

# **GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN ITALIA**

Informațiile conținute în acest ghid sunt actualizate conform  
legislației în vigoare la 01.10.2011

## **I. INTRAREA ȘI ȘEDEREA LEGALĂ A CETĂȚENILOR ROMÂNI ÎN ITALIA**

### **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 o carte de identitate sau un pașaport, valabile; totodată, de acest drept beneficiază și membrii dvs. de familie, ce nu au cetățenia unui stat membru UE, care vă însoțesc, au un pașaport valabil, precum 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 act de identitate în curs de valabilitate (pașaport sau carte de identitate) și ale codului fiscal, 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.). Dacă angajarea este efectuată într-un sector de activitate în care accesul pe piața muncii este condiționat de obținerea autorizării pentru angajare/„nulla osta al lavoro” este necesar să se prezinte și respectiva autorizarea.

Pentru *înscriserea 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 cunatumului resurselor economice suficiente este utilizată valoarea anuală a alocației sociale. În anul 2011 valoarea acesteia este de 5.424,90 Euro Această sumă este considerată suficientă pentru șederea solicitantului și a unui membru de familie. Ea trebuie dubată în cazul în care mai există unul sau doi membrii de familie în plus. Se triplează dacă membrii de familie sunt 5 sau mai mulți. 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 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 ca **membrii de familie proveniți din state terțe să se poată înscrie în registrul de evidență a populației**, trebuie să solicite inițial de la chestură, eliberarea „cărții de ședere pentru membru de familie al UE”, care are 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 de rudenie”.

Pentru înscrierea în registrul de evidență a populației se achită o taxă de timbru de aproximativ 30 de euro. În fapt, este vorba de două taxe, fiecare în valoare de 14,62 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 posedă”. Continuitatea șederii nu este prejudiciată de absențe care nu depășesc în total 6 luni pe an, precum și de absențe cu o durată superioară 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.

## II. ACCES ȘI ANGAJARE PE PIAȚA MUNCII

### Italia a deschis piața muncii pentru români?

Da, însă nu total. Și în anul 2011 Guvernul italian a menținut accesul liber în următoarele sectoare: cele în care își desfășoară activitatea **personalul de conducere și cu o înaltă calificare; agricol; turistic-hotelier;** al activității casnice (**menajere**) și de asistență pentru persoane (**îngrijitoare**); **construcții; mecanic;** cele în care se desfășoară **activități sezoniere;** cazurile prevăzute **la art. 27 din Textul Unic privind imigrarea și munca sezonieră** (lectori universitari din cadrul programelor de schimb sau de limba maternă; profesori universitari și cercetători ce trebuie să desfășoare în Italia o sarcină academică sau o activitate retribuită de cercetare în cadrul universităților, institutelor de educație sau de cercetare care funcționează în Italia; traducători și interpreți; colaboratori familiari care erau angajați și în străinătate, de cel puțin un an, având un raport de muncă domestic cu program normal de lucru stabilit cu cetățeni italieni sau din unul din statele membre UE cu reședința în străinătate, care se transferă în Italia, pentru continuarea raportului de muncă; persoane care, fiind autorizate să stea în Italia pentru motive de formare profesională, desfășoară perioade temporare de pregătire în cadrul firmelor italiene, efectuând și prestări care fac parte din activități de muncă subordonată; lucrători angajați în cadrul circurilor sau spectacolelor ambulante din străinătate; personalul artistic și tehnic pentru spectacole lirice, de teatru, concerte sau de balet; balerini, artiști și muzicieni angajați în localuri de petrecere; artiști ce sunt angajați la instituții de teatru sau de cinematografie sau la societăți radiofonice sau de televiziune, publice sau private, sau la instituții publice, în cadrul manifestărilor culturale sau folclorice; străini care trebuie să desfășoare orice tip de activități sportive de performanță pe lângă societăți sportive italiene; ziariști corespondenți oficiali acreditați în Italia și angajați legal primind salariul de la organisme de presă cotidiene sau periodice, sau de la posturi radiofonice sau de televiziune străine; persoane care, în conformitate cu normele și acordurile internaționale în vigoare

pentru Italia, desfășoară activități de cercetare sau o muncă ocazională în cadrul programelor de schimb de tineri sau de mobilitate a tinerilor sau sunt persoane care lucrează în sistemul *au pair*; asistenți profesioniști angajați în cadrul structurilor sanitare publice sau private).

### **Accesul liberilor profesioniști este neîngrădit.**

Pentru angajarea lucrătorilor români și bulgari în alte sectoare de activitate este necesară obținerea, în prealabil, a unei autorizării de angajare/”*nulla osta al lavoro*”. Autorizarea pentru angajare trebuie solicitată de către angajator de la Ghișeul Unic pentru Imigrare din cadrul Prefecturii locale, aceasta fiind eliberată printr-o procedura simplificată.

**Nu este posibilă începerea muncii înainte de eliberarea autorizării pentru angajare în sectoarele în care accesul lucrătorilor români este condiționat de obținerea acestui document.**

### **Cum mă angajez legal în Italia?**

- Trebuie să obțineți de la autoritatea competentă (Agenzia delle Entrate) **codul fiscal** (codice fiscale);
- În cazul în care angajarea se realizează într-unul dintre sectoarele pentru care accesul nu este liber, angajatorul trebuie să solicite **autorizarea pentru angajare**/”*nulla-osta al lavoro* la Ghișeul Unic pentru Imigrare/”*Sportello Unico Immigrazione*”, din cadrul Prefecturii;
- **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 pentru de Asigurare împotriva Accidentelor de muncă și Bolilor Profesionale - I.N.A.I.L.), în conformitate cu prevederile legislației italiene din domeniu;

- Trebuie să solicitați **înscrierea în registrul de evidență a populației**/"anagrafe" de la nivelul primăriei locale, pentru ședere mai mare de 3 luni.

### **Care sunt riscurile la care mă expun dacă lucrez ilegal?**

- întâmpinați dificultăți în a se 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 beneficiază 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;
- nu va este respectat programul de lucru și timpul de odihnă legal;
- puteți fi angajat sub nivelul de calificare și pregătire al dvs.;
- 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.

### **III. REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ**

#### ***CONTRACTUL DE MUNCA***

##### **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 italian 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 în principal, următoarele elemente: tipologia contractuală, indicarea contractului 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, programul de lucru.

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

##### **Ce este contractul colectiv de muncă?**

Contractul colectiv de muncă reprezintă acordul 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 conformeze 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?**

În conformitate cu arhiva națională a contractelor de muncă administrată de Consiliul Național al Economiei și al Muncii ([www.cnel.it](http://www.cnel.it)), acestea sunt, de exemplu:

a) construcții, lemn, ciment etc. - împărțite pe subsectoare:

- construcții – contracte colective de muncă care se aplică firmelor de artizanat, cooperativelor, industriei, întreprinderilor mici și mijlocii (care pot fi simple sau de artizanat);
- ciment - contract colectiv de muncă care se aplică firmelor din industrie și un contract colectiv de muncă care se aplică firmelor mici și mijlocii;
- lemn – contracte colective de muncă care se aplică firmelor de artizanat, firmelor din industrie și firmelor mici și mijlocii;
- piatră - contracte colective de muncă care se aplică firmelor de artizanat, firmelor din industrie și firmelor mici și mijlocii;
- manufactură: contracte colective de muncă care se aplică firmelor din industrie și celor mici și mijlocii;

b) comerț: la nivelul acestui sector există circa 44 de contracte colective de muncă, dar subsectoarele în care lucrează cei mai mulți cetățeni români sunt:

- turism;
- servicii;
- muncă domestică;

c) agricultură;

d) domeniul alimentar;

e) transporturi, etc.

## **Ce procedură trebuie urmată de angajator atunci când dorește să mă concedieze?**

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

- lipsuri grave observate în desfășurarea activității lucrătorului și în îndeplinirea obligațiilor sale contractuale;
- motive justificate rezultate din exigențe de organizare și producție ale întreprinderii.

Este necesar ca angajatorul să vă notifice în scris concedierea, altfel aceasta nu este valabilă.

**Salariatul poate contesta concedierea în termen de 60 de zile de la primirea scrisorii de concediere sau de la comunicarea de către angajator a motivelor concedierii.**

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 270 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 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.

### **Concedierea „ad nutum”**

Următoarele categorii de lucrători pot fi concediate, fără ca angajatorul să fie obligat să își justifice decizia, cu excepția cazurilor în care este vorba despre o concediere din motive discriminatorii. Acestea sunt: lucrătorii care au îndeplinit condițiile de pensionare, precum și muncitorii casnici și personalul de îngrijire („colf” și „badante”), precum și lucrătorii ce se află în probă, personalul care ocupă funcții de conducere, ucenicii și atleții profesioniști.

## ***CONFLICTUL DE MUNCĂ***

### **Ce acte normative reglementează conflictele individuale de muncă?**

În Italia, conflictele individuale de muncă sunt reglementate la nivel general de Legea 553/1973 privind conflictele individuale de muncă și conflictele din domeniul protecției sociale, Decretul Legislativ nr. 124/2004 privind raționalizarea funcțiilor de inspecția muncii, Legea 183/2010 privind reforma din domeniul muncii, precum și de Codul de procedură civilă (art. 409, 410,

412, 413, 415 etc.), iar în detaliu de contractele colective de muncă încheiate de organizațiile patronale și sindicale reprezentative, valabile pentru fiecare sector de activitate sau la nivel teritorial / de societate.

### **Care sunt etapele concilierii?**

Odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 183/2010, lucrătorii se pot adresa direct instanței de judecată pentru a intenta proces împotriva angajatorului, în vederea acordării drepturilor cuvenite. Excepție de la această regulă fac contactele de muncă autentificate, în cazul cărora este obligatorie parcurgerea tentativei de conciliere în fața comisiei care a autentificat respectivul contract de muncă.

Înainte de a se adresa instanței, lucrătorul are posibilitatea de a recurge la forma de soluționare a litigiului pe cale amiabilă pe care o consideră cea mai potrivită, în mod direct sau cu ajutorul unei organizații sindicale, putând opta pentru realizarea:

- Tentativei de conciliere în fața Comisiei de Conciliere din cadrul Direcției Provinciale de Muncă;
- Tentativei de conciliere sindicală;
- Arbitrajului:
  - Arbitraj realizat de către Comisia de Conciliere din cadrul Direcției Provinciale de Muncă,
  - Arbitraj prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă,
  - Colegiul de conciliere și arbitraj pe cale amiabilă,
  - Clauza de arbitraj.
- Tentativei de conciliere efectuate în cadrul Comisiei de Autentificare a Contractelor de Muncă;
- Concilierii monocratice.

## **Cum decurge procedura de conciliere?**

### ***1. Tentativa de conciliere facultativă în fața Comisiei de Conciliere din cadrul Direcției Provinciale de Muncă***

Cererea pentru demararea tentativei facultative de conciliere semnată de către solicitant, trebuie depusă fie direct de către persoana interesată, fie trebuie să fie transmisă prin recomandată cu confirmare de primire atât Comisiei de Conciliere din cadrul Direcției Provinciale de Muncă / Comisiei de autentificare (în cazul contractelor de muncă autentificate), cât și celeilalte părți implicate (de regulă angajatorul). Este exclusă transmiterea prin fax a cererii.

Cererea trebuie să conțină o serie de elemente:

- Numele, prenumele, adresa de reședință a solicitantului și a celeilalte părți (dacă cealaltă parte este o persoană juridică, este necesar să se indice denumirea firmei, precum și adresa sediului legal);
- Locul unde s-a desfășurat raportul de muncă sau unde se află firma sau filiala acesteia în cadrul căreia lucrătorul și-a desfășurat activitatea;
- Adresa unde trebuie transmise comunicările;
- Prezentarea faptelor și a revendicărilor ce stau la baza cererii.

Cealaltă parte în litigiul de muncă are următoarele posibilități:

- Să accepte procedura de conciliere;
- Să nu accepte procedura de conciliere. În această situație oricare dintre părți poate sesiza instanța de judecată.

Dacă cealaltă parte decide să accepte procedura de conciliere, trebuie să depună la Comisia de conciliere, în termen de 20 de zile de la primirea copieii cererii de organizare a tentativei de conciliere, un memoriu care să conțină apărarea și excepțiile de fapt și de drept, precum și eventuale întrebări. În caz contrar, cazul este arhivat și oricare dintre părți se poate adresa instanței judecătorești.

În termen de 10 zile de la depunerea memoriului de apărare, comisia va fixa audiența pentru conciliere, care trebuie să aibă loc în următoarele 30 zile. În caz contrar, fiecare dintre părți se poate adresa instanței în termen de 60 de zile.

Odată realizată tentativa, dacă concilierea are un rezultat pozitiv, chiar și parțial, va fi redactat un proces verbal ce va fi semnat de către părțile implicate și de membrii Comisiei, căruia i se poate conferi valoare executorie prin decret judecătoresc, dacă partea interesată va realiza demersuri pe lângă Tribunal, în acest sens.

Dacă nu se obține nici un acord, Comisia de conciliere va formula o propunere pentru soluționarea amiabilă a litigiului, care va fi inclusă în mod obligatoriu în procesul verbal, alături de poziția celor două părți față de aceasta.

În lipsa unui acord, oricare dintre părți se poate adresa instanței judecătorești. În eventualitatea unui proces, judecătorul va lua în considerare procesul verbal menționat anterior și va formula o propunere pentru soluționarea litigiului de muncă. Dacă părțile refuză propunerea formulată de judecător, fără un motiv justificat, judecătorul va ține cont de aceste aspecte la stabilirea sentinței.

Coordonatele Direcțiilor Provinciale de Muncă sunt publicate pe pagina de internet a Ministerului Muncii și Politicilor Sociale din Italia (<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Istituzionale/Ministero/UfficiTerritoriali/>)

## ***2. Tentativa de conciliere sindicală***

O procedură alternativă pentru soluționarea litigiului de muncă o reprezintă realizarea tentativei de conciliere sindicală.

Procesul verbal redactat în urma obținerii unei soluționări amiabile în cadru sindical, trebuie semnat de către angajator, lucrător, precum și de către reprezentanții sindicali care au asistat părțile. Organizația sindicală trebuie să depună procesul verbal semnat, la Direcția Provincială de Muncă. Directorul sau persoana delegată de acesta, după ce va confirma autenticitatea documentului, va trebui să îl depună la Registratura Tribunalului competent teritorial. Judecătorul, la rândul său, în urma primirii

unei cereri din partea părții interesate, va confirma legalitatea formală a procesului verbal de conciliere, conferindu-i valoare executorie, prin decret judecătoresc.

### **3.Arbitrajul**

În orice etapă a tentativei de conciliere într-un litigiu de muncă, părțile se pot adresa unor arbitri / colegiu de arbitraj pentru obținerea unei soluționări pe cale arbitrală.

#### **3.A. Arbitraj realizat de către Comisia de Conciliere din cadrul Direcției Provinciale de Muncă**

Conform paragrafului 1, art. 412 din Codul de Procedură Civilă, Comisia de Conciliere poate fi transformată în Colegiu de arbitraj, mandatat să soluționeze litigiul și să emită o sentință arbitrală în acest sens.

Sentința arbitrală va avea putere de lege pentru părțile implicate (conform art. 1372 din Codul Civil) și nu poate fi dizolvată decât prin comun acord sau din motive stabilite prin Lege. Aceasta nu va putea produce efecte față de terți. Sentința arbitrală poate fi atacată la Tribunal în termen de 30 de zile, de la notificare.

Sentința arbitrală poate fi declarată executorie de către Tribunal, la cererea uneia dintre părți, dacă:

1. sentința nu a fost atacată în termenul legal;
2. a fost respinsă acțiunea de atac a sentinței;
3. părțile au declarat în scris că acceptă sentința arbitrală.

#### **3.B. Arbitraj prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă**

Litigiile de muncă pot fi soluționate prin modalități prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile (dacă acestea conțin astfel de posibilități). În practică, contractele colective pot prevedea comisii „ad hoc” cărora lucrătorii sau angajatorii li se pot adresa pentru a încerca soluționarea amiabilă sau arbitrală a litigiului de muncă.

### ***3.C.Colegiul de conciliere și arbitraj pe cale amiabilă***

O modalitate alternativă este reprezentată de Colegiul de conciliere și arbitraj pe cale amiabilă. Noul colegiu este format din: reprezentantul fiecăreia dintre părți și un al treilea membru, cu funcția de președinte. Cel de-al treilea membru este ales de comun acord de către arbitrii celor două părți din rândul profesorilor universitari din domeniul științelor juridice sau ai avocaților admiși să pledeze în fața Curții de Casație.

Partea care dorește să urmeze această modalitate de soluționare a litigiului de muncă trebuie să notifice personal sau prin propriul reprezentant cealaltă parte, printr-o comunicare semnată care să conțină: obiectul cererii; motivele de fapt și de drept pe care se fondează cererea; mijloacele de probă; valoarea litigiului; nominalizarea propriului arbitru.

Dacă cealaltă parte intenționează să accepte procedura, va nominaliza propriul arbitru. În termen de 30 de zile, cei doi arbitri trebuie să nominalizeze de comun acord președintele colegiului, precum și să stabilească locul unde va avea loc concilierea.

În termen de 30 de zile de la formarea Colegiului arbitral, cealaltă parte trebuie să transmită un document de apărare ce va conține: elementele de apărare și excepțiile de fapt și de drept, eventualele întrebări și indicarea mijloacelor de probă. Solicitantul poate transmite în termen de 10 zile un memoriu de răspuns, fără a modifica conținutul apelului. De asemenea, în termen de 10 zile, cealaltă parte poate transmite o replică, fără a modifica conținutul memoriului de apărare.

În termen de 30 de zile de la ultima corespondență, Colegiul va stabili o zi de audiență, ce va fi comunicată în scris părților.

Prima reuniune presupune realizarea unei încercări de conciliere pe cale amiabilă, care, dacă va avea un rezultat pozitiv, va duce la întocmirea unui proces verbal semnat de către părți și de către membrii colegiului. Respectivul proces verbal poate fi declarat

executoriu, în urma depunerii la Tribunal a unei cereri în acest sens de către partea interesată.

Dacă tentativa de conciliere nu a avut un rezultat pozitiv, Colegiul de arbitraj strânge probele prezentate de părți și poate să solicite noi probe sau să interogheze părțile. Dacă se consideră necesar, se poate fixa în termen de 10 zile o nouă audiență pentru prezentarea de noi probe sau pentru discuții.

Litigiul de muncă trebuie să se finalizeze în termen de 20 de zile, de la ultima audiență, printr-o sentință semnată de către arbitri.

### ***Clauza de arbitraj***

Există, de asemenea, posibilitatea semnării, în prealabil, de către lucrător a unei „clauze de arbitraj”, conform căreia, în eventualitatea unor viitoare litigii de muncă, acesta va utiliza calea arbitrală pentru soluționarea acestora.

Se poate recurge la introducerea clauzei de arbitraj numai dacă aceasta este prevăzută în contractele colective de muncă și numai după încheierea perioadei de probă (dacă nu există perioadă de probă, după 30 de zile de la semnarea contractului de muncă).

Clauza de arbitraj nu are valabilitate în cazul litigiilor legate de încheierea unui raport de muncă (concediere).

### ***4. Tentativa de conciliere obligatorie efectuată în cadrul Comisiei de Autentificare a Contractelor de Muncă***

În cazul litigiilor de muncă, în situația existenței unui contract de muncă autentificat, există obligativitatea realizării tentativei de conciliere în fața comisiei care a adoptat decizia de autentificare. În situația în care tentativa de conciliere eșuează, oricare dintre părți se poate adresa instanței de judecată, pentru soluționarea litigiului de muncă.

Comisiile de autentificare pot fi create în cadrul Provinciilor, Direcțiilor Provinciale de Muncă, Direcției Regionale pentru Protecția condițiilor de muncă, instituțiilor bilaterale, universităților și fundațiilor universitare, precum și în cadrul

Consiliilor provinciale a consultanților de muncă. Puteți consulta lista cu comisiile de autentificare, vizitând site-ul Ministerului Muncii și Politicilor Sociale din Italia <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/tutela/disciplina/commissionicertificazione.htm>

Notă: Autentificarea contractului de muncă „la certificazione” - este o procedură voluntară, părțile unui raport de muncă având posibilitatea de a adresa unei *comisii de autentificare* pentru adoptarea unei *decizii administrative de „autentificare” a contractului de muncă*, care să-i garanteze acestuia certitudine legală și să îi confere claritate și stabilitate la încheiere.

Autentificarea produce efecte de la momentul semnării contractelor (care au fost supuse acestei proceduri).

Pot fi autentificate toate contractele din care derivă direct sau indirect o prestație de muncă (de ex: contractele de punere la dispoziție, regulamentele cooperative, etc.).

Părțile interesate și persoanele terțe pot ataca legalitatea autentificării în fața unui Tribunal administrativ regional (TAR) pentru nerespectarea procedurii și pentru exces de putere.

Judecătorul nu se poate disocia de evaluările părților, exprimate prin procedura de autentificare, cu următoarele excepții:

- Autentificare eronată;
- Vicii de consens (eroare, violență, dol)
- Discrepanțe între contractul negociat și autentificat și modul în care acesta a fost aplicat

Prin contractul individual de muncă încheiat între lucrător și angajator se va menționa ce tip de comportament poate constitui motiv concediere legitimă. În cazul *concedierilor din „justă cauză”* sau din „motive justificate”, judecătorul trebuie să țină cont de prevederile contractelor individuale de muncă în această privință, cu condiția ca acestea să fi fost încheiate cu asistența comisiilor de autentificare.

## **5. Concilierea monocronică „la conciliazione monocrica”**

În vederea soluționării litigiului de muncă prin parcurgerea concilierii monocricice, solicitantul (lucrătorul, avocatul său sau organizația sindicală care îl reprezintă pe acesta) sau un inspector al Ministerului Muncii, poate solicita Direcției Provinciale de Muncă demararea respectivei proceduri.

Pentru demararea procedurii de conciliere monocricică, este necesar:

- Să existe elemente pentru o soluționare pe cale amiabilă;
- Să nu existe nici o constatare a unui încălcări a normelor în domeniu;
- Să nu existe probleme de natură penală;
- Lucrătorul să își dea acordul pentru derularea respectivei proceduri.

Concilierea monocricică nu se poate realiza, în situația contractelor de muncă autentificate.

Tentativa de conciliere monocricică este realizată de un funcționar monocricic (angajat al Direcției Provinciale de Muncă). Părțile pot fi asistate sau reprezentate de profesioniști care au fost mandatați special în acest sens.

În cazul ajungerii la un acord între cele două părți, procesul verbal redactat va trebui să facă referire inclusiv la cifrele și justificarea plății acestora. Dosarul este arhivat, doar după ce Direcția Provincială de Muncă va primi documentația referitoare la regularizarea raportului de muncă din punct de vedere retributiv, dar și din punctul de vedere al plății contribuțiilor de asigurări sociale.

Procesului verbal de conciliere monocricică i se poate conferi valoare de titlu executoriu, prin decret al judecătorului competent, în urma depunerii unei solicitări în acest sens, de către partea interesată.

În cazul în care angajatorul nu efectuează plata sumelor stabilite, inspectorul desemnat de către conducerea Direcției Provinciale de

Muncă va efectua acțiuni de control, conform propriilor competențe, în baza cererii inițiale.

## **DEMISIA**

### **Ce trebuie să fac dacă vreau să demisionez?**

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

Demisia poate fi prezentată în formă liberă, dacă în contractele colective de muncă nu sunt alte indicații în acest sens.

### **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 consiliază solicitarea înscrierii pe listele de mobilitate, anexând documentația care să demonstreze prezentarea cererii pentru recunoașterea cauzei juste.

## ***LUCRĂTORII DETAȘAȚI***

### **Lucrătorii detașați au nevoie de autorizare de muncă?**

Nu, pentru lucrătorii români detașați nu este necesară autorizarea pentru angajare. În cazul unei șederi mai mari de trei luni, lucrătorii trebuie să se înregistreze 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 lucrativă 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 întreprinderile 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, a copiilor și a tinerilor;
- 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 impozabilă 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 solidară.

### **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 situate 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 le întocmească acte adiționale la contractele individuale de muncă, pe care le înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă competent. Totodată, trebuie să solicite la Casa Județeană/Municipală de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale eliberarea documentului portabil A1 (fostul formular E 101), iar la Casa Județeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului S1 (fostul formular E 106).

## ***REGLEMENTAREA MUNCII MENAJERELOR ȘI ÎNGRIJITOARELOR***

### **Ce act reglementează munca menajerelor și îngrijitoarelor?**

În Italia, munca menajerelor și a îngrijitoarelor este reglementată prin contractul național de muncă în domeniul asistenței acordate persoanelor în care sunt precizate drepturile și îndatoririle lucrătorilor și ale angajatorilor.

### **Ce prevederi trebuie să aibă contractul individual de muncă?**

Contractul de muncă trebuie să fie în formă scrisă, semnat de către angajat și de către angajator, dvs. trebuind să dețineți un exemplar al acestuia.

În contract trebuie să se prevadă următoarele:

- data la care începe raportul de muncă;
- încadrarea;
- durata perioadei de probă;
- durata orelor de muncă și distribuția acestora;
- dacă lucrătorului i se asigură cazare și masă;
- salariul;
- aplicarea prevederilor conținute în contractul colectiv de muncă corespunzător;
- care este jumătatea de zi liberă pe lângă ziua de duminică;
- locul prestării muncii, precum și dacă există posibilitatea efectuării unor deplasări;
- perioada de vacanță anuală;
- indicarea spațiului adecvat în care lucrătorul își va putea depozita și păstra lucrurile;
- eventuala ținută de lucru care trebuie asigurată de angajator.

## **Cum poate fi încadrat o menajeră/îngrijitoare?**

Lucrătorii sunt încadrați pe 4 niveluri, fiecareia corespunzându-i două nivele de plată, nivelul superior fiind definit „super”.

### **Nivelul A**

Colaboratorii pe lângă familii numiți generic în acest mod, care nu se ocupă de îngrijirea persoanelor și care nu au experiență profesională sau care au o experiență profesională (care a putut fi obținută lucrând și la angajatori diferiți) mai mică de 12 luni, mai ales lucrătorii care au experiența și competența necesare să își desfășoare activitatea la un nivel executiv și sub controlul angajatorului.

Profil: colaborator pe lângă familii, fără experiență sau cu o experiență mai mică de 12 luni; lucrător care se ocupă de menaj; lucrător care se ocupă de spălatul rufelor; ajutor în bucătărie; lucrător care se ocupă de curățarea grajdului și îngrijirea cailor; lucrător care se ocupă de îngrijirea animalelor; lucrător care se ocupă de îngrijirea spațiilor verzi; lucrător care se ocupă de lucru manual, pentru care este necesară depunerea de efort.

### **Nivelul A super**

Profil: însoțitor pentru persoanele fără handicap, fără a efectua nici o altă muncă; baby sitter;

### **Nivelul B**

Colaboratori pe lângă familii, care au experiența necesară și își realizează atribuțiile la nivel executiv;

Profil: colaborator generic polifuncțional; paznic al unei locuințe; persoană care se ocupă de călcatul rufelor; cameristă; grădinar; lucrător calificat; șofer; lucrător care amenajează camera și servește micul dejun inclusiv oaspeților angajatorului;

### **Nivelul B super**

Profil: asistent pentru persoanele fără handicap, dacă este nevoie desfășoară și alte activități în casă;

## **Nivelul C**

Colaboratori pe lângă familii care se află în posesia unor cunoștințe de bază specifice, atât teoretice, cât și tehnice, lucrează cu responsabilitate și sunt autonomi;

Profil: bucătar;

## **Nivelul C Super**

Profil: asistent pentru persoanele cu handicap, dacă este nevoie desfășoară și alte activități în casă;

## **Nivelul D**

Colaboratori pe lângă familii, care au experiența necesară, și își realizează atribuțiile cu responsabilitate, autonomie decizională și coordonare;

Profil: administrator al bunurilor familiei; majordom; guvernantă; bucătar șef; grădinar șef; institutor;

## **Nivelul D Super**

Profil: asistent pentru persoanele cu handicap, dacă este nevoie desfășoară și alte activități în casă; director de casă;

## **Ce salariu au menajerele/îngrijitoarele?**

Salariul minim lunar variază în funcție de încadrarea pe cele 4 niveluri prezentate anterior. În anul 2011, acesta începe de la 580,50 euro și poate ajunge până la 1.274,47 euro.

De asemenea, după un an de muncă, lucrătorul are dreptul la plata celui de-**al treisprezecelea salariu** (egal cu plata unui salariu pe o lună de zile) în luna decembrie, în perioada Crăciunului.

Cei care nu au lucrat un an întreg, vor primi un procent direct proporțional cu lunile lucrate.

În plus, după doi ani de muncă neîntreruptă la același angajator, lucrătorul are dreptul la o **majorare de 4% din salariul de bază**.

Această majorare se acordă separat față de alte majorări.

## **Care este programul de lucru?**

Durata programului de muncă va fi stabilit între dvs. și angajator și nu va putea depăși:

- în regim de conviețuire, 10 ore pe zi, neconsecutive, cu un total de 54 de ore pe săptămână;
- pentru angajați care nu locuiesc cu angajatorul, un maxim de 8 ore pe zi, neconsecutive, cu un total de 40 ore săptămânal, repartizate în 5 sau 6 zile din săptămână.

## **Care este durata repausului săptămânal?**

Repausul săptămânal este de 36 de ore: 24 de ore care corespund zilei de duminică + 12 ore în orice altă zi a săptămânii, cu acordul angajatorului.

În cazul în care angajatul aparține unui cult religios care sărbătorește ziua liberă săptămânală într-o zi diferită față de duminică, cele două părți se pot pune de acord asupra înlocuirii acesteia cu o altă zi din săptămână, operând modificarea în contractul de muncă.

## **Cum se plătesc orele suplimentare?**

Sunt considerate ore suplimentare/„straordinari” acele ore care depășesc durata zilnică sau săptămânală maximă stabilită în contractul de muncă, excepție făcând orele lucrate după terminarea programului, stabilite în prealabil, de comun acord, pentru a recupera eventuale ore neefectuate.

Orele suplimentare sunt plătite (retribuție/oră), cu aplicarea următoarelor majorări:

- cu 25% pentru orele efectuate în intervalul dintre orele 6.00 – 22.00;
- cu 50% pentru orele efectuate în intervalul dintre orele 22.00 – 6.00;
- cu 60% pentru orele efectuate duminica sau în zilele de sărbătoare stabilite prin contractul colectiv de muncă.

## **Care sunt zilele de sărbătoare prevăzute de lege?**

1 ianuarie, 6 ianuarie, a doua zi de Paște, 25 aprilie, 1 mai, 2 iunie, 15 august, 1 noiembrie, 8 decembrie, 25 și 26 decembrie, Ziua Sfântului orașului. Acestea sunt zile libere plătite. În cazul în care veți lucra în aceste zile, în afara retribuției normale vi se va aplica o majorare de 60%.

## **La câte zile de concediu de odihnă am dreptul?**

Pentru fiecare an de serviciu prestat, aveți dreptul la o perioadă de concediu de 26 zile, indiferent de programul de muncă săptămânal.

Concediul poate fi fracționat în cel mult două perioade ale anului, printr-un acord prealabil între dvs. și angajator.

## **La câte zile de concediu am dreptul în cazul căsătoriei?**

În caz de căsătorie, aveți dreptul la 15 zile de concediu plătit.

## **Cât durează perioada de preaviz?**

Durata perioadei de preaviz diferă în funcție de programul săptămânal de lucru și de vechimea în muncă. Astfel, cei care lucrează peste 25 de ore/săptămână și care au o vechime de până la 5 ani la același angajator, trebuie să acorde un preaviz de 15 zile calendaristice. Lucrătorii cu o vechime în muncă de peste 5 ani la același angajator, trebuie să acorde un preaviz de 30 de zile calendaristice.

Lucrătorii cu un program de lucru mai mic de 25 de ore / săptămână și care au o vechime de până la 2 ani la același angajator, trebuie să acorde un preaviz de 8 zile. Lucrătorii cu o vechime în muncă de peste 2 ani la același angajator, trebuie să acorde un preaviz de 15 de zile calendaristice.

Perioada de preaviz se înjumătățește în cazul demisiei lucrătorului.

Dacă ați demisionat sau ați fost concediat(ă), aveți dreptul la plata unei lichidări (indemnizație de sfârșit de raport de muncă/“Trattamento di fine rapporto”).

Notă: informațiile prezentate mai sus în cadrul acestui subcapitol au fost extrase din Contractul Colectiv Național aplicat lucrătorilor din domeniul asistenței acordate persoanelor (menajere, îngrijitoare).

### **Plata impozitului pe venit (IRPEF)**

Fiecare menajeră/îngrijitoare percepe o retribuire din care sunt reținute contribuțiile de asigurări sociale, însă nu și impozitul pe venit (IRPEF).

Dacă lucrătorul nu a primit de la angajator o declarație ce conține sinteza retribuițiilor primite, atunci acesta trebuie să însumeze toate retribuițiile percepute în cursul anului precedent și să prezinte declarația de venit, dacă este necesar. Pentru a verifica dacă există obligații fiscale (în practică dacă lucrătorul trebuie să prezinte declarația de venit și să plătească IRPEF) este necesar să calculeze impozitul datorat, în baza treptelor de venit și a cotelor stabilite prin legislația în vigoare, precum și să verifice la ce scutiri are dreptul. Pentru sprijin, se poate adresa unui Centru de Asistență Fiscală (CAF).

Precizăm că, potrivit art.32 „Retribuire și stat de plată” din Contractul Colectiv de Muncă aplicat lucrătorilor din domeniul asistenței persoanelor, „angajatorul, în contextul plății periodice a salariului, trebuie să emită două exemplare ale statelor de plată/”prospetto paga” (fluturași de salariu), unul va rămâne la angajator și celălalt va fi înmănat lucrătorului. Angajatorul, la cererea lucrătorului, este obligat să elibereze o declarație din care să rezulte suma retribuițiilor acordate în cursul unui an.”

Menajerele și îngrijitoarele trebuie să prezinte Formularul Unic / „Modello Unico” (declarația de venit). Prin declarația de venit, lucrătorul va putea solicita scutiri de impozit/detrazioni d'imposta sau deduceri din venit/deduzione dal reddito. Impozitul datorat se plătește de către contribuabil cu ajutorul formularul F24.

## ***REGLEMENTAREA MUNCII ÎN DOMENIUL CONSTRUCȚIILOR***

### **Ce acte reglementează munca în domeniul construcțiilor?**

Munca în domeniul construcțiilor, în Italia, este reglementată de următoarele contracte naționale de muncă pe ramură: industrie, industrie ușoară, cooperative și artizanat. În cadrul acestora sunt precizate drepturile și îndatoririle lucrătorilor și ale angajatorilor.

Prin art. 1 din Contractul colectiv de muncă aplicabil, se stabilește obligația întreprinderii de a efectua angajarea lucrătorului prin intermediul unei scrisori care conține caracteristicile raportului de muncă. De asemenea, angajatorul trebuie să recunoască în scris dobândirea unei calificări de către un lucrător sau faptul că acesta desfășoară munci grele, schimbând încadrarea lucrătorului în mod corespunzător.

Lucrătorul trebuie să păstreze o copie a comunicării preventive a angajării/„comunicazione preventiva di assunzione” sau a declarației de angajare/„dichiarazione di assunzione”, care conține datele de înregistrare din registrul matricol sau din statul de plată și să prezinte documentul respectiv în situațiile prevăzute prin lege.

În același timp, angajatorul are dreptul să solicite lucrătorului cazierul judiciar înainte de angajare.

În privința muncii part time, o întreprindere nu poate angaja lucrători cu acest tip de contracte decât cu condiția ca numărul acestora să fie mai mic de 3% din totalul angajaților pe perioadă nedeterminată. De asemenea o altă condiție este ca numărul angajaților part time să nu depășească 30% din totalul lucrătorilor cu program de lucru normal.

### **Programul de lucru normal și munca suplimentară**

Se consideră muncă suplimentară, munca executată peste 8 ore zilnic, respectiv 40 de ore săptămânal, fără a depăși însă un număr de 2 ore/zi și 250 ore/an. Retribuția cuvenită pentru astfel de ore

trebuie majorată cu 35% față de plata orară normală, dacă orele au fost efectuate în zile lucrătoare și cu 55% dacă acestea au fost efectuate în zile de sărbătoare.

Absențele nejustificate ale lucrătorului de la locul de muncă pentru perioade mai mari de 5 zile se consideră demisie. În aceste condiții, angajatorul, în următoarele 5 zile, va trebui să realizeze comunicarea obligatorie de încetare a raportului de muncă prevăzută prin lege.

Prelungirea programului de lucru pentru recuperarea perioadelor de întrerupere a activității datorate unor cauze neprevăzute, nu trebuie să depășească limita maximă de o oră pe zi, fiind obligatoriu să fie realizate în termen de 15 zile de la data la care a avut loc întreruperea lucrului.

Procentul acordat pentru munca nocturnă, în afara turelor obișnuite - 28% și pentru munca nocturnă cuprinsă în ture obișnuite - 12%.

### **Ce trebuie să conțină fluturașul de salariu “busta paga”?**

Fluturașul de salariu indică drepturile salariale ale lucrătorului pentru perioada de muncă prestată.

De regulă, plata salariului are loc la sfârșitul unei luni lucrate. Contractele pot prevedea și alte scadențe (de exemplu: pentru personalul plătit pe ore, e necesară cunoașterea orelor lucrate pe parcursul lunii pentru a se calcula salariul cuvenit).

Fluturașul de salariu trebuie să conțină sigla sau ștampila angajatorului și a INAIL (Institutul Național pentru Asigurări contra Accidentelor de Muncă).

În fluturașul de salariu sunt indicate următoarele: numele, prenumele, funcția/calificarea angajatului, perioada retribuită (numărul de ore și de zile lucrate), elementele salariului, indemnizația pentru nucleul familial.

În mod distinct sunt evidențiate următoarele: fiecare reținere pentru asigurările sociale, reținerile fiscale, procentul relativ la Fondul Edilitar “Cassa Edile”.

**Angajatorul trebuie, în mod obligatoriu, să înmâneze lunar angajatului fluturașul de salariu corespunzător perioadei lucrate.**

Salariatul are dreptul la plata: salariului lunar, premiilor anuale, celui de-al treisprezecelea salariu, prestațiilor Fondului Edilitar, lichidării/indemnizației de sfârșit de raport de muncă.

### **Salariul lunar**

Salariul lunar diferă în funcție de încadrare profesională, după cum urmează (potrivit CCNL construcții industrie):

Încadrare	1	2	3	4	5	6	7
Salariu min. brut la 01.01.2011	769,36	900,15	1000,16	1077,11	1154,02	1384,83	1538,71
Salariu min. brut la 01.01.2012	800,36	936,42	1040,46	1120,51	1200,52	1440,63	1600,71

### **Tratamentul în caz de boală**

În caz de boală, lucrătorul este obligat să prezinte în timp de 48 de ore de la apariția bolii, fie la întreprindere, fie la INPS-ul de care aparține, un certificat medical în original eliberat de medicul de familie care atestă durata necesară pentru refacere.

CertIFICATELE pot fi înmânate fie personal, fie expediate prin recomandată cu confirmare de primire, păstrându-se o fotocopie după original. În caz de îmbolnăvire, lucrătorului i se păstrează locul de muncă pentru o perioadă de 9 luni consecutive. În caz de îmbolnăvire mai gravă sau recidivă, lucrătorul are dreptul să i se păstreze locul de muncă pentru o perioadă de maximum 9 luni, chiar și neconsecutive, pe durata a 20 de luni consecutive. Lucrătorul cu o vechime mai mare de 3 ani și jumătate are dreptul la păstrarea locului de muncă pentru o perioadă de 12 luni pe durata a 24 luni consecutive. După această perioadă lucrătorul

întreprinderea concediază lucrătorul, are dreptul la plata indemnizației acordate pe durata preavizului și a lichidării/tratamentului de sfârșit de raport.

În timpul concediului medical, întreprinderea este obligată să plătească salariul lucrătorului și să vireze contribuțiile la I.N.P.S. și la Fondul Edilitar (Cassa Edile).

De asemenea, prin art. 91 din Contractul Colectiv Național, a fost introdusă obligativitatea efectuării de către lucrător a minim 16 ore de formare profesională înainte de începerea activității pe șantier. Angajatorul trebuie să comunice, cu trei zile înainte de angajarea propriu-zisă, coordonatele nominale ale lucrătorilor la Scuola Edile (Școala Constructorilor) competentă din punct de vedere teritorial, care va fi responsabilă de derularea activității de formare.

De asemenea, va fi realizată o formare individuală continuă pe șantier de 8 ore anual. La art. 114 este prezentată „bursa de muncă pentru industria construcțiilor” care are rolul de a garanta lucrătorilor o carieră profesională adecvată, asigurând o transparență mai mare a pieței muncii în domeniul construcțiilor.

**Ținând cont de faptul că în domeniul construcțiilor există riscul crescut de producere a accidentelor de muncă, vă sfătuim acordați o atenție deosebită normelor de protecție a muncii, modului de manevrare a utilajelor, semnalelor de siguranță și, de asemenea, să utilizați un echipament de lucru adecvat.**

Notă: informațiile prezentate mai sus în cadrul acestui capitol au fost extrase din Contractul Colectiv Național aplicat lucrătorilor din domeniul construcțiilor – industrie (CCNL edilizia industria).

### **Fondul edilitar „Cassa Edile”**

Fondul Edilitar reprezintă o instituție de natură contractuală gestionată în mod egal atât de către reprezentanții angajatorilor, cât și ai sindicatelor lucrătorilor din domeniul construcțiilor Fillea CGIL, Filca-CISL, Feneal-UIL.

Fondul Edilitar reprezintă un instrument care garantează lucrătorilor continuitatea tratamentelor contractuale și acordă o gamă largă de prestații în favoarea membrilor. Furnizează lucrătorilor angajați în cadrul întreprinderilor de construcții industriale și artisanale o serie de prestații care le garantează un tratament salarial similar cu cel al angajaților din alte sectoare industriale.

Fondul Edilitar este finanțat prin contribuțiile angajatorilor și ale lucrătorilor pe baza unei cote procentuale din salariu.

Prestații ordinare acordate:

- vacanțe și bonificații de Crăciun: Fondul Edilitar gestionează strângerea sumelor vărsate de întreprindere pentru proprii lucrători cu titlu de bonificație de Crăciun și de concediu. Astfel:
  - o în iulie, sumele colectate în perioada 01 octombrie – 31 martie ale fiecărui an sunt acordate lucrătorilor cu ocazia concediului
  - o în decembrie, sumele colectate în perioada 01 aprilie – 30 septembrie ale fiecărui an sunt acordate lucrătorilor cu ocazia Crăciunului
- suplimente la indemnizațiile de boală,
- suplimente la indemnizațiile de accident sau boală profesională,
- vechime profesională edilitară,
- vechime profesională edilitară extraordinară unică.

Prestații extraordinare acordate: premiu acordat tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 25 de ani (care nu au mai primit acest premiu de la alte fonduri edilitare); heteroproteze (proteze ortopedice, dentare, auditive, ochelari de vedere etc.); fizio-terapie și cheltuieli pentru tratamente extra-spitalicești; donații de sânge donații de măduvă; cure termale; asistență pentru persoane cu handicap; tratamentul bolilor profesionale; asistență în cazuri de alcoolism, HIV, dependență de droguri; achiziționarea de manuale școlare (pentru copiii lucrătorilor); burse de studiu; premii pentru lucrătorii tineri; ajutor financiar în caz de deces în familie; anumite subvenții pentru lucrătorii străini etc.; tratament în caz de

accidente, boli, intervenții chirurgicale; susținerea costurilor înmormântării, în cazul decesului lucrătorului; subvenții pentru vacanțe; subvenții pentru maternitate

Conform Contractului Colectiv de Muncă, înscrierea la Cassa Edile a lucrătorilor mandatează Fondul Edilitar să acționeze pentru recuperarea sumelor cu titlu de vărsământ datorate de către angajatori, Fondul Edilitar nefiind obligat la acordarea drepturilor financiare în lipsa plății contribuțiilor de către respectivul angajator.

**Dacă întrerupeți raportul de muncă și aveți dreptul să primiți bonificațiile de Crăciun sau cele acordate cu ocazia vacanței de vară, asigurați-vă că Fondul Edilitar competent teritorial are datele dvs. de contact actualizate, pentru a putea să intrați în posesia drepturilor cuvenite.**

## **IV. RECUNOAȘTEREA ȘI ECHIVALAREA DIPLOMELOR**

### **Cum pot să obțin recunoașterea diplomei în Italia?**

Dacă vă aflați în posesia unei diplome obținute într-un stat membru UE, puteți obține recunoașterea dreptului de a exercita respectiva profesie în Italia, în urma prezentării unei cereri și a documentelor necesare la autoritățile competente. Autoritatea competentă din Italia pentru recunoașterea diplomei dvs., este în funcție de aceasta:

- Ministerul Justiției, [www.giustizia.it](http://www.giustizia.it), pentru diplomele de: avocat, agrotehnician, agent de schimb, asistent social, biolog, chimist, tehnolog, alimentar, inginer agronom, contabil, contabil autorizat, consultant de muncă, geolog, expert agrar, expert industrial, inginer silviculor, inginer civil, inginer industrial, inginer sisteme informatice, psiholog, tehnolog alimentar, ziarist.
- Ministerul Sănătății, [www.ministerosalute.it](http://www.ministerosalute.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, podolog.
- Ministerul Dezvoltării Economice, [www.sviluppoeconomico.gov.it](http://www.sviluppoeconomico.gov.it), pentru consultanți în proprietăți industriale.
- Ministerul Educației Publice, Universității și Cercetării, [www.pubblica.istruzione.it](http://www.pubblica.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.

## **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.ministerosalute.it](http://www.ministerosalute.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/psihomotric 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*

Cei 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 Ministerului 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: cererea modelul A1; 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 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; „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; farmaciștii trebuie să prezinte certificat medical care să ateste starea sănătății lor, în conformitate cu legislația statului membru de origine sau de proveniență, pentru exercitarea profesiei; fotocopia tuturor documentelor enunțate; lista tuturor documentelor prezentate, semnată de solicitant; împuternicire legalizată în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat.

- Pentru profesia de medic de medicină generală: cererea modelul A2; fotocopia unui document de identitate valabil în care să existe semnătura interesatului; fotocopia legalizată a diplomei de licență; 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; „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; un timbru fiscal de 14,62 euro; fotocopia tuturor documentelor enunțate; lista tuturor documentelor prezentate, semnată de solicitant; împuternicire legalizată în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat.

- Pentru asistenți medicali și moașe: cererea modelul A3; 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 autenticată; fotocopia legalizată a atestatului 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; fotocopia tuturor documentelor enunțate; lista tuturor documentelor prezentate, semnată de solicitant; 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.

- Pentru celelalte profesii, interesatul trebuie să depună la Ministerul Sănătății o altă cerere tip, împreună cu următoarele documente: copia unui document de identitate valabil în care să existe semnătura interesatului; fotocopia autenticată a diplomei; împuternicire legalizată în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat.

Se face distincție între:

- **profesii** reglementate în țara în care se obține diploma iar în acest caz se prezintă: certificat sau altă atestare eliberată de către autoritatea competentă a țării în care a fost obținută diploma, din care să rezulte că respectiva diplomă dă dreptul, în țara de proveniență, la exercitarea profesiei solicitantului; programa detaliată a studiilor, cu indicarea clară a orelor efectuate și a subiectelor dezbătute pentru fiecare materie, cât și numărul de ore de stagiu realizate, eliberată de școala care a emis diploma; certificat care să ateste activitatea desfășurată în țara de origine sau de proveniență, ulterioară obținerii diplomei pentru care se solicită recunoașterea (inclusiv perioadele de stagii efectuate); certificate din care să rezulte eventualele perioade de rezidențiat desfășurate, cursuri de specializare absolvite, alte diplome.

- **profesii** nereglementate în țara în care se obține diploma, iar în acest caz se prezintă: documente care să ateste exercitarea cu normă întreagă a respectivei profesii, pentru 2 ani în ultimii 10 ani, în țara în care a fost obținută diploma; programa detaliată a studiilor cu indicarea clară a orelor efectuate și a subiectelor

dezbătute pentru fiecare materie, cât și numărul de ore de stagiu realizate, eliberată de școala care a emis diploma; certificat care să ateste absolvirea eventualelor cursuri de specializare și/sau alte diplome; fotocopia tuturor documentelor enunțate; lista tuturor documentelor prezentate, semnată de solicitant.

### **Atenție!!!**

Directivele 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 obține recunoașterea diplomei cu scopul de a presta liber servicii în Italia, se depune la Ministerul Sănătății o cerere tip, însoțită de următoarele documente: copia unui document de identitate valabil, în care să existe semnătura interesatului; copia legalizată a diplomei; certificatul eliberat de Autoritatea competentă a statului de origine sau proveniență din care să rezulte că interesatul exercită legal respectiva profesie în stat. Acest document trebuie să fi fost emis cu maxim 12 luni în urmă față de data prezentării cererii; 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; indicarea motivației justificatoare a prestațiilor; fotocopia tuturor documentelor enunțate; lista tuturor documentelor prezentate, semnată de solicitant; împuternicire legalizată, în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat; declarație cu coordonatele asigurării pentru risc profesional (pentru specializările: chirurg, medic specialist, medic veterinar, dentist).

### **Ce ordine și colegii profesionale există în Italia?**

- Ordinul provincial al medicilor chirurghi și al dentiștilor ([portale.fnomceo.it/Jcmsfnomceo/Jsezione.jsp?lingua=It&idsezione=93](http://portale.fnomceo.it/Jcmsfnomceo/Jsezione.jsp?lingua=It&idsezione=93))
- Ordinul provincial al veterinarilor([www.fnovi.it/ordini.html](http://www.fnovi.it/ordini.html))

- Ordinul provincial al farmaciștilor ([fofi.edraspa.it/cont/istituzionale/elenco\\_ordini/0610/1300/?f=2](http://fofi.edraspa.it/cont/istituzionale/elenco_ordini/0610/1300/?f=2))
- Colegiul provincial al asistenților medicali profesioniști ([www.ipasvi.it/chisiamo/Collegi/Collegi.asp](http://www.ipasvi.it/chisiamo/Collegi/Collegi.asp))
- Colegiul provincial al tehnicienilor sanitari radiologi medicali ([www.tsrn.org/elencocollegi.html](http://www.tsrn.org/elencocollegi.html)).

## V. SECURITATEA SOCIALĂ A LUCRĂTORILOR ROMÂNI

### *1. Legislația europeană aplicabilă în domeniul securității sociale*

Dispozițiile Uniunii Europene privind coordonarea securității sociale există de 50 de ani, normele adaptându-se constant la schimbările sociale și juridice. Noile Regulamente (CE) nr. 883/2004 și (CE) nr. 987/2009 valorifică experiența acumulată: ele simplifică și consolidează normele UE, îmbunătățind drepturile persoanelor interesate.

Principiile generale ale coordonării sistemelor de securitate socială se referă la:

- **asigurarea egalității de tratament între cetățenii statelor membre**, respectiv acordarea acelorași drepturi și impunerea acelorași obligații de securitate socială atât cetățenilor proprii, cât și celor proveniți din alte state membre, care se deplasează în interiorul UE, în vederea desfășurării unei activități profesionale sau a stabilirii domiciliului;
- **determinarea legislației aplicabile**, astfel încât o persoană care desfășoară o activitate profesională să nu fie supusă, în același timp, mai multor legislații de securitate socială sau să nu facă obiectul niciunei legislații;
- **totalizarea perioadelor de asigurare** în vederea stabilirii și acordării drepturilor de securitate socială, ceea ce presupune că instituția competentă, la acordarea prestațiilor ce îi revin unui lucrător migrant, ia în considerare atât perioadele de asigurare realizate în propriul stat, cât și perioadele realizate în celelalte state membre, în vederea deschiderii dreptului;
- **exportul prestațiilor**, ceea ce presupune dreptul unui lucrător migrant de a beneficia, pe teritoriul statului membru de domiciliu, de prestațiile dobândite în statele în care și-a desfășurat activitatea.

## **Care sunt domeniile acoperite de dispozițiile UE privind coordonarea securității sociale?**

Dispozițiile UE din domeniul coordonării securității sociale se aplică legislației naționale privind:

- prestațiile de boală;
- prestațiile de maternitate și prestațiile de paternitate echivalente;
- accidentele de muncă și bolile profesionale;
- prestațiile de invaliditate;
- prestațiile pentru limită de vârstă;
- prestațiile pentru urmași;
- ajutoarele de deces;
- prestațiile de șomaj;
- prestațiile familiale.

### ***Contribuțiile la sistemul de securitate socială în Italia***

Cuantumul contribuțiilor sociale (pentru pensie, șomaj, maternitate, boală etc.) pe care le plățiți în Italia diferă în funcție de sectorul de activitate, tipul de activitate desfășurat și dimensiunea întreprinderii.

Plata contribuțiilor sociale către stat se efectuează de către angajator care vă oprește pe statul de plată procentele pe care trebuie să le plățiți dvs. ca angajat.

În domeniul agricol procentul de contribuții sociale variază și în funcție de zona teritorială în care se desfășoară activitatea agricolă respectivă.

Pentru a putea beneficia de recunoașterea în România a stagiului de cotizare la sistemul asigurărilor sociale din Italia, trebuie să vă

adresați Casei județene/municipale de pensii și alte drepturi de asigurări sociale și Agenției județene/ municipale pentru ocuparea forței de muncă în raza căreia aveți domiciliul.

## **2. Prestații de asigurări sociale:**

### **Prestații de boală și de maternitate**

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

*Indemnizația de boală se acordă:*

- aproape tuturor lucrătorilor din sectorul privat;
- angajaților din sectorul terțiar și din 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.

*Situații speciale:*

- lucrătorilor cu contract pe perioadă determinată li se recunoaște indemnizația de boală pentru perioade a căror durată nu depășește durata muncii prestate în ultimul an și pentru maxim 180 de zile/an. Dreptul la indemnizația de boală încetează concomitent cu încetarea raportului de muncă. Angajaților care au lucrat în cursul ultimului an mai puțin de 30 de zile, le este recunoscută totuși indemnizația de boală pentru 30 de zile;
- lucrătorii agricoli pe durată determinată au dreptul la indemnizația de boală dacă figurează cu cel puțin 51 de zile lucrate în anul anterior sau, în cazul în care este vorba de primul an în care lucrătorul respectiv este înscris pe listele nominale ale lucrătorilor agricoli, în urma eliberării certificatului de înscriere în regim de urgență;
- lucrătorii part-time, cu contract de muncă „vertical” au dreptul la indemnizația de boală doar pentru zilele în care este

prevăzută desfășurarea activității. Nu sunt plătite zilele de „pauză contractuală”;

- lucrătorii „parasubordonați” au dreptul pentru maxim 180 de zile într-un anul solar la indemnizația acordată în caz de internare în spital și începând cu 01 ianuarie 2007 au dreptul, în anumite condiții, la indemnizația zilnică de boală suportată integral de INPS.

Nu au dreptul la indemnizația de boală: menajerele, îngrijitoarele și lucrătorii autonomi.

#### *Valoarea indemnizației de boală*

În cazul lucrătorilor subordonați, în general, valoarea indemnizației este de 50% din salariul mediu zilnic pentru primele 20 zile de boală, 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 solar. Primele 3 zile ale concediului medical sunt suportate de către angajator, restul fiind achitate de către INPS.

#### *Cum se poate obține indemnizația de boală*

Lucrătorul trebuie să solicite medicului curant eliberarea certificatului de boală redactat utilizând formularul standard „OPM” în două exemplare. În termen de 2 zile de la eliberarea certificatului, exemplarul în care sunt indicate diagnosticul și prognosticul medical trebuie să fie prezentate sau transmise prin recomandată cu confirmare de primire la INPS competent teritorial, în timp ce exemplarul care conține prognosticul medical trebuie predat angajatorului.

## *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 sau de situații de forță majoră) indemnizația de boală este întreruptă pentru maxim 10 zile. În cazul următoarei absențe nejustificate, indemnizația se reduce cu 50%.

## **Prestații de maternitate și de paternitate**

Indemnizația de maternitate înlocuiește salariul și este plătită lucrătoarelor care lipsesc de la serviciu din cauza sarcinii sau nașterii.

Indemnizația de paternitate acordată lucrătorilor este o indemnizație economică, ce înlocuiește retribuiția, plătită de INPS lucrătorului pentru o perioadă de absență de la locul de muncă, pentru paternitate, numai în următoarele cazuri: deces sau infirmitate gravă a mamei, abandon al copilului de către mamă, încredințare exclusivă a copilului.

Indemnizația de maternitate pentru absență obligatorie este acordată pentru un maxim de 5 luni (2 luni înainte de naștere și 3 luni după nașterea copilului). Pentru absență facultativă indemnizația se acordă ambilor părinți pentru un maxim de 11 luni în total, ce pot fi utilizate în primii 8 ani ai copilului.

Direcția Provincială de Muncă poate dispune asupra întreruperii lucrului sau amânării revenirii mamei la locul de muncă (până la a 7-a lună după naștere) dacă se consideră că, condițiile de muncă pot avea consecințe negative asupra sănătății mamei și a minorului.

Cererile pentru obținerea indemnizației pentru absențele obligatorii și facultative se prezintă la INPS și la angajator, utilizând un formular standard.

Indemnizația de maternitate este plătită în general de angajator care apoi primește 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, indemnizația este plătită direct de către INPS.

#### Alocația de maternitate plătită de către stat

Este o prestație la care au dreptul mamele rezidente, cetățeni italieni, comunitari sau extracomunitari care au carte de ședere, pentru fiecare copil născut sau adoptat. În anul 2010 alocația s-a ridicat la nivelul a 1016,22 euro.

#### *Criteriile de acordare:*

- Lucrătoarea este acoperită deja de o formă de protecție socială și a plătit cel puțin 3 luni de contribuții sociale în perioada cuprinsă între 9 și 18 luni înainte de nașterea sau intrarea în familie a copilului;
- Mama e șomeră, după ce a lucrat cel puțin 3 luni și de la pierderea dreptului la prestații sociale și data nașterii sau intrării în familie a minorului nu au trecut mai mult de 9 luni;
- Lucrătoarea și-a dat demisia în perioada sarcinii dar a plătit cel puțin 3 luni de contribuții sociale în perioada cuprinsă între 18 și 9 luni înainte de nașterea copilului.

Pentru a obține această indemnizație trebuie prezentată o cerere la INPS în termen de 6 luni de la nașterea copilului sau de la intrarea în familie, în caz de adopție, altfel dreptul se pierde.

#### Alocația de maternitate plătită de către primării

Este o prestație care se acordă mamelor rezidente în Italia, cetățeni italieni, comunitari sau extracomunitari care au carte de ședere.

În anul 2010 alocația s-a ridicat la nivelul a 311,27 euro lunar timp de 5 luni.

Alocația se acorda femeii care:

- nu are dreptul la nici o indemnizație de maternitate de alt gen (în cazul în care primește o indemnizație de maternitate cu un quantum mai mic decât cea acordată de primărie poate primi diferența);
- trăiește într-un nucleu familial care are venituri mai mici decât un nivel prestabilit. Veniturile sunt calculate în baza unor criterii stabilite de Indicatorul situației economice (ISE) care în anul 2010, pentru un nucleu familial format din 3 persoane, este de € 32.448,22 euro.

Alocația este solicitată primăriei de rezidență, în termen de 6 luni de la nașterea copilului sau de la intrarea acestuia în familie în caz de adopție și este plătită de către INPS.

### **Asistența medicală în Italia**

Dacă lucrați legal în Italia beneficiați de dreptul la tratament egal și deplină egalitate în drepturi și obligații cu cetățenii italieni.

Asistența sanitară este valabilă, de asemenea, și pentru membrii de familie aflați în întreținere și care au ședere legală.

Pentru înscrierea la Serviciul Sanitar Național trebuie să demonstrați faptul că lucrați legal ori, în caz contrar, să prezentați dovada plății contribuției anuale, egală cu cea prevăzută pentru cetățenii italieni, calculată în baza venitului total obținut în anul precedent în Italia și în străinătate.

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

### **Prestații pentru 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 angajatului 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 de la sediul INAIL cel mai apropiat de locuința dvs. sau medicului curant pentru eliberarea unui ulterior certificat medical;
- 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 transmiteți 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 furniza direct lucrătorilor accidentați serviciul de îngrijiri medicale; 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 retribuția 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 studenți / maxim 26 de ani dacă sunt studenți / fără limită de vârstă dacă sunt inapți pentru prestarea unei activități lucrative. În cazul studenților 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 fii.

- **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. 296/27 decembrie 2006: se acordă aceluiași persoane care au dreptul la obținerea rentei pentru urmași.

### **Prestații de invaliditate**

*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 consecință reducerea permanentă a mai puțin de o treime a capacității de muncă;
- Un stagiul 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. În această situație titularul, poate fi supus unei examinări medico-legale. La împlinirea vârstei de pensionare alocație va fi transformată în pensie de bătrânețe.

Cererea poate fi depusă la sediile INPS direct, cu ajutorul unui patronat recunoscut prin lege care asistă gratuit lucrătorii sau prin transmiterea unei recomandate cu confirmare de primire. În acest

scop poate fi utilizat formularul standard utilizat de INPS pe care îl puteți procura de la sediul INPS, de pe site-ul instituției ([www.inps.it](http://www.inps.it)) sau de la patronate, 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 stagiul 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 depusă la sediile INPS direct, cu ajutorul unui patronat recunoscut prin lege care asistă gratuit lucrătorii sau prin transmiterea unei recomandate cu confirmare de primire. În acest scop poate fi utilizat formularul standard utilizat de INPS pe care îl puteți procura de la sediul INPS, de pe site-ul instituției ([www.inps.it](http://www.inps.it)) sau de la patronate, căruia este necesar să i se anexeze documentația medicală (formularul SS3).

***Pensia de invaliditate civilă*** este acordată persoanelor afectate de o invaliditate civilă totală și parțială, nevăzătorilor și surdomușilor, care nu au venituri personale sau, dacă au astfel de venituri, sunt de dimensiuni 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 patronatelor sau asociațiilor care sprijină persoanele cu handicap.

## **Dreptul la pensie**

Pentru a beneficia de pensie în Italia un lucrător român trebuie să îndeplinească condițiile legale de pensionare din acest stat și să depună cererea de pensionare la autoritatea competentă din statul de domiciliu la momentul pensionării. De exemplu, dacă cetățeanul român va avea domiciliul stabilit în Italia, va fi necesar să depună cererea de pensionare la biroul teritorial al Institutul Național de Protecție Socială (I.N.P.S.). În schimb, dacă la momentul pensionării, acesta va locui în România, va fi necesar să se adreseze Casei Județene de Pensii competente.

În Italia, cererea de pensionare completată pe un formular tip emis de I.N.P.S., poate fi depusă la sediul INPS competent teritorial, fie în mod direct de către persoana interesată, fie cu sprijinul unuia dintre Patronatele recunoscute prin Lege care acordă gratuit asistență lucrătorilor. De asemenea, cererea poate fi transmisă către I.N.P.S. prin recomandată cu confirmare de primire.

Dacă perioada în care un lucrător român a 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. Subliniem că, valoarea pensiei va fi stabilită în raport cu stagiul de cotizare al persoanei la sistemul de asigurări sociale al respectivului stat membru.

### ***Pensia pentru vechime în câmpul muncii***

Începând cu 01.07.2009, a fost introdus „sistemul cotelor”, în baza căruia, se recunoaște dreptul la pensie în urma atingerii unei anumite cote rezultate din însumarea vârstei lucrătorului cu stagiul de cotizare de minim 35 de ani.

De exemplu, în cazul lucrătorilor subordonați, condițiile de pensionare sunt următoarele:

- în perioada 01.07.2009 – 31.12.2010: cota 95 (vârsta de 59 de ani și stagiul de cotizare de 36 de ani);

- în perioada 01.01.2011 – 31.12.2012: cota 96 (vârsta de 60 de ani și stagiul de cotizare de 36 de ani);
- începând cu 01.01.2013: cota 97 (vârsta de 61 de ani și stagiul de cotizare de 36 de ani).

Lucrătorii care au realizat un stagiul de cotizare de cel puțin 40 de ani se pot pensiona, indiferent de vârstă.

### ***Pensia pentru limită de vârstă***

Au dreptul la pensie de bătrânețe, lucrătorii asigurați după 31.12.1995 astfel: femeile care au împlinit vârsta de 60 de ani și bărbații care au împlinit vârsta de 65 de ani, dacă au cel puțin 5 ani de contribuții efective, precum și persoanele care au realizat un stagiul de cotizare de 40 de ani, indiferent de vârsta acestora.

În perioada 01.01.2014 - 2016, vârsta de pensionare a femeilor va crește gradul, de la 60 la 65 de ani.

Perioadele de studiu sunt utile pentru completarea cerinței de 40 de ani de contribuții în vederea obținerii pensiei de bătrânețe în sistemul contributiv.

### ***Prestațiile de urmaș și ajutoarele în caz de deces***

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 sau 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 stagiul 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, independent 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.

### **Prestații de șomaj**

Lucrătorii asigurați împotriva șomajului, al căror raport de muncă nu a fost întrerupt din voința acestora, pot beneficia de indemnizația ordinară de șomaj, în anumite condiții.

Cererea pentru obținerea indemnizației de șomaj trebuie depusă, în termen de 68 de zile de la data încetării raportului de muncă, fie direct de către șomer la sediul I.N.P.S., fie cu ajutorul unui patronat care asistă gratuit lucrătorii. În alternativă, cererea poate fi transmisă prin recomandată cu confirmare de primire. De asemenea, șomerii pot apela numărul gratuit al INPS: 803164.

Pentru completarea cererii se utilizează un formular standard, ce poate fi descărcat de pe site-ul [www.inps.it](http://www.inps.it) sau care poate fi obținut de la INPS sau de la patronate. Este necesar să se anexeze declarația de disponibilitate imediată efectuată de șomer la Centrul pentru ocupare competent teritorial.

Condițiile pentru acordarea indemnizației ordinare de șomaj sunt: solicitantul trebuie să fi realizat un stagiul de cotizare de cel puțin 52 săptămâni în ultimii 2 ani, înaintea întreruperii raportului de muncă și de asemenea, să fi plătit cel puțin o contribuție săptămânală în perioada ce precede celor doi ani.

În situațiile în care lucrătorii nu pot demonstra că au plătit cel 52 de contribuții săptămânale în ultimii 2 ani, însă în anul anterior au lucrat cel puțin 78 de zile, pot solicita la I.N.P.S. acordarea indemnizației de șomaj cu cerințe limitate.

Există, de asemenea, indemnizații de șomaj acordate anumitor categorii de șomeri: lucrători agricoli, lucrători în domeniul construcțiilor, ucenici.

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 U1 (fostul E301) emis de Agenția teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă (Agenția Județeană/Agenția Municipiului București) de care lucrătorul român aparține cu ultimul domiciliul sau reședința pe care le-a avut în România.

Este recomandabil 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 U1/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.

## **Prestații familiale**

### **Alocația pentru membrii de familie aflați în întreținere (alocația pentru nucleu familial)**

Pentru a obține alocația pentru nucleul familial, lucrătorii subordonați pot prezenta formularul “ANF/DIP” emis de I.N.P.S, 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..

În situația în care lucrătorul român solicită acordarea alocației pentru membrii de familie aflați în România, este necesar să obțină în prealabil o autorizație din partea I.N.P.S. Cererea pentru obținerea autorizației se depune la I.N.P.S., utilizând formularul ANF 42. I.N.P.S. va purta corespondența cu Agenția Județeană de Prestații Sociale competentă teritorial, prin formulare europene (E401, E411) pentru a putea decide asupra deschiderii dreptului la respectiva prestație.

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 celuilalt 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.

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

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

## **VI. IMPOZITUL APLICAT VENITURILOR PERSOANELOR FIZICE REZIDENTE ÎN ITALIA**

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 subordonată; 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, începând din 2007, pentru plata IRPEF pe veniturile obținute în anul anterior, sunt:**

- venituri sub 15.000 euro - 23%;
- venituri între 15.001 și 28.000 euro - 3.450 euro + 27% din ce depășește 15.000 euro;
- venituri între 28.001 și 55.000 euro - 6.960 euro + 38% din ce depășește 28.000 euro

- venituri între 55.001 și 75.000 euro - 17.220 euro + 41% din ce depășește 55.000 euro
- venituri peste 75.001 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;
- venitul de până la 4.800 euro rezultat din munca autonomă sau alte tipuri de venit indiferent de durata perioadei lucrative;

- 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](http://www.agenziaentrate.gov.it).

De asemenea, există Centre de Asistență Fiscală (CAF), cărora persoanele interesate se pot adresa pentru a fi informate cu privire la taxele datorate statului italian, precum și cu privire la scutirile și sumele deductibile de care pot beneficia.

## VII. SIGURANȚA LA LOCUL DE MUNCĂ

Angajatorii sunt obligați să vă informeze referitor la riscuri, proceduri și responsabilii cu siguranța la locul de muncă. Atât în acest caz, cât și atunci când beneficiați de formare profesională, informațiile transmise trebuie să fie ușor de înțeles.

Angajatorii care nu respectă măsurile de siguranță la locul de muncă sunt pasibili de următoarele sancțiuni:

- suspendarea activității în cadrul șantierelor de construcții dacă se identifică cel puțin 20% din totalul lucrătorilor care nu rezultă a fi angajați legal pe șantier sau dacă nu se respectă legislația în vigoare privind depășirea programului de muncă, de odihnă săptămânală și zilnică; Pentru revocarea ordinului de suspendare este obligatoriu ca firma respectivă să reglementeze situația lucrătorilor, respectiv să îi angajeze legal, să respecte condițiile de muncă legate de programul de muncă, de odihna săptămânală și zilnică și să plătească o sumă de 1.500 de euro (dacă suspendarea a fost cauzată de pentru muncă nedeclarată) sau de 2.500 de euro (dacă suspendarea a fost cauzată de probleme grave și încălcări repetate ale legislației privind siguranța la locul de muncă) la Fondul pentru ocupare, pe lângă amenzile aplicate în mod obișnuit;
- închisoare până la 6 luni dacă nu respectă ordinul de suspendare a activității pentru probleme grave și încălcări repetate ale legislației privind siguranța la locul de muncă;
- închisoare de la 3 la 6 luni sau amendă de la 2.500 la 6.400 de euro dacă nu respectă ordinul de suspendare a activității pentru muncă nedeclarată sau dacă nu desemnează responsabilul serviciului de prevenire și protecție;
- amendă de la 2.000 la 4.000 de euro dacă nu redactează documentul de evaluare a riscurilor potrivit dispozițiilor legale.

De asemenea, lucrătorii care nu respectă regulile indicate de angajator sau de șeful direct în privința securității la locul de muncă, care nu utilizează corect aparatura și dispozitivele de protecție puse la dispoziție, care nu semnalează imediat deficiențele apărute în cadrul activității lucrative legate de siguranța la locul de muncă sunt pedepsiți cu închisoare de până la 1 lună sau cu amendă de la 200 euro la 600 euro.

Lucrătorii care execută lucrări în regim de antrepriză sau subantrepriză trebuie să poarte legitimația de identificare, care să conțină fotografia lucrătorului, coordonatele acestuia, precum și indicarea angajatorului. Regula se aplică și în cazul lucrătorilor autonomi. Nerespectarea acestei prevederi se pedepsește cu amendarea lucrătorului cu sume cuprinse între 50 și 300 de Euro.

## **VIII. INSTITUȚII COMPETENTE ÎN SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR PRIVIND DIFICULTĂȚILE ÎN DERULAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ**

### **Unde mă adresez dacă mi-au fost încălcate drepturile de muncă?**

Cetățenii români care lucrează pe teritoriul Italiei și cărora le sunt încălcate drepturile de muncă se pot adresa Inspecției Muncii din cadrul Direcției Provinciale 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 italian, respectiv: <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Istituzionale/Ministero/UfficiTerritoriali/>

Instituțiile/organizațiile care pot juca rolul de interfață între lucrătorul român și Inspecția Muncii italiene, în cazul încălcării unor drepturi privind munca, sunt:

#### **Ambasada României în Italia, Biroul atașatului pe probleme de muncă și sociale**

Via Nicolò Tartaglia n.36, 00197 Roma

tel: 0039.06.806.96.326; fax: 0039.06.808.49.95

e-mail: [mirela.diaconescu@roembit.org](mailto:mirela.diaconescu@roembit.org);

[secretariat.ambasada@roembit.org](mailto:secretariat.ambasada@roembit.org)

Pe teritoriul României, lucrătorii pot sesiza următoarele instituții:

#### **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă**

Strada str. Avalanșei nr. 20-22, sector 4, București,

web site: [www.anofm.ro](http://www.anofm.ro), e-mail: [mass.media@anofm.ro](mailto:mass.media@anofm.ro)

Direcția Medierea Muncii

web site: [www.muncainstrainatate.anofm.ro](http://www.muncainstrainatate.anofm.ro),

tel: 004021- 303.98.32, e-mail: [dmm@anofm.ro](mailto:dmm@anofm.ro)

**Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale**  
**Str. Dem. I. Dobrescu nr. 2-4, sect. 1, București**  
**tel: 021- 313.62.67; 021- 315.85.56**  
**e-mail: relatiicupublicul@mmuncii.ro**

**Ministerul Administrației și Internelor**  
**Piața Revoluției nr.1 A, sect., 1, București**  
**tel: 021.315.86.16, 021.314.10.50**  
**e-mail: petitii@mai.gov.ro**

**Agencia Națională Împotriva Traficului de Persoane**  
**str. Mihai Vodă nr. 6, sector 5, București,**  
**tel: 021- 313.31.00, tel. verde: 0800.800.678**  
**fax: 021- 319.01.83,**  
**e-mail: anitp@mai.gov.ro**

**Inspecția Muncii**  
**Str. Matei Voievod nr. 14, sector 2, București**  
**tel: 021.302.70.53**  
**e-mail: reclamatii@inspectmun.ro**

**Ministerul Afacerilor Externe**  
**str. Aleea Alexandru nr. 31, sect. 1, București**  
**tel: 021- 319.21.08; 021- 319.21.25**  
**fax: 021- 319.68.62**  
**e-mail: opinia\_ta@mae.ro**

## **Datele de contact ale consulatelor generale românești din Italia**

**Consulatul General al României de la Torino**  
**adresă: Via Ancona nr.7, 10152 Torino**  
**telefon: 011/2495264**  
**fax: 011/2358136**  
**site: www.consulatulromaniei.it**  
**e-mail: torino@consulatulromaniei.it**

**Consulatul General al României de la Milano**

adresă: Via Gignese nr. 2, 20148 MILANO  
telefon: 02.400 74 018, fax: 02.400 74 023  
site web: [www.consulatmilano.com](http://www.consulatmilano.com)  
e-mail: [consulatmilano@gmx.net](mailto:consulatmilano@gmx.net)

**Consulatul General al României de la Trieste**

adresă: Via Udine, 11 - 34132 Trieste  
telefon: 0039.040.411652, 0039.040.412536,  
0039.040.416350, Fax: 0039.040.44938  
e-mail: [consulat.trieste@gmail.com](mailto:consulat.trieste@gmail.com)

**Consulatul General al României de la Bologna**

adresă: Via Guelfa, 9 Scala A, Int. 3 , 40138 Bologna (BO)  
telefon: 0039.051.5872209, fax: 0039.051.5871950  
e-mail: [consulatbologna@gmail.com](mailto:consulatbologna@gmail.com)

**Consulatul României de la Catania**

adresa: **Via Misterbianco nr. 1, CP 95131, Catania.**  
E-mail: [consulat.catania@gmail.com](mailto:consulat.catania@gmail.com)

**Datele de contact ale instituțiilor cu atribuții în domeniul  
muncii din Italia**

**Ministerul Muncii și Politicilor Sociale**

Tel: 800.196.196 (Luni – Vineri: 9-20)  
site web: [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)  
e-mail: [centrodicontatto@lavoro.gov.it](mailto:centrodicontatto@lavoro.gov.it)

**Direcțiile de muncă regionale și locale**

<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/UfficiTerritoriali/>

**Institutul Național pentru Protecție Împotriva  
Accidentelor de Muncă și Boli Profesionale (INAIL)**

[www.inail.it](http://www.inail.it)

**Institutul Național de Protecție Socială (INPS)**

[www.inps.it](http://www.inps.it)

Tel. I.N.A.I.L./I.N.P.S.: 803.164

## Cuprins

I. INTRAREA ȘI ȘEDEREA LEGALĂ A CETĂȚENILOR ROMÂNI ÎN ITALIA .....	2
Șederea pentru o perioadă mai mică de trei luni.....	2
Șederea pentru o perioadă mai mare de trei luni.....	2
II. ACCES ȘI ANGAJARE PE PIAȚA MUNCII.....	5
Italia a deschis piața muncii pentru români?.....	5
Cum mă angajez legal în Italia?.....	6
Care sunt riscurile la care mă expun dacă lucrez ilegal? .....	7
III. REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ .....	8
CONTRACTUL DE MUNCA.....	8
Contractul individual de muncă și elementele obligatorii pe care trebuie să le conțină .....	8
Ce este contractul colectiv de muncă? .....	8
Cui se aplică contractul colectiv de muncă? .....	8
Ce procedură trebuie urmată de angajator atunci când dorește să mă concedieze? .....	10
În ce situații este interzisă concedierea? .....	11
CONFLICTUL DE MUNCĂ.....	11
Ce acte normative reglementează conflictele individuale de muncă? .....	11
Care sunt etapele concilierii?.....	12
Cum decurge procedura de conciliere?.....	13
DEMISIA .....	20
Ce trebuie să fac dacă vreau să demisionez? .....	20
Demisia pentru justă cauză .....	20
LUCRĂTORII DETAȘAȚI.....	22
Lucrătorii detașați au nevoie de autorizare de muncă?.....	22
Egalitatea de tratament dintre lucrătorii detașați și lucrătorii italieni .....	22
Care sunt situațiile în care apare detașarea? .....	23
Ce demersuri trebuie să facă angajatorul în România înainte de a detașa lucrători? .....	23
REGLEMENTAREA MUNCII MENAJERELOR ȘI ÎNGRIJITOARELOR .....	24
Ce act reglementează munca menajerelor și îngrijitoarelor?.....	24
Ce prevederi trebuie să aibă contractul individual de muncă? .....	24
Cum poate fi încadrat o menajeră/îngrijitoare? .....	25

Ce salariu au menajerele/îngrijitoarele? .....	26
Care este programul de lucru? .....	27
Care este durata repausului săptămânal? .....	27
Cum se plătesc orele suplimentare?.....	27
Care sunt zilele de sărbătoare prevăzute de lege?.....	28
La câte zile de concediu de odihnă am dreptul? .....	28
La câte zile de concediu am dreptul în cazul căsătoriei? .....	28
Cât durează perioada de preaviz? .....	28
<b>REGLEMENTAREA MUNCII ÎN DOMENIUL</b>	
<b>CONSTRUCȚIILOR</b> .....	30
Ce acte reglementează munca în domeniul construcțiilor?.....	30
Programul de lucru normal și munca suplimentară .....	30
Ce trebuie să conțină fluturașul de salariu “busta paga”? .....	31
Salariul lunar.....	32
Tratamentul în caz de boală.....	32
Fondul edilitar „Cassa Edile” .....	33
<b>IV. RECUNOAȘTEREA ȘI ECHIVALAREA DIPLOMELOR</b> .....	36
Cum pot să obțin recunoașterea diplomei în Italia?.....	36
Cât durează procedura de recunoaștere a diplomei?.....	37
Care sunt condițiile în care se pot exercita profesiile medicale? ..	37
Ce ordine și colegii profesionale există în Italia? .....	41
<b>V. SECURITATEA SOCIALĂ A LUCRĂTORILOR ROMÂNI</b> .....	43
1. Legislația europeană aplicabilă în domeniul securității sociale ....	43
2. Prestații de asigurări sociale:.....	45
Prestații de boală și de maternitate .....	45
Indemnizația de boală / „indennità di malattia” are scopul de a	
înlocui salariul care a fost suspendat pe motive de boală. ....	45
Prestații de maternitate și de paternitate .....	47
Asistența medicală în Italia.....	49
Prestații pentru accidente de muncă și boli profesionale .....	49
Care este instituția competentă? .....	49
Prestații de invaliditate .....	53
Dreptul la pensie .....	55
Prestații de șomaj.....	58
Prestații familiale.....	60
<b>VI. IMPOZITUL APLICAT VENITURILOR PERSOANELOR FIZICE</b>	
<b>REZIDENTE ÎN ITALIA</b> .....	61
<b>VII. SIGURANȚA LA LOCUL DE MUNCĂ</b> .....	64

VIII. INSTITUȚII COMPETENTE ÎN SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR PRIVIND DIFICULTĂȚILE ÎN DERULAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ .....	66
Unde mă adresez dacă mi-au fost încălcate drepturile de muncă?	66
Cuprins .....	69

Lucrare realizată de Biroul atașatului pe probleme de muncă și  
sociale din cadrul Ambasadei României în Italia

Ghidul se distribuie gratuit