medicul prescrie un medicament care nu se află pe listă, va trebui să plătiți dumneavoastră costul integral.

Există o taxă de utilizator pentru analizele de diagnostic și de laborator. Cu toate acestea, îngrijirea în spital este gratuită în spitalele publice și în clinicile private afiliate Serviciului național de sănătate (Servizio Sanitario Nazionale, SSN). Trebuie să aveți trimitere de la medicul de familie, exceptând urgențele. Internarea în instituții acreditate trebuie aprobată de centrul de sănătate local. Spitalizarea este gratuită, dar trebuie să plătiți orice servicii suplimentare (rezervă, telefon, televizor).

În special, în ceea ce privește prestațiile de maternitate în natură, asistența obstetrică generală se acordă direct și gratuit în dispensarele centrelor de sănătate locale, incluzând toate analizele înainte de concepție și cele prenatale. De asemenea, aceasta poate fi acordată la domiciliu de către o moașă afiliată la Serviciul Național de Sănătate (SSN). Dacă venitul familial nu depășește un anumit quantum pe an, stabilit prin lege, vizitele medicale și analizele de laborator pentru mame și copiii până la vârsta de șase ani sunt, de asemenea, acordate gratuit.

Deși prestațiile minime garantate sunt aceleași peste tot în Italia, dat fiind că Regiunile italiene dispun de autonomie considerabilă în acest domeniu, pot exista mici variații regionale în ceea ce privește condițiile și metodele de plată a prestațiilor medicale, farmaceutice și suplimentare.

Asistența medicală disponibilă include:

- serviciile unui medic generalist în afara unui spital;
- îngrijire pediatrică, obstetrică și ginecologie;
- serviciile unui specialist (inclusiv prestații stomatologice) în dispensare publice și private care au contracte cu serviciul național de sănătate;
- spitalizare (inclusiv pentru naștere) în spitale publice, clinici publice etc. și instituții private care au încheiat contracte cu serviciul național de sănătate;
- medicamente și produse farmaceutice, eliberate pe bază de prescripție medicală din partea medicului de familie sau a specialistului care este angajat sau acreditat de Serviciul național de sănătate(SSN).

Persoanele care suferă de tuberculoză sunt asigurate prin dispoziții speciale; acestea sunt, de asemenea, asigurate pentru prestații de boală și maternitate. Regimul special include asistență medicală și prestații în numerar. Lucrătorii și membrii familiei care suferă de

tuberculoză au dreptul la anumite prestații în numerar, condiționate atât timp cât asiguratul a plătit contribuții cel puțin un an de a lungul vieții sale active.

Sistemul național de sănătate oferă prestații suplimentare speciale. Prestațiile suplimentare sunt, în cea mai mare parte, indirecte și doar o parte din costul acestora este rambursat.

Îngrijirea pediatrică este gratuită până la vârsta de doisprezece ani. Aceasta include cure termale, tratamente ortopedice speciale, proteze și anumite prestații de diagnostic importante. Pentru a beneficia de aceste prestații, trebuie să vă adresați centrului de sănătate local cu o recomandare din partea medicului examinator.

Asistența medicală generală este oferită de centrele de sănătate locale (Azienda sanitaria locale). Acestea fac parte din Serviciul național de sănătate (SSN).

Trebuie să vizitați centrul de sănătate local pentru a vă înscrie în Serviciul național de sănătate și pentru a obține un card de asigurări de sănătate (Tessera Sanitaria).

Angajații sau persoanele care desfășoară activități independente se pot înscrie imediat după vărsarea contribuțiilor la sistemul național de asigurări din Italia. După ce v-ați înregistrat, aveți libertatea de a alege un medic din regiunea dumneavoastră de pe lista medicilor afiliați la Serviciul național de sănătate. Pentru asistență medicală generală, mergeți direct la medicul din cadrul Serviciului național de sănătate de la centrul de sănătate local sau dintr-un alt serviciu acreditat de Serviciul național de sănătate.

Trebuie să mergeți la medicul pe lista căruia sunteți înregistrat sau la înlocuitorul acestuia, dacă este absent. Dacă vă aflați temporar departe de locul dumneavoastră de reședință sau ședere, puteți merge, în caz de urgență, la orice medic din cadrul Serviciului național de sănătate. În aceste cazuri, plătiți costul tratamentului, care vă va fi rambursat în conformitate cu tariful serviciilor de sănătate. Există un serviciu de gardă pentru tratament de urgență pe timp de noapte, duminică și de sărbători.

De fiecare dată când vă mutați, trebuie să vă înregistrați la centrul de sănătate local din noul dumneavoastră loc de reședință. Pentru marinari și echipajele de zbor din aviația civilă, prestațiile de asistență medicală sunt administrate de un serviciu special al Ministerului Sănătății (Ufficio di sanità marittima ed aerea).

Pentru a găsi un birou al centrului de sănătate local, inclusiv informații de contact, consultați site-ul Ministerului Sănătății:

<http://www.salute.gov.it/infoSalute/infoSaluteHome.jsp>.

4. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?

Alocațiile familiale (alocația pentru nucleul familial)

Un cetățean comunitar care lucrează într-un stat membru al Uniunii Europene are dreptul la prestațiile familiale prevăzute de legislația țării de angajare. Dacă lucrați legal în Italia și vă încadrați în limitele de venit stabilite anual, aveți dreptul la alocație pentru nucleul familial pentru dvs. și pentru membrii dvs. de familie, indiferent dacă aceștia locuiesc în Italia sau în România.

