

**Ministerul Muncii, Familiei
Protecției Sociale și Persoanelor
Vârstnice**



**AMBASADA ROMANIEI
în Republica Italiană**



GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN ITALIA

Informațiile conținute în acest ghid sunt actualizate conform
legislației în vigoare la 01.01.2013

Acest Ghid a fost elaborat de Biroul atașatului pe probleme de
muncă și sociale din Italia

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 un document de identitate în curs de valabilitate (carte de identitate / pașaport). Totodată, de acest drept beneficiază și membrii dvs. de familie care vă însoțesc și nu au cetățenia unui stat membru UE, au un pașaport valabil și viza de intrare în Italia, atunci când este cazul.

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

Șederea pentru o perioadă mai mare de trei luni

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

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

Pentru *înscrierea lucrătorilor autonomi în Registrul de evidență a populației*, este suficientă prezentarea certificatului de înscriere la Camera de Comerț sau a atestatului de plătitor al taxei pe valoarea

adăugată (cod TVA) eliberat de Secția Financiară locală (Agenzia delle Entrate).

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

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

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

2. Dacă **șederea** este pentru **motive de studiu** sau de **formare profesională**, trebuie să se demonstreze că cetățeanul român deține **resurse economice suficiente pentru a se întreține pe sine și, eventual, pe membrii săi de familie**. Pentru stabilirea cuantumului resurselor economice suficiente se ia în considerare valoarea anuală a alocației sociale. În anul 2013 valoarea anuală a acesteia este de 5.749,90 Euro. Această sumă este considerată suficientă pentru șederea solicitantului și a unui membru de familie. Aceasta trebuie dublată în cazul în care mai există unul sau doi membri de familie în plus. Se triplează dacă membrii de familie sunt peste 5. Deținerea resurselor economice poate fi demonstrată și printr-o declarație pe proprie răspundere. De asemenea, trebuie depusă dovada privind asigurarea medicală, iar în cazul șederii pentru motive de studiu trebuie depusă și documentație care atestă înscrierea la un institut de învățământ public sau privat recunoscut.

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

Pentru a se putea înscrie în Registrul de evidență a populației, membrii de familie proveniți din state terțe, trebuie să solicite

inițial de la Chestură, eliberarea „cărții de ședere pentru membru de familie al UE”, care are o valabilitate de 5 ani.

Membrii de familie ai cetățenilor UE care pot obține dreptul de ședere în Italia sunt: „soțul/soția, descendenții proprii sau ai soțului/soției (cu vârsta de până la 21 de ani) și ascendenții direcți, aflați în întreținere, proprii sau ai soțului/soției, indiferent de gradul 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 deține”. Continuitatea șederii nu este prejudiciată de absențe care nu depășesc în total 6 luni pe an, precum și de absențe mai mari necesare pentru îndeplinirea serviciului militar, respectiv absențe de până la 12 luni consecutive pentru motive relevante, ca de exemplu, sarcina și maternitatea, boli grave, studii sau formare profesională ori detașare pentru motive de muncă într-un alt stat membru sau într-o țară terță.

II. ACCES ȘI ANGAJARE PE PIAȚA MUNCII

Italia a deschis piața muncii pentru români?

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

Cum mă angajez legal în Italia?

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

Care sunt riscurile la care mă expun dacă lucrez ilegal?

- întâmpinați dificultăți în a vă înscrie la Registrul de evidență a populației (Anagrafe) și în a obține dreptul de ședere, pentru perioade mai mari de trei luni;
- sunteți lipsiți de protecție socială; nu beneficiați de prestațiile oferite de sistemul de securitate socială: alocația pentru nucleul familial, indemnizația de maternitate (în cazul femeilor), ajutorul de șomaj, pensia (neincluderea în stagiul de cotizare a perioadei lucrate), asistență medicală (în natură) în caz de boală, etc.;

- puteți avea retribuții și drepturi reduse față de cele stipulate în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- riscați să nu fie respectat programul de lucru și timpul de odihnă legal;
- puteți fi angajat sub nivelul dvs. de calificare și pregătire;
- instabilitate crescută a locului de muncă;
- e posibil să nu fie asigurate măsuri de protecție și securitate a muncii, ceea ce poate cauza producerea unor grave accidente de muncă soldate în anumite cazuri cu decesul victimelor;
- puteți întâmpina dificultăți foarte mari în a obține recunoașterea drepturilor cuvenite în urma muncii prestate și în a reclama angajatorul pentru nerespectarea reglementarilor în domeniul muncii;
- există riscul crescut de a deveni victime ale exploatării și traficului de ființe umane.