Nu puteți primi simultan, aceleași drepturi, din Italia și din România. Pentru a putea decide asupra deschiderii dreptului dvs. la respectiva prestație, INPS poartă corespondență cu Agenția Județeană pentru Plăți și Inspecție Socială competentă teritorial din România, prin formulare europene (E401, E411).

Alocația pentru nucleul familial poate fi solicitată pentru următorii membri de familie:

- solicitantul alocației;
- soțul/soția solicitantului de care acesta/aceasta nu este despărțit/despărțită legal;
- copiii (legitimi, adoptați, naturali recunoscuți, născuți dintr-o căsătorie precedentă a celui alt soț și încredințați acestuia) și nepoții pe cale ascendentă cu vârstă mai mică de 18 ani încredințați spre creștere;
- copiii majori cu handicap care, din motive fizice sau mentale, se află în incapacitate de muncă;
- frații, surorile și nepoții solicitantului, minori sau majori cu handicap, dacă sunt orfani de ambii părinți și nu au dreptul la pensie de urmaș.

De asemenea, în cazul familiilor numeroase (cel puțin 4 copii cu vârsta de până la 26 ani), au dreptul la alocație, putând fi incluși de solicitant în nucleul său familial, inclusiv copiii cu vârsta cuprinsă între 18 și 21 de ani, dacă aceștia sunt studenți sau ucenici.

Pentru a obține alocația pentru nucleul familial, salariații pot prezenta formularul “ANF/DIP” emis de Institutul Național de Protecție Socială (INPS), propriului angajator. Angajatorul va plăti alocația pentru întreaga perioadă lucrată de salariat pentru acesta.

Personalul din domeniul asistenței acordate persoanelor (menajere, îngrijitoare, etc.) lucrătorii din agricultură cu contract pe perioadă determinată, lucrătorii înscriși la Gestiunea Separată a I.N.P.S., trebuie să depună cererea pentru obținerea prestației direct la I.N.P.S.. În aceste situații, alocația va fi plătită direct de către I.N.P.S..

Cererea pentru obținerea alocației pentru nucleul familial se poate prezenta inclusiv cu ajutorul instituțiilor de asistență denumite ”patronati” care furnizează servicii gratuite în acest sens.

Cuantumul alocației variază în funcție de numărul componentilor familiei și de venitul total realizat de aceștia.

De exemplu, pentru perioada 01 iulie 2015 – 31 iunie 2016, în cazul unei familii formate din cei doi părinți și un minor (în familie nu sunt prezente persoane cu handicap) cu un venit total anual de până la 14.383,37 euro, valoarea lunară a alocației este 137,50 euro. În cazul unei familii cu 2 copii minori (aceleași condiții de mai sus), valoarea lunară a alocației este de 258,33 euro.

!!! Alocația poate fi solicitată retroactiv pentru ultimii 5 ani lucrați legal, în Italia.

Alocația pentru nucleul familial acordată de primării

Este o prestație acordată de primării, însă plătită de INPS.

Au dreptul la alocația pentru nucleul familial acordată de primării, persoanele care îndeplinesc următoarele condiții:

- cetățenii italieni sau comunitari care au reședința în Italia;
- familiile formate din cel puțin un părinte și 3 copii minori;
- veniturile familiei să nu depășească un anumit nivel. Se ține cont de Indicatorul situației economice echivalente (ISEE) care, în anul 2015, are valoarea de 8.555,99 euro.

Dreptul la alocația pentru nucleul familial recunoscută de primării încetează din prima zi a anului în care venitul realizat de familie depășește limita stabilită sau din prima zi a

lunii ce urmează celei în care nu mai este îndeplinită condiția privind componența familiei.

Cererea trebuie să fie depusă la primăria de reședință până la 31 ianuarie a anului ce urmează celui pentru care se solicită acordarea alocației pentru nucleul familial. Trebuie să prezentați împreună cu cererea și o declarație cu privire la componența și situația economică a familiei (ISE).

Alocația este reevaluată anual. În anul 2015, valoarea lunară a alocației este de 141,30 euro. Aceasta se acordă timp de 13 luni.

Indemnizația de maternitate

Indemnizația de maternitate este plătită pe durata concediului de maternitate („*congedo di maternità*”)

Indemnizația de maternitate se acordă:

- Salariatelor asigurate la INPS (muncitoare, ucenice, funcționare, directoare) care au un raport de muncă în momentul începerii concediului de maternitate;
- Șomerelor sau lucrătoarelor cu raportul de muncă suspendat, dacă se află într-una din următoarele situații:
 - Concediul de maternitate a început în maxim 60 de zile de la încetarea activității;
 - Concediul de maternitate a început după cel puțin 60 de zile de la încetarea activității, însă mama are dreptul la indemnizație de șomaj, „de mobilitate” sau se află în șomaj tehnic. În cazul șomerelor care în ultimii 2 ani au lucrat fără a fi asigurate împotriva șomajului, acestea pot beneficia de prestație dacă concediul de maternitate a început în maxim 180 de zile de la încetarea activității și în ultimii 2 ani au fost plătite la INPS cel puțin 26 de contribuții săptămânale.
- Lucrătoarelor agricole care figurează în listele nominale anuale cu cel puțin 51 de zile lucrate în domeniul agricol;
- Personalului casnic și de îngrijire (colf și badante) cu 26 de contribuții de asigurări sociale săptămânale plătite la INPS în anul anterior sau 52 de contribuții săptămânale plătite în ultimii 2 ani;

- Lucrătoarelor înscrise în gestiunea separată a INPS, cu condiția ca în ultimele 12 luni dinaintea concediului de maternitate să fi fost plătite cel puțin 3 contribuții lunare la INPS. Liberele profesioniste nu sunt obligate să își ia concediul de maternitate, însă prezența la lucru determină pierderea dreptului de indemnizația de maternitate.
- Lucrătoarelor autonome (artizanat, comerț, lucrătoare autonome din agricultură, etc.) înregistrate la INPS în baza activității desfășurate și cu contribuțiile de asigurări sociale plătite la zi.

Potrivit prevederilor legale din Italia, concediul de maternitate durează maxim 5 luni (de regulă, ultimele 2 luni înainte de naștere și primele 3 luni după nașterea copilului). Pe durata concediului de maternitate, lucrătoarea beneficiază de o indemnizație de maternitate care reprezintă echivalentul a 80% din salariu, iar perioada respectivă este recunoscută ca vechime în muncă.

Lucrătoarea are posibilitatea, de asemenea, să își ia concediul de maternitate obligatoriu în ultima lună de sarcină și în primele 4 luni după naștere, cu condiția ca în luna a șaptea de sarcină, medicul specialist să ateste că respectiva alegere nu pune în pericol sănătatea mamei și a nou născutului.

Direcția Teritorială de Muncă competentă teritorial poate dispune asupra întreruperii anticipate a lucrului sau a amânării revenirii mamei la locul de muncă (până la a șaptea lună după naștere) dacă se constată că, condițiile de muncă pot avea consecințe negative asupra sănătății mamei și a minorului.

În general, indemnizația de maternitate se regăsește pe fluturașul de salariu și este plătită de către angajator, care ulterior va primi respectivele sume de la INPS.

În cazul lucrătoarelor care acordă asistență familiilor (menajerele, îngrijitoarele), lucrătoarelor liber profesioniste, lucrătoarelor agricole angajate pe perioadă determinată, angajatelor sezoniere, șomerelor, lucrătoarelor parasubordonate și lucrătoarelor autonome indemnizația este plătită direct de către INPS.

Cererea pentru obținerea indemnizației de maternitate trebuie prezentată la INPS astfel:

- online – pe site-ul www.inps.it (este necesar să vă creați un cont pe site);

- telefonic – sunând la numerele de telefon: 803164 (apelabil gratuit de la un telefon fix), 06164164 (apelabil de la un telefon mobil);
- cu sprijinul unei instituții de asistență denumită „patronato”.

Cererea trebuie prezentată înainte de începerea concediului de maternitate. Dacă a trecut mai mult de un an de la sfârșitul concediului de maternitate și nu ați prezentat încă o cerere pentru obținerea indemnizației de maternitate, veți pierde acest drept.

Este necesar să comunicați data nașterii copilului și alte informații solicitate în maxim 30 de zile de la naștere, prin căile indicate mai sus.

Certificatul medical care atestă existența sarcinii și orice altă documentație medicală solicitată de INPS pentru completarea dosarului dvs. în vederea acordării indemnizației de maternitate trebuie prezentate în original la sediul INPS competent teritorial sau prin recomandată cu confirmare de primire (pe plic e necesar să menționați: numărul de înregistrare primit în momentul transmiterii cererii online și mențiunea „documentazione domanda di maternità/partenità – certificazione medico sanitaria”).

Indemnizația de paternitate acordată taților este o indemnizație economică, ce înlocuiește retribuiția, plătită de INPS lucrătorului pentru o perioadă de absență de la locul de muncă, numai în următoarele cazuri: deces sau infirmitate gravă a mamei, abandon al copilului de către mamă, încredințare exclusivă a copilului, mama a renunțat total sau parțial la concediul de maternitate convenit în caz de adopție sau minori încredințați spre creștere.

În mod experimental, în perioada 2013 – 2015 au fost introduse următoarele măsuri:

- tatăl salariat este obligat ca în primele 5 luni de la nașterea copilului să își ia o zi liberă, pentru care va primi o indemnizație echivalentă cu 100% din salariu. Aceasta poate fi luată simultan cu concediul de maternitate al soției.

- tatăl salariat, are posibilitatea ca în primele 5 luni de la nașterea copilului să își ia alte 2 zile libere, cu acordul mamei, care să înlocuiască 2 zile din concediul de maternitate al mamei. Pentru cele 2 zile lucrătorul va primi o indemnizație echivalentă cu 100% din salariu.

Indemnizația acordată pe perioada concediului facultativ pentru creșterea copilului

Ambii părinți pot beneficia de *concediu parental pentru creșterea copilului (facultativ)* pentru un maxim de 11 luni în total, ce pot fi utilizate în primii 12 ani ai copilului. Mama își poate lua până la 6 luni de concediu (după terminarea concediului de maternitate), iar tatăl are dreptul la maxim 7 luni, cu condiția ca totalul liberelor luate de cei doi părinți să nu depășească limita de 11 luni.

Pe durata concediului facultativ, lucrătorii și lucrătoarele au dreptul, în primii 6 ani de viață ai copilului, la o indemnizație care reprezintă echivalentul a 30% din salariu, pentru o perioadă de maxim 6 luni (valabil pentru ambii părinți). Pentru perioada de timp restantă se acordă indemnizația de 30% doar dacă venitul părintelui solicitant al prestației nu depășește limita stabilită anual (în anul 2015 este de 16.327,68 Euro); pentru părinții care se încadrează în această categorie, indemnizația se acordă până când copilul împlinește 8 ani. Dacă venitul realizat depășește această limită, solicitantul are dreptul la concediu, însă nu și la indemnizație.

Cererile pentru obținerea indemnizației pentru concediul facultativ se depun la INPS după aceleași modalități ca și în cazul indemnizației de maternitate.

În mod experimental, în perioada 2013 – 2015, a fost introdusă posibilitatea ca mama să beneficieze, după terminarea concediului de maternitate, pentru următoarele 11 luni (ca soluție alternativă la concediul facultativ pentru creșterea copilului) de “vouchere” pentru plata serviciilor de baby-sitting.

5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

Pensii de limită de vârstă: Pentru a putea beneficia de pensia pentru limită de vârstă este necesar ca lucrătorul să fi îndeplinit vârsta de pensionare și să fi realizat un **stagiul minim de cotizare de 20 de ani**.

În anul 2017, vârsta de pensionare pentru lucrătorii din domeniul privat este: **pentru bărbați - 66 de ani și 7 luni și pentru femei - 65 de ani și 7 luni**. Vârsta de pensionare va crește treptat. Se preconizează că, în 2020 vârsta de pensionare a tuturor lucrătorilor (bărbați și femei / public și privat / subordonați și autonomi) va fi de 66 de ani și 7 luni + o creștere ulterioară stabilită în funcție de evoluția speranței de viață.

Mențiuni:

- Lucrătoarele care până la 31 decembrie 2012 au realizat un stagiu minim de cotizare de 20 de ani și au împlinit vârsta de 60 de ani, se vor putea pensiona la împlinirea vârstei de 64 de ani.
- În mod excepțional, lucrătorii (bărbați și femei) înregistrați la INPS, care până la 31 decembrie 2012 au realizat un stagiu de cotizare de 36 de ani și au împlinit vârsta de 60 de ani sau un stagiu de cotizare de 35 de ani și vârsta de 61 de ani se vor putea pensiona la împlinirea vârstei de 64 de ani;
- Se aplică în continuare vechile prevederi în cazul lucrătorilor care și-au desfășurat activitatea în condiții grele de muncă (așa zisele "lavori usuranti").

Pensia anticipată: În anul 2017, pensia anticipată este recunoscută lucrătorilor cu un **stagiu minim de cotizare de 42 de ani și 10 luni (bărbați) și 41 de ani și 10 luni (femei)**. La respectivul stagiu de cotizare să va adăuga o creștere ulterioară determinată de adaptarea condițiilor de pensionare la creșterea speranței de viață.

Sunt prevăzute penalizări pentru pensionarea anticipată, astfel: 1 procent pentru primii 2 ani de anticipare (față de vârsta de 62 de ani) și ulterior câte 2 procente pentru fiecare an de anticipare.

Fac excepție lucrătorii care până la 31 decembrie 2012 au îndeplinit condițiile prevăzute de legislația anterioară pentru pensia pentru vechime în muncă (pensione di anzianita) și care se pot pensiona anticipat la 64 de ani, precum și persoanele care au lucrat în condiții grele de muncă.

Persoanele care au început să lucreze după 01.01.1996 se pot pensiona anticipat la împlinirea vârstei de 63 de ani, cu condiția să fi realizat un stagiu efectiv de cotizare de minim 20 de ani, iar prima pensie primită să nu fie mai mică decât 2,8 X valoarea lunară a alocației sociale.

Incapacitatea de muncă:

Alocația ordinară de invaliditate se acordă lucrătorilor angajați și autonomi care suferă de o infirmitate fizică sau mentală.

Condiții de acordare:

- Infirmitatea fizică sau mentală, certificată de un medic legal al I.N.P.S., care are ca și consecință reducerea permanentă a capacității de muncă la mai puțin de o treime;
- Un stagiu de cotizare de cel puțin 5 ani, dintre care cel puțin 3 ani să fie realizați în ultimii 5 ani precedenți pensionării.

Alocația ordinară de invaliditate nu este o pensie definitivă: se acordă pentru o perioadă de maxim 3 ani și se poate reînnoi, în urma unei cereri a beneficiarului, care este supus unei noi vizite medico-legale. După două confirmări consecutive alocația devine definitivă. Alocația ordinară de invaliditate este acordată și persoanelor care continuă să lucreze. Titularul poate fi supus unei examinări medico-legale. La împlinirea vârstei de pensionare alocația va fi transformată în pensie de bătrânețe.

Cererea poate fi prezentată:

- online – pe site-ul www.inps.it (este necesar să vă creați un cont pe site-ul INPS);
- telefonic – sunând la numerele de telefon: 803164 (apelabil gratuit de un telefon fix), 06164164 (apelabil de la un telefon mobil);
- cu sprijinul unei instituții de asistență -”**Patronato**” recunoscute prin Lege, care acordă gratuit asistență lucrătorilor.

E necesar să se utilizeze formularul standard pe care îl puteți procura de pe site-ul instituției (www.inps.it) sau de la instituțiile „*Patronati*”, căruia este necesar să i se anexeze documentația medicală (formularul SS3).

Pensia de incapacitate se acordă lucrătorilor subordonați și autonomi care suferă de o infirmitate fizică sau mentală.

Condiții de acordare:

- infirmitate fizică sau mentală, certificată de un medic INPS, care provoacă imposibilitatea absolută și permanentă de desfășurare a oricărei munci;
- Un stagiu de cotizare de cel puțin 5 ani, dintre care cel puțin 3 ani să fie realizați în ultimii 5 ani precedenți pensionării.

Cererea poate fi prezentată, după același modalități ca și alocația ordinară de invaliditate.

Pensia de invaliditate civilă este acordată persoanelor cu invaliditate civilă totală și parțială, nevăzătorilor și surdomușilor, care nu au venituri personale sau au venituri modeste.

Au dreptul la pensia de invaliditate civilă cetățenii italieni rezidenți în Italia și, în situații speciale, cetățenii comunitari și cetățenii străini titulari ai unui permis de ședere.

Pensia de invaliditate civilă nu poate fi exportată.

Începând cu 01.01.2010 cererile și documentația medicală trebuie transmise la INPS, pe cale informatică, direct sau cu ajutorul instituțiilor de asistență denumite „patronati” sau asociațiilor care sprijină persoanele cu handicap.

Pensia de urmaș: Pensia de urmaș este o prestație economică acordată la cerere, urmare a decesului unui pensionar (pensie de reversibilitate) sau a unui lucrător (pensie indirectă). Următoarele categorii de persoane au dreptul la pensie de urmaș:

- Soțul/Soția supraviețuitor/toare;
- Copiii, care la data decesului părintelui erau minori, inapți de muncă, elevi sau studenți universitari și se aflau în întreținerea persoanei decedate;
- Nepoții minori (considerați echivalenți ai copiilor) dacă aceștia se aflau în totalitate în întreținerea bunicului sau bunicii, la data decesului.

Dacă nu există soți, copii sau nepoți, pensia poate fi acordată părinților care au cel puțin 65 de ani, nu percep pensie și care la data decesului lucrătorului/pensionarului se aflau în întreținerea acestuia.

În lipsa soțului, fiilor, nepoților și părinților, pensia poate fi acordată: fraților/surorilor necăsătoriți/te inapți/te, care nu percep pensie și care la data decesului lucrătorului/pensionarului se aflau în întreținerea acestuia.

Condiții de acordare:

Este necesar ca lucrătorul decedat, care nu percepea pensie, să fi realizat:

- Un stagiu de cotizare de cel puțin 780 de săptămâni (cerințe prevăzute pentru pensie pentru limită de vârstă, înainte de intrarea în vigoare a Decretului legislativ nr. 503/92);

fie

- Un stagiul de cotizare de cel puțin 260 de săptămâni, din care cel puțin 3 în ultimii 5 ani dinaintea datei decesului (cerințe prevăzute pentru acordarea alocației ordinare de invaliditate).

Pensia de urmaș se acordă începând cu prima zi din următoarea lună calendaristică, după momentul în care a avut loc decesul lucrătorului sau pensionarului, indiferent de data prezentării cererii.

Suma cuvenită urmașilor este calculată în baza pensiei datorate lucrătorului sau pensiei plătite pensionarului decedat, aplicându-se procentele prevăzute prin Legea nr.335/95:

- 60%, numai soț;
- 70%, numai un fiu;
- 80%, soț și un fiu sau doi fii, fără soț
- 100% soț și doi sau mai mulți fii; trei sau mai mulți fii;
- 15% pentru orice altă rudă care are dreptul la pensia de urmaș, în afara soțului, fiilor și nepoților.

În situațiile în care nu sunt îndeplinite condițiile de stagiul de cotizare, pot fi solicitate, în anumite condiții: indemnizația pentru deces sau indemnizația acordată într-o singură tranșă.

- *Indemnizația pentru deces* - este obligatoriu ca cererea pentru obținerea indemnizației să fie prezentată, în termen de un an de la data decesului lucrătorului asigurat.

- *Indemnizație acordată într-o singură tranșă (indennità una-tantum)* - Urmașul lucrătorului asigurat după 31.12.1995 și decedat, în condițiile în care nu se îndeplinesc cerințele administrative necesare, poate solicita acordarea indemnizației într-o singură tranșă, dacă:

- Nu sunt îndeplinite condițiile de stagiul de cotizare pentru acordarea pensiei indirecte;

- Nu are dreptul la rente acordate în cazul accidentului de muncă sau bolilor profesionale, ca urmare a decesului respectivului lucrător;
- Obține venituri inferioare limitelor prevăzute pentru acordarea alocației sociale.

Accidente de muncă și boli profesionale:

Care este instituția competentă?

Institutul Național pentru Asigurarea împotriva Accidentelor de Muncă și Bolilor Profesionale (INAIL) este instituția care se ocupă cu gestionarea asigurării obligatorii împotriva accidentelor de muncă și bolilor profesionale. În momentul angajării, angajatorul începe să plătească automat contribuția împotriva accidentelor de muncă și bolilor profesionale pentru angajatul său.

Cum trebuie să acționați dacă v-ați accidentat la locul de muncă

Dacă ați avut un accident de muncă (la locul de muncă sau pe traseul dintre locuință și locul de muncă „infortunio in itinere”) este recomandabil să:

- anunțați imediat angajatorul;
- să mergeți imediat la Urgență sau la medicul de familie, unde să comunicați că v-ați rănit în timp ce lucrați, descriind modul în care s-a produs accidentul și locația. Medicul de la Urgență sau medicul de familie trebuie să elibereze un prim certificat medical în mai multe exemplare cu indicarea diagnosticului și a zilelor de odihnă/absență de la locul de muncă dispuse („prognosi”);
- trimiteți cât mai repede un exemplar al certificatului medical angajatorului și un exemplar păstrați-l dvs. Dacă vă internați, spitalul va fi cel care va transmite un exemplar al certificatului medical angajatorului și un exemplar la INAIL;
- dacă la scadența certificatului medical nu sunteți încă vindecat, vă puteți adresa secției ambulatorii INAIL cea mai apropiată de locuința dvs. sau medicului curant pentru eliberarea unui certificat medical ulterior;

- dacă nu puteți munci mai mult de trei zile, angajatorul este obligat să prezinte denunțul cu privire la producerea accidentului de muncă și certificatul medical la INAIL, în termen de două zile de la data când l-a primit.

Verificați dacă angajatorul a informat INAIL cu privire la accidentul dvs. de muncă. Dacă angajatorul nu informează INAIL în termenele stabilite, aveți la dispoziție 3 ani de la data accidentului profesional să denunțați acest fapt la INAIL. După 3 ani, vă pierdeți orice drept la despăgubire.

Cum trebuie să acționați dacă suferiți de o boală profesională

Dacă considerați că puteți suferi de o boală cauzată de activitatea desfășurată la locul de muncă, este necesar să vă adresați medicului de familie. Dacă acesta constată existența bolii profesionale, va elibera un certificat, în acest sens.

Dacă desfășurați aceeași activitate din cauza căreia v-ați îmbolnăvit, e necesar să transmiteți certificatul angajatorului, în maxim 15 zile, care, în termen de 5 zile, trebuie să îl transmită la INAIL, împreună cu denunțul pentru boală profesională.

Dacă nu mai desfășurați acea activitate, este necesar să depuneți direct la INAIL cererea de recunoașterea bolii profesionale, alături de documentația medicală.

În ce situații INAIL acordă prestații?

În funcție de gravitatea pagubei produse în urma accidentului la locul de muncă sau a bolii profesionale, INAIL acordă diferite prestații. În cazul decesului, prestațiile pot fi acordate urmașilor lucrătorului.

Care sunt prestațiile INAIL?

Prestații economice:

- Indemnizația pentru incapacitate temporară absolută – se acordă în cazurile în care lucrătorul este nevoit să lipsească de la muncă mai mult de 3 zile;
- Renta pentru incapacitate permanentă (accidente de muncă ce au avut loc înainte de 25.07.2000);

- Indemnizația pentru diminuarea integrității psihofizice „danno biologico”(accidente de muncă ce au avut loc după data de 25.07.2000) - se acordă în cazul unei diminuări a integrității psihofizice de la 6% la 100% ca urmare a unui accident de muncă;
- Completarea rentei directe – acordată pentru perioada în care lucrătorul se supune unor tratamente necesare pentru recuperarea capacității de muncă;
- Renta de trecere pentru silicoza și azbestoza – în cazul lucrătorului care are una dintre aceste boli, prezintă o incapacitate de muncă de până la 80% și a abandonat locul de muncă pentru a nu se agrava boala;
- Indemnizația pentru asistență permanentă continuă – se acordă lucrătorului care are o incapacitate de muncă de 100%;

Prestații medicale: proteze (INAIL acordă periodic instrumente și mijloace tehnologice titularilor de rentă);

Îngrijiri ambulatorii – în baza unor convenții încheiate cu Regiunile, INAIL poate organiza propriile spitale în teritoriu pentru a asigura îngrijiri medicale direct lucrătorilor accidentați; în aceste spitale accidentatul este asistat în toată perioada în care acesta prezintă o incapacitate temporară absolută de muncă.

Prestațiile economice acordate de INAIL urmașilor lucrătorilor decedați în urma unui accident de muncă

- **Renta pentru urmași** (art. 85, textul Unic DPR 1124/65). Quantumul rentei reprezintă o cotă din retribuiția anuală percepută de către victima accidentului de muncă, în anul anterior producerii accidentului.

Renta pentru urmași este acordată următoarelor categorii: soțului/soției (în procent de 50%); fiilor (20%); fiilor orfani de ambii părinți (40%, cu condiția ca aceștia să aibă maxim 18 ani / maxim 21 ani dacă sunt elevi de liceu sau școală profesională / maxim 26 de ani dacă sunt studenți / fără limită de vârstă dacă sunt inapți pentru prestarea unei activități de muncă. În cazul elevilor majori există condiția ca aceștia să fie în întreținere). Dacă lucrătorul decedat este necăsătorit și nu are copii, renta acordată reprezintă 20% și se acordă fiecărui părinte (natural sau adoptiv) cu condiția ca acesta să se fi aflat în

întreținerea lucrătorului; fraților sau surorilor care locuiau împreună cu lucrătorul și se aflau în întreținerea acestuia, în limitele și condițiile stabilite pentru copii.

- **Ajutorul pentru înmormântare:** o prestație acordată urmașilor care au dreptul la rentă sau în lipsa acestora, celor care demonstrează că au suportat cheltuielile de înmormântare a lucrătorului (suma este recalculată anual prin intermediul unui decret ministerial).

- **Acordarea unei sume din „Fondul de sprijinire a rudelor victimelor accidentelor grave de muncă”,** creat prin art. 1, paragraful 1187, Legea nr. 296/2006: se acordă aceluiași persoane care au dreptul la obținerea rentei pentru urmași.

6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

Pentru obținerea în Italia a anumitor drepturi de asigurări sociale, se aplică prevederile regulamentelor europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială, referitoare la valorificarea perioadelor de asigurare și/sau de activitate salariată sau independentă realizate în România (sau în alt stat membru UE) și la exportul de prestații, caz în care lucrătorul poate beneficia în Italia de anumite prestații la care are dreptul în România. Certificarea perioadelor, precum și stabilirea sau, după caz, recunoașterea dreptului la prestații sociale se face pe baza formularelor europene prin intermediul cărora instituția italiană și cea română își vor comunica toate informațiile necesare în acest scop. Lucrătorul trebuie să solicite instituțiilor competente române să îi furnizeze formularele potrivite, înainte de a pleca în Italia.

Dacă lucrătorul nu a cerut formularele potrivite înainte de a pleca, acestea pot fi solicitate din Italia, fie de către lucrător, fie de o persoană împuternicită, iar instituția competentă din Italia are posibilitatea să comunice direct cu instituția competentă din România pentru a obține informațiile de care are nevoie, furnizate prin formulare.

În aplicarea prevederilor noilor regulamente europene în domeniul securității sociale, până la data la care va deveni funcțional schimbul electronic de date între instituțiile competente, transmiterea informațiilor necesare se poate face fie prin intermediul vechilor formulare (E-urile), fie al celor două noi tipuri de formulare europene:

- **documente portabile**, care circulă în relația instituție – client – instituție.

- **SED-uri**/documente electronice structurate, care circulă de la instituție la instituție. Acestea sunt destinate schimbului electronic de date între instituțiile competente din două sau mai multe state membre, dar circulă pe suport de hârtie până când schimbul electronic va deveni funcțional la nivelul instituțiilor implicate.

Conform deciziilor Comisiei Administrative pentru Coordonarea Sistemelor de Securitate Socială, pe perioada de tranziție la schimbul electronic de date și informații, respectiv până la data de 30 aprilie 2014 (în condițiile în care CACSSS nu va extinde ulterior acest termen), instituțiile competente ale statelor membre ale căror aplicații IT naționale nu sunt încă adaptate pentru generarea documentelor mai sus menționate pot folosi în continuare formularele de tip E în aplicarea noilor Regulamente. În ceea ce privește prestațiile de șomaj, se pot folosi în continuare formularele E 301 și E 302.

Documente portabile

Semnificația documentului portabil A1:

Documentul portabil A1 dovedește exclusiv menținerea titularului acestuia la sistemul de securitate socială (asigurare pentru pensie, accidente de muncă și boli profesionale, asigurări sociale de sănătate, prestații familiale) din statul de trimitere (statul de care aparține instituția care a emis respectivul document), lipsa acestuia nefiind de natură a împiedica desfășurarea de activități profesionale pe teritoriul altui stat membru, într-un astfel de caz devenind aplicabilă **regula generală în domeniu – cea a asigurării conform legislației locului de desfășurare a activității**. Documentul portabil A1 nu poate fi asimilat, din punct de vedere legal, unui permis de muncă.

Documente portabile "U":

U1 – certifică perioadele de asigurare care vor fi luate în considerare pentru acordarea prestațiilor de șomaj (înlocuiește E 301 în circuitul instituție – client - instituție)

U2 – certifică perioada în care un șomer își menține dreptul la prestații de șomaj atunci când își caută de lucru în alt stat membru (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție)

U3 – menționează circumstanțele de natură să afecteze dreptul la prestații potrivit legislației pe care o aplică instituția care emite documentul (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție).

Document portabil P1:

reprezintă un sumar al deciziilor luate de instituții din diferite state membre cu privire la acordarea pensiei de bătrânețe, de invaliditate sau de urmaș în cazul unei persoane care a lucrat/ a fost asigurată în mai multe state membre și a solicitat o astfel de pensie. Informațiile menționate în P1 oferă persoanei în cauză posibilitatea de a verifica dacă drepturile sale au fost în vreun fel afectate de interacțiunea deciziilor luate de două sau mai multe instituții. P1 este emis de instituția la care a fost depusă cererea de pensionare (de regulă, instituția locului de domiciliu sau instituția din statul în care persoana a fost asigurată ultima dată), după ce această instituție primește detalii privind deciziile luate de către celelalte instituții implicate.

Document portabil DA1:

Este emis în cazul în care o persoană a suferit un accident de muncă sau suferă de o boală profesională și certifică dreptul acestei persoane de a beneficia de îngrijiri de sănătate și alte prestații în natură specifice legislației din statul în care persoana domiciliază sau stă temporar în cazul unei vizite. În cazul în care statul de domiciliu sau ședere este diferit de statul în care persoana este asigurată, tratamentul va fi asigurat de statul de domiciliu sau ședere conform legislației aplicabile, urmând ca statul în care persoana este asigurată să ramburseze costurile tratamentului.

Document portabil S1:

Acest document certifică dreptul unei persoane (și al membrilor săi de familie) de a beneficia de prestații în natură (îngrijiri medicale, tratament medical, spitalizare) atunci când persoana locuiește într-un stat membru, dar este asigurată în alt stat membru. Documentul se eliberează de către instituția de asigurări de sănătate la care persoana este asigurată și trebuie prezentat instituției omoloage din statul în care persoana își stabilește noua reședință sau în statul de reședință al membrilor de familie. De regulă, acest

document se folosește atunci când o persoană domiciliază în alt stat decât statul în care lucrează; sau atunci când membrii de familie ai lucrătorului migrant rămân în statul de origine, dar sunt acoperiți de asigurarea de sănătate a statului în care persoana asigurată își desfășoară activitatea, bineînțeles în condițiile în care membrii de familie nu sunt salariați sau lucrători independenți în statul de origine; S1 se folosește, de asemenea, în cazul pensionarilor care își transferă reședința în alt stat membru, precum și al membrilor acestora de familie.

7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

Cetățenii români pot beneficia de asistență medicală dacă dețin cardul european de sănătate (TEAM). Cei care nu dețin cardul european de sănătate, însă au un atestat, pentru a putea beneficia de asistență medicală, trebuie să prezinte respectivul atestat la ASL (unitatea spitalicească locală) competentă teritorial.

În Italia, cardul european de sănătate este eliberat, de regulă, tuturor persoanelor înscrise la Serviciul Sanitar Național (SSN), care au cetățenia italiană și rezidența în Italia. Este eliberat, de asemenea, cetățenilor comunitari și extracomunitari înscrși la Serviciul Sanitar Național (și care nu sunt asigurați la casele de asigurări străine).

Pe verso-ul cardului european de sănătate eliberat în Italia (TEAM), se regăsește cardul național de sănătate italian (TS)

III. Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România

Începând cu 01.01.2012 **vă puteți angaja în aceleași condiții ca și cetățenii italieni**, fără să mai fie necesară obținerea unei autorizări de angajare.

Cum mă angajez legal în Italia?

- Trebuie să obțineți de la autoritatea competentă (Agenzia delle Entrate) **codul fiscal** (codice fiscale);

- **Cu cel puțin o zi înainte de începerea propriu-zisă a muncii, angajatorul este obligat să transmită comunicarea obligatorie cu privire la începerea raportului de muncă** la centrul pentru plasare în muncă competent/”centro per l’impiego” și la institutele de protecție socială competente (Institutul Național pentru Protecție Socială - I.N.P.S. și Institutul Național de Asigurare împotriva Accidentelor de Muncă și Bolilor Profesionale - I.N.A.I.L.), în conformitate cu prevederile legislației italiene în domeniu;
- Trebuie să solicitați **înscrierea în Registrul de evidență a populației/”Anagrafe”** de la nivelul Primăriei locale, în caz de ședere mai mare de 3 luni.

Care sunt riscurile la care mă expun dacă lucrez ilegal?

- întâmpinați dificultăți în a vă înscrie la Registrul de evidență a populației (Anagrafe) și în a obține dreptul de ședere, pentru perioade mai mari de trei luni;
- sunteți lipsiți de protecție socială; nu beneficiați de prestațiile oferite de sistemul de securitate socială: alocația pentru nucleul familial, indemnizația de maternitate (în cazul femeilor), ajutorul de șomaj, pensia (neincluderea în stagiul de cotizare a perioadei lucrate), asistență medicală (în natură) în caz de boală, etc.;
- puteți avea retribuții și drepturi reduse față de cele stipulate în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- riscați să nu fie respectat programul de lucru și timpul de odihnă legal;
- puteți fi angajat sub nivelul dvs. de calificare și pregătire;
- instabilitate crescută a locului de muncă;
- e posibil să nu fie asigurate măsuri de protecție și securitate a muncii, ceea ce poate cauza producerea unor grave accidente de muncă soldate în anumite cazuri cu decesul victimelor;
- puteți întâmpina dificultăți foarte mari în a obține recunoașterea drepturilor cuvenite în urma muncii prestate și în a reclama angajatorul pentru nerespectarea reglementarilor în domeniul muncii;

- există riscul crescut de a deveni victime ale exploatării și traficului de ființe umane.

2. Detașarea

Lucrătorii detașați au nevoie de autorizare de muncă?

Nu, nici un lucrător român nu are nevoie de autorizație de muncă! În cazul unei șederi mai mari de trei luni, lucrătorii trebuie să se înscrie în Registrul de evidență a populației.

Lucrătorii pot fi detașați pentru o perioadă de maxim 2 ani.

Egalitatea de tratament dintre lucrătorii detașați și lucrătorii italieni

Lucrătorilor detașați în Italia de către o întreprindere situată într-un alt stat membru UE, trebuie să li se asigure „aceleași condiții de muncă” ca și pentru lucrătorii italieni care desfășoară activități similare.

În mod concret, dacă activitatea de muncă se desfășoară în Italia, pe întreaga perioadă de detașare, se aplică prevederile legale italiene (normele legale și contractele colective de muncă) care reglementează următoarele aspecte:

- programul maxim de lucru și perioada minimă de odihnă;
- durata minimă a concediului anual plătit;
- salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare. Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte integrantă a salariului minim, cu condiția ca acestea să nu fie plătite pentru rambursarea cheltuielilor suportate efectiv ca urmare a detașării, cum ar fi cheltuielile ocazionate de transportul și cazarea lucrătorilor.
- condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către agenții de muncă temporară;
- securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând;
- egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În ceea ce privește sistemul de securitate socială aplicabil, lucrătorilor români detașați în Italia li se aplică legislația în vigoare în România, ținându-se cont de faptul că, retribuiția considerată ca bază de calcul va fi stabilită conform principiului egalității de tratament între lucrătorii detașați și cei autohtoni.

În cazurile în care sunt depistate cazuri de detașare în spațiul comunitar, fără a fi garantat tratament egal pentru lucrătorii detașați, în scopul protejării drepturilor salariale ale acestora, inspectorii de muncă pot lua măsuri împotriva angajatorului aflat în Italia, în baza principiului responsabilității solidare.

Care sunt situațiile în care apare detașarea?

Potrivit Decretului Legislativ nr. 72/2000 situațiile de detașare în spațiul comunitar sunt următoarele:

- detașarea unui lucrător de la o societate cu sediul într-un stat membru, la o filială a acesteia situată în Italia;
- detașarea unui lucrător de la o societate cu sediul într-un stat membru, în cadrul unei societăți italiene aparținând aceluiași grup de societăți;
- detașarea unui lucrător în cadrul unui contract comercial (execuție de lucrări sau prestare de servicii, transport, etc.) încheiat cu un beneficiar care are sediul social sau operațional în Italia.

Ce demersuri trebuie să facă angajatorul în România înainte de a detașa lucrători?

Înainte ca lucrătorii români să plece în Italia, angajatorul acestora trebuie să înregistreze în Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL) perioada detașării, precum și denumirea angajatorului la care se face detașarea. Totodată, trebuie să solicite la Casa Națională de Pensii Publice / Direcția Relații Internaționale eliberarea documentului portabil A1 (fostul formular E 101), iar la Casa Județeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului S1 (fostul formular E 106).

3. De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?

Solicitanții de locuri de muncă pot consulta portalul public de ocupare: <http://www.cliclavoro.gov.it>. De asemenea, se pot adresa centrului de ocupare competent teritorial sau unui consilier Eures (<http://www.cliclavoro.gov.it/EURES/EuresAdviser/Pagine/default.aspx>).