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 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, contractul colectiv de muncă aplicabil, datele de identificare ale angajatorului și ale salariatului, data de începere a raportului de muncă, locul de muncă, funcția și încadrarea profesională a salariatului, salariul, programul de lucru.

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

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

Ce este contractul colectiv de muncă?

Contractul colectiv de muncă reprezintă acordul încheiat între un angajator sau un grup de angajatori și o organizație sindicală sau

un grup de lucrători, cu scopul de a stabili condiții minime de muncă și de salarizare pentru lucrători, la care trebuie să se raporteze și contractele individuale de muncă.

Cui se aplică contractul colectiv de muncă?

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

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

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

Prezentăm câteva exemple:

- a) construcții;
- b) comerț:
 - turism;
 - servicii;
 - muncă domestică;
- c) agricultură;
- e) transporturi, etc.

Ce trebuie să știi în situația în care am fost concediat?

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

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

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

Contestarea concedierii

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

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

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

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

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

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

În ce situații este interzisă concedierea?

Este interzisă concedierea femeii pe motive de sarcină și de căsătorie.

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

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

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 nr. 183/2010 privind reforma din domeniul muncii, Legea nr. 92/2012 privind reforma pieței muncii într-o perspectivă de creștere, 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 recunoașterii și acordării drepturilor convenite. 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 Teritoriale de Muncă;
- Tentativei de conciliere sindicală;

- Arbitrajului:
 - Arbitraj realizat de către Comisia de Conciliere din cadrul Direcției Teritoriale 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?

Tentativa de conciliere facultativă în fața Comisiei de Conciliere din cadrul Direcției Teritoriale 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 scrisoare recomandată cu confirmare de primire atât Comisiei de Conciliere din cadrul Direcției Teritoriale 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 copiei 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 Teritoriale 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/>)

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 Teritorială 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 hotărâre judecătorească.

Concilierea monocritică „la conciliazione monocratica”

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

Pentru demararea procedurii de conciliere monocritică, 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 monocritică nu se poate realiza, în situația contractelor de muncă autentificate.

Tentativa de conciliere monocritică este realizată de un funcționar monocritic (angajat al Direcției Teritoriale 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 Teritorială 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 monocritică i se poate conferi valoare de titlu executoriu, prin emiterea unei Hotărâri de către judecătorul competent, în baza unei solicitări a părții interesate.

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

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

Procedura de validare se realizează:

- la direcția teritorială de muncă / centrul pentru ocupare "centro per l'impiego" competent teritorial;

- lucrătorul semnează o declarație care se regăsește în subsolul documentului ce atestă transmiterea la centrul pentru ocupare a comunicării privind încetarea raportului de muncă.

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

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

Demisia pentru justă cauză

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

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

- neplata drepturilor salariale;
- lucrătorul a fost hărțuit sexual la locul de muncă;
- atribuțiile lucrătorului au fost modificate în mod agravant;
- hărțuire socio-profesională (mobbing) - Sentința Curții de Casație nr. 143/2000;
- variații însemnate ale condițiilor de muncă, în urma cesiunii firmei către alte persoane (fizice sau juridice) - Sentința Curții Europene de Justiție din 24 ianuarie 2002;

- schimbarea locului de muncă de la un sediu la altul, fără să existe „motive tehnice, organizatorice și productive dovedite”, prevăzute prin art. 2103 din Codul Civil - Sentința Curții de Casație nr. 1074/1999;
- comportament jignitor al personalului ierarhic superior - Sentința Curții de Casație nr. 5977/1985.

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

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

Șomerul trebuie să se adreseze Centrului de ocupare competent, pentru a se înscrie pe listele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, furnizând informații asupra carierei profesionale. În lipsa prezentării lucrătorului la Centrul de ocupare competent teritorial și a eliberării respectivei declarații, persoana respectivă nu va mai figura ca șomer, ci ca persoană care s-a retras din câmpul muncii. Se recomandă solicitarea înscrierii pe listele de mobilitate, anexând documentația care să demonstreze prezentarea cererii pentru recunoașterea cauzei juste.

LUCRĂTORII DETAȘAȚI

Lucrătorii detașați au nevoie de autorizare de muncă?

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

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

Egalitatea de tratament dintre lucrătorii detașați și lucrătorii italieni

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

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

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

În ceea ce privește sistemul de securitate socială aplicabil, lucrătorilor români detașați în Italia li se aplică legislația în

vigoare în România, ținându-se cont de faptul că, retribuiția considerată ca bază de calcul va fi stabilită conform principiului egalității de tratament între lucrătorii detașați și cei autohtoni.

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

Care sunt situațiile în care apare detașarea?

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

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

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

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

REGLEMENTAREA MUNCII ÎN DOMENIUL CONSTRUCȚIILOR

Ce acte reglementează munca în domeniul construcțiilor?

În Italia, munca în domeniul construcțiilor, este reglementată de contracte naționale de muncă la nivel de ramură (industrie, industrie ușoară, cooperative și artizanat) care prevăd 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 munca

suplimentară trebuie majorată cu 35% față de plata orară normală, dacă munca a fost efectuată în zile lucrătoare și cu 55% dacă a fost efectuată 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 transmită 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 este de 28% și pentru munca nocturnă cuprinsă în ture obișnuite este de 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 Asigurarea împotriva Accidentelor de Muncă și Bolilor Profesionale).

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 Casa Constructorilor “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 Casei Constructorilor, lichidării/indemnizației de sfârșit de raport de muncă (TFR).

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 01.01.2012	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 scrisoare recomandată cu confirmare de primire, păstrându-se o fotocopy 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 maxim 12 luni, pe durata a 24 luni consecutive. Dacă după această

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

În timpul concediului medical, întreprinderea este obligată să plătească salariul lucrătorului și să vireze contribuțiile la I.N.P.S. și la Casa Constructorilor (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 prevăzută „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 să 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 în cadrul acestui capitol au fost extrase din Contractul Colectiv Național aplicat lucrătorilor din domeniul construcțiilor – industrie (CCNL edilizia industria).

Casa Constructorilor - „Cassa Edile”

Casa Constructorilor 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.

Casa Constructorilor reprezintă un instrument care garantează lucrătorilor continuitatea tratamentelor contractuale și acordă o gamă largă de prestații în favoarea membrilor. Furnizează lucrătorilor angajați ai 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.

Casa Constructorilor este finanțată prin contribuțiile angajatorilor și ale lucrătorilor pe baza unei cote procentuale din salariu.

Prestații ordinare acordate:

- vacanțe și bonificații de Crăciun: Fondul Casei Constructorilor 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 în construcții,
- vechime profesională în construcții 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); proteze (proteze ortopedice, dentare, auditive, ochelari de vedere etc.); fizioterapie 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 Casa Constructorilor să acționeze pentru recuperarea sumelor cu titlu de vărsământ datorate de către angajatori, Casa Constructorilor 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 datele dvs. de contact actualizate au fost comunicate la „Cassa Edile” competentă teritorial, pentru a putea să intrați în posesia drepturilor cuvenite.

IV. RECUNOAȘTEREA ȘI ECHIVALAREA DIPLOMELOR

Cum pot să obțin recunoașterea diplomei în Italia?

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

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

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

- Ministerul Justiției, www.giustizia.it, pentru diplomele de: avocat, agrotehnician, agent de schimb, asistent social, biolog, chimist, tehnolog, alimentar, inginer agronom, contabil, contabil autorizat, consultant de muncă, geolog, expert agrar, expert industrial, inginer silvicultor, inginer civil, inginer industrial, inginer sisteme informatice, psiholog, tehnolog alimentar, ziarist.
- Ministerul Sănătății, www.salute.gov.it, pentru: profesii din domeniul sanitar: dentist, medic chirurg, oftalmolog, podolog, veterinar, farmacist, moașă, specialități paramedice, asistent medical, asistent medical pediatru, fizioterapeut, dietolog, tehnician, logoped.
- Ministerul Dezvoltării Economice, www.sviluppoeconomico.gov.it, pentru: instalarea sistemelor electrice/electronice, instalator hidraulic, instalator termic, instalarea sistemelor de transport a gazelor, instalarea

echipamentelor de ridicat persoane, instalarea sistemelor antiincendiu, activități comerciale, vânzarea de alimente și băuturi, activități de deratizare, dezinfecție, manipularea mărfurilor, servicii de coafură, etc.

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

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

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

Cât durează procedura de recunoaștere a diplomei?

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

Care sunt condițiile în care se pot exercita profesiile medicale?

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

În Italia sunt recunoscute următoarele profesii medicale / personal sanitar auxiliar: farmacist, medic chirurg / medic specialist, dentist, veterinar, asistent medical, moașă, asistent medical pediatric, podolog, fizioterapeut, logoped, asistent oftalmolog, terapeut neuro/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

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

Procedura este diferită în funcție de profesie. Pentru profesiile de medic chirurg, medic specialist, medic de medicină generală, veterinar, farmacist, dentist, asistent medical, legislația comunitară a stabilit reguli de armonizare între statele membre UE, potrivit cărora procedura de recunoaștere constă în verificarea legalității

documentației prezentate. Solicitanții trebuie să depună la Ministerul Sănătății o cerere tip, împreună cu diferite documente, astfel:

- Pentru profesiile de medic chirurg, medic specialist, veterinar, farmacist, dentist: cerere standard; fotocopia unui document de identitate valabil în care să existe semnătura interesatului; copia legalizată a diplomei pentru care se cere recunoașterea; fotocopia legalizată a eventualului certificat de abilitare pentru exercitarea profesiei sau copia 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“ în original, eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma și care va atesta faptul că persoana este posesora de drept a diplomei și că nu există limitări în ceea ce privește exercitarea profesiei în țara de origine, în document trebuie să se specifice dacă au fost sau sunt aplicate sancțiuni disciplinare sau administrative, iar cererea de recunoaștere a diplomei trebuie depusă în maxim 3 luni de la eliberarea documentului „good standing” (în situația în care activitatea profesională nu a fost exercitată, se poate prezenta cazierul judiciar); farmaciștii trebuie să prezinte certificat medical care să ateste starea lor de sănătate, în conformitate cu legislația Statului membru de origine sau de proveniență, pentru exercitarea profesiei; un timbru fiscal de 14,62 euro; împuternicire legalizată în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat.

- Pentru profesia de medic de medicină generală: cerere standard; fotocopia unui document de identitate valabil în care să existe semnătura interesatului; fotocopia legalizată a diplomei de licență; atestat de conformitate în baza legislației comunitare privind denumirea specializării și criteriile minime de formare, eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma; „good standing“ eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma și care va atesta faptul că persoana este posesora de drept a diplomei și că nu există

limitări în ceea ce privește exercitarea profesiei în țara de origine, în document trebuie să se specifice dacă au fost sau sunt aplicate sancțiuni disciplinare sau administrative (în situația în care activitatea profesională nu a fost exercitată, se poate prezenta cazierul judiciar, de la a cărui dată de eliberare nu trebuie să treacă mai mult de 3 luni până la prezentarea cererii de recunoaștere a diplomei); un timbru fiscal de 14,62 euro; împuternicire legalizată în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat.

- Pentru asistenți medicali și moașe: cerere standard; fotocopia unui document de identitate valabil în care să existe semnătura interesatului; fotocopia legalizată a diplomei de studiu pentru care se solicită recunoașterea; fotocopia legalizată a eventualului certificat de abilitare pentru exercitarea profesiei sau copia autenticată; atestat de conformitate în baza legislației comunitare privind denumirea specializării și criteriile minime de formare, eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma; certificat/e care să ateste activitatea eventual desfășurată după obținerea diplomei; certificat/e care să ateste eventuale specializări ulterioare obținerii diplomei; atestat din care să rezulte că nu există limitări de tip penal / profesionale în ceea ce privește exercitarea profesiei în țara de origine, eliberat de autoritatea competentă din țara de origine și / sau de proveniență, în document trebuie să se specifice dacă au fost sau sunt aplicate sancțiuni disciplinare sau administrative – documentul trebuie prezentat în original iar, de la data de eliberare a acestuia nu trebuie să treacă mai mult de 3 luni până la prezentarea cererii de recunoaștere a diplomei, în alternativă poate fi prezentat cazierul judiciar; împuternicire legalizată în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat.

Atenție!!!

Toate documentele scrise într-o limbă străină trebuie să fie însoțite de o traducere în limba italiană, certificată în conformitate cu textul original, eliberată de către Autoritatea diplomatică sau

consulară italiană din țara care a emis diploma sau de către un traducător oficial dintr-un tribunal italian.

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

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

Atenție!!!

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

Pentru informații suplimentare referitoare la cererile standard pentru recunoașterea diplomelor din domeniul medical și la documentația solicitată, vă sfătuim să vă adresați Ministerului italian al Sănătății sau să consultați site-ul internet al instituției: www.salute.gov.it

Ce ordine și colegii profesionale există în Italia?

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

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: 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;
- accidente 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. Cota medie de contribuții de asigurări sociale plătită de angajator (exceptând cazurile în care se beneficiază de scutiri) este de 32,70% aplicată retribuiției brute, în cazul mării majorități a lucrătorilor salariați. Cota medie de contribuții de asigurări sociale plătite de angajat este de 9,19% din retribuiție.

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 Agenției județene/ municipale pentru ocuparea forței de muncă în raza căreia aveți domiciliul.

2. Prestații de asigurări sociale:

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 poate fi depusă astfel:

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

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 limită de vârstă (de bătrânețe) „pensione di vecchiaia”

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

În anul 2013, vârsta de pensionare pentru lucrătorii din domeniul privat este: pentru bărbați - 66 de ani și 3 luni și pentru femei - 62 de ani și 3 luni.

Vârsta de pensionare va crește treptat, tinzând spre egalizarea condițiilor de pensionare între toate categoriile de lucrători, bărbați și femei. Se preconizează că, în 2018 vârsta de pensionare a tuturor lucrătorilor (bărbați și femei / public și privat / subordonați și autonomi) va fi de 66 de ani și 3 luni + o creștere ulterioară stabilită în funcție de evoluția speranței de viață.

Mențiuni:

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

Pensia anticipată

În anul 2013, pensia anticipată este recunoscută lucrătorilor cu un **stagiul minim de cotizare de 42 de ani și 5 luni (bărbați) și 41 de ani și 5 luni (femei)**. Condițiile privind stagiul de cotizare vor crește cu 1 lună în 2014, respectiv în 2015. La respectivul stagiul de cotizare să va adăuga o creștere ulterioară determinată de adaptarea condițiilor de pensionare la creșterea speranței de viață.

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

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

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

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 și se aflau în întreținerea persoanei decedate;
- Nepoții minori (considerați echivalenți ai copiilor) dacă aceștia se aflau în totalitate în întreținerea bunicului sau bunicii, la data decesului.

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

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

Condiții de acordare:

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

- Un 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, indiferent de data prezentării cererii.

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

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

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

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

- *Indemnizație acordată într-o singură tranșă (indennità un 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 - Asigurarea socială pentru angajare (ASPI)

Asigurarea socială pentru angajare (ASPI) reprezintă una dintre cele mai semnificative noutăți introduse prin Legea nr. 92/2012. Noua prestație va înlocui treptat indemnizațiile de șomaj.

ASPI se acordă majorității categoriilor de lucrători salariați, inclusiv ucenicilor („apprendisti”) și lucrătorilor – asociați din cooperative („soci lavoratori di cooperativa”) care au un raport de muncă salariată.

Ce categorii de lucrătorii nu primesc ASPI?

- *Lucrătorii agricoli* nu intră în câmpul de aplicare al ASPI, continuând să primească indemnizația de șomaj.
- Nu sunt acoperiți de ASPI *lucrătorii cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată din administrația publică*. Pentru aceste categorii, se aplică în continuare prevederile Legii nr. 247/2007.

- Nu au dreptul la ASPI: *lucrătorii care și-au dat demisia („dimissioni”)* sau *au încetat raportul de muncă cu acordul părților („risoluzione consensuale”)*, cu excepția cazurilor de așa-zise „concedieri economice” introduse prin Legea nr. 92/2012.

Perioada de acordare

ASPI va crește gradual, astfel:

Vârsta	2013	2014	2015	2016
Cel mult 50 de ani	8 luni	8 luni	10 luni	12 luni
Între 50 și 55 de ani	12 luni	12 luni	12 luni	12 luni
Cel puțin 55 de ani	12 luni	14 luni	16 luni	18 luni

În cazul *indemnizației de mobilitate* (indennita di mobilita), perioada maximă de acordarea a acestei prestații va rămâne neschimbată în anii 2013, respectiv 2014. Din 2015, perioada de acordare a indemnizației de mobilitate se va schimba gradual, până în 2017, când va avea aceeași durată ca și în cazul ASPI, astfel:

Perioada de acordare, în funcție de zona geografică:

Zonă geografică / vârstă	2013	2014	2015	2016	2017
C-N / până la 39 de ani	12 luni	12 luni	12 luni	12 luni	12 luni
C-N / între 40 și 49 de ani	24 luni	24 luni	18 luni	12 luni	12 luni
C-N / între 50 și 54 de ani	36 luni	36 luni	24 luni	18 luni	12 luni
C-N / cel puțin 55 de ani	36 luni	36 luni	24 luni	18 luni	18 luni
S / până la 39 de ani	24 luni	24 luni	12 luni	12 luni	12 luni
S / între 40	36 luni	36 luni	24 luni	18 luni	12 luni

și 49 de ani					
S / între 50 și 54 de ani	48 luni	48 luni	36 luni	24 luni	12 luni
S / cel puțin 55 de ani	48 luni	48 luni	36 luni	24 luni	18 luni

Unde C-N = Centru Nord iar S = Sud

Condiții de acordare

Condițiile de acordare (aceleași ca și pentru obținerea fostei indemnizații de șomaj) sunt următoarele: să aibă plătite cel puțin 52 săptămâni de contribuții de asigurări sociale în ultimii 2 ani, înaintea întreruperii raportului de muncă și, de asemenea, cel puțin o contribuție săptămânală plătită în perioada dinaintea celor doi ani.

Este necesar ca după încetarea raportului de muncă, să vă prezentați la Centrul pentru ocupare competent teritorial („centro per l'impiego”) pentru a da o declarație din care să rezulte că sunteți disponibil pentru a vă reangaja imediat. În viitor, va fi posibilă prezentarea la INPS a respectivei declarații.

Cuantumul ASPI

Cuantumul ASPI se acordă în funcție de nivelul salariului:

- 75% din salariul mediu lunar (dacă acesta este mai mic sau egal cu 1.180 Euro¹);
- 1.180 Euro X 75% + 25% (Salariul lunar – 1.180²) – dacă salariul mediu lunar depășește 1.180 Euro.

Perioadele în care lucrătorul beneficiază de ASPI se asimilează stagiului de cotizare, sub forma contribuțiilor săptămânale „figurative”, calculate în baza mediei salariilor impozabile din ultimii 2 ani.

¹ Se stabilește anual, în funcție de variația indicatorului ISTAT privind prețurile

² Diferența nu poate depăși 1.119 euro (valoare recalculată anual)

Cererea pentru obținerea ASPI

Cererea trebuie prezentată la INPS, exclusiv pe cale telematică, în maxim 2 luni de la momentul în care lucrătorul are dreptul la prestație. Dreptul la prestație începe din a 8-a zi de la încetarea raportului de muncă.

Acordarea ASPI este condiționată de menținerea situației de șomaj.

Ce se întâmplă dacă în perioada în care șomerul beneficiază de ASPI, își găsește un loc de muncă

Dacă șomerul își găsește un nou loc de muncă, ASPI va fi suspendată, pentru maxim 6 luni, pe baza comunicării privind instaurarea locului de muncă, ce trebuie efectuată obligatoriu de către angajator, conform legii.

În cazul unui nou loc de muncă de tip „autonom”, beneficiarul trebuie să informeze INPS în termen de 30 de zile de la începerea activității, declarând venitul anual pe care urmează să îl realizeze. Dacă venitul obținut nu depășește limita stabilită pentru menținerea calității de șomer (4.800 Euro anual - pentru munca autonomă), INPS va continua să plătească ASPI, însă va diminua valoarea indemnizației.

Plata anticipată a ASPI

În mod experimental, în perioada 2013 – 2015, persoana interesată poate solicita plata anticipată a ASPI, cu scopul de a demara o activitate autonomă, o activitate sub forma auto – firmei sau firmelor micro sau pentru a se asocia într-o cooperativă. Punerea în aplicare a acestei prevederi se va face ulterior, prin emiterea unui decret interministerial.

Încetarea acordării ASPI

Se pierde dreptul la primirea ASPI în următoarele situații:

- Încetarea stării de șomaj;

- Încadrarea în muncă – obținerea unui contract de muncă salariată, a cărui durată depășește 6 luni;
- Începerea unei activități autonome, fără ca lucrătorul să fi comunicat acest aspect la INPS;
- Îndeplinirea condițiilor pentru pensionarea pentru limită de vârstă (pensione di vecchiaia) sau pentru pensionare anticipată (pensione anticipata);
- Dobândirea dreptului la alocație ordinară de invaliditate (assegno ordinario di invalidita), cu condiția ca lucrătorul să nu fi optat pentru primirea ASPI sau MINI ASPI.

Prestația de șomaj - MINI ASPI

Pentru muncile de tip discontinuu și sezonier a fost introdusă indemnizația MINI ASPI care are rolul de a înlocui vechea indemnizație cu cerințe limitate (indennita con requisiti ridotti).

Lucrătorii care pot dovedi că au lucrat legal cel puțin 13 săptămâni în ultimele 12 luni au dreptul la MINI ASPI, calculată după aceleași modalități ca și ASPI.

Durata MINI ASPI se calculează astfel: jumătatea perioadei lucrate în ultimele 12 luni. Prestația va fi acordată lunar, după depunerea cererii.

MINI ASPI se suspendă din oficiu pe baza comunicării obligatorii privind instaurarea raportului de muncă efectuate de angajator în situația contractelor de muncă salariată, pentru maxim 5 zile. După expirarea perioadei de suspendare, plata indemnizației va fi reluată de la momentul în care a fost suspendată. Vechea indemnizație de șomaj cu cerințe limitate va fi absorbită, pentru perioadele lucrate în 2012, de MINI ASPI care va fi plătită începând cu 01.01.2013.

Indemnizația de șomaj pentru domeniul agricol

Lucrătorii din domeniul agricol continuă să primească indemnizația de șomaj.

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

- Să aibă contribuțiile de asigurări sociale plătite, ca lucrător salariat, de cel puțin 2 ani;
- Să fi lucrat cel puțin 102 zile în ultimii 2 ani înainte de prezentarea cererii.

Indemnizația reprezintă 40% din salariu și se acordă pentru numărul de zile lucrate în anul anterior, până la un maxim de 180 de zile. Din respectiva sumă se scade procentul de 9% pentru fiecare zi plătită până la maxim 150 de zile. Cererea trebuie să fie prezentată până la 31 martie din anul următor, după încetarea activității.

În situația în care condiția privind stagiul minim de cotizare pentru șomaj prevăzut de legislația existentă în Italia nu este îndeplinită, se poate aplica principiul totalizării, respectiv perioada de asigurare realizată în Italia se va cumula cu perioada de asigurare realizată anterior în România. Perioadele de asigurare realizate în România sunt certificate prin Formularul UI/E301 emis de Agenția Locală 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.

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

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 corespondență cu Agenția Județeană pentru Plăți și Inspecție Socială 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.

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;
- funcționarilor din comerț, turism și servicii;
- șomerilor și celor suspendați aparținând categoriilor indicate mai sus, cu condiția ca, perioada dintre încetarea activității și instaurarea bolii să fie mai mică de 60 de zile.

Menajerele, îngrijitoarele și lucrătorii autonomi nu au dreptul la indemnizația de boală.

Valoarea indemnizației de boală

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

Durata acordării indemnizației de boală

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

Cum se poate obține indemnizația de boală

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

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

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

Controale

În perioada concediului medical reprezentanții INPS sau medicii dispensarului local pot efectua verificări la domiciliul lucrătorului bolnav între orele 10.00 – 12.00 și 17.00 – 19.00 în oricare din zilele săptămânii. În cazul primei absențe nejustificate de la domiciliu (absența justificată acceptată este reprezentată doar de efectuarea unor controale medicale urgente, motive grave personale sau familiale ori de situații de forță majoră) își pierde dreptul de a primi indemnizația de boală până la un maxim de 10 zile. În cazul unei ulterioare absențe nejustificate de la domiciliu se aplică o reducere de 50% a indemnizației pentru perioada restantă de boală.

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

Prestații de maternitate și de paternitate

Indemnizația de maternitate/”congedo per maternità” înlocuiește salariul și este plătită lucrătoarelor care lipsesc de la serviciu din cauza sarcinii sau a nașterii.

Indemnizația de paternitate/congedo per paternità acordată taților 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, mama a renunțat total sau parțial la concediul de maternitate convenit în caz de adopție sau minori încredințați spre creștere.

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).

Direcția Teritorială 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.

Ambii părinți pot beneficia de concediu parental pentru un maxim de 11 luni în total, ce pot fi utilizate în primii 8 ani ai copilului.

Cererile pentru obținerea indemnizației pentru concediul de maternitate obligatoriu și pentru concediul parental se depun la INPS și la angajator, utilizând un formular standard.

Indemnizația de maternitate este plătită în general de angajator care ulterior va primi respectivele sume de la INPS.

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

Alocația de maternitate plătită de către Stat/assegno di maternità dello Stato

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 2013 alocația a fost stabilită la nivelul a 2.059,43 euro (valoare totală).

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 cele 9 și 18 luni dinaintea nașterii sau intrării în familie a copilului (în cazul adopției);
- Mama e șomeră, a lucrat cel puțin 3 luni, iar de la pierderea dreptului la prestații sociale și de la 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 primărie/assegno di maternità dei comuni

Este o prestație care se acordă mamelor rezidente în Italia, cetățeni italieni, comunitari sau extracomunitari care au carte de ședere. În anul 2013 alocația a fost stabilită la nivelul a 334,53 euro lunar timp de 5 luni (valoare totală: 1.672,65 Euro).

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 în funcție de Indicatorul situației economice (ISE), care, în anul 2013, pentru un nucleu familial format din 3 persoane, are valoarea de 34.873,24 euro.

Alocația trebuie 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

Pentru înscrierea la Serviciul Sanitar Național trebuie să demonstrați fie că lucrați legal în Italia, fie că sunteți membru de familie al unui cetățean comunitar care lucrează legal în Italia, fie că dețineți un atestat de ședere permanentă, fie că sunteți șomer înscris pe listele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă sau participați la un curs de formare profesională, fie dețineți unul dintre următoarele formulare europene: E106, E109, E120, E121.

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 pentru angajatul său.

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

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

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

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

Cum trebuie să acționați dacă suferiți de o boală profesională

Dacă considerați că puteți suferi de o boală cauzată de activitatea desfășurată la locul de muncă, este necesar să vă adresați

medicului de familie. Dacă acesta constată existența bolii profesionale, va elibera un certificat, în acest sens.

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

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

În ce situații INAIL acordă prestații?

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

Care sunt prestațiile INAIL?

Prestații economice:

- Indemnizația pentru incapacitate temporară absolută – se acordă în cazurile în care lucrătorul este nevoit să lipsească de la muncă mai mult de 3 zile;
- Renta pentru incapacitate permanentă (accidente de muncă ce au avut loc înainte de 25.07.2000);
- Indemnizația pentru diminuarea integrității psihofizice „danno biologico”(accidente de muncă ce au avut loc după data de 25.07.2000) - se acordă în cazul unei diminuări a integrității psihofizice de la 6% la 100% ca urmare a unui accident de muncă;
- Completarea rentei directe – acordată pentru perioada în care lucrătorul se supune unor tratamente necesare pentru recuperarea capacității de muncă;
- Renta de trecere pentru silicoza și azbestoza – în cazul lucrătorului care are una dintre aceste boli, prezintă o

incapacitate de muncă de până la 80% și a abandonat locul de muncă pentru a nu se agrava boala;

- Indemnizația pentru asistență permanentă continuă – se acordă lucrătorului care are o incapacitate de muncă de 100%;

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

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

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

- **Renta pentru urmași** (art. 85, textul Unic DPR 1124/65).
Cuantumul 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 școală profesională / maxim 26 de ani dacă sunt studenți / fără limită de vârstă dacă sunt inapți pentru prestarea unei activități de muncă. În cazul elevilor majori există condiția ca aceștia să fie în întreținere). Dacă lucrătorul decedat este necăsătorit și nu are copii, renta acordată reprezintă 20% și se acordă fiecărui părinte (natural sau adoptiv) cu condiția ca acesta să se fi aflat în întreținerea lucrătorului; fraților sau surorilor care locuiau împreună cu lucrătorul și se aflau în întreținerea acestuia, în limitele și condițiile stabilite pentru copii.

- **Ajutorul pentru înmormântare:** o prestație acordată urmașilor care au dreptul la rentă sau în lipsa acestora, celor care demonstrează că au suportat cheltuielile de înmormântare a

lucrătorului (suma este recalculată anual prin intermediul unui decret ministerial).

- **Acordarea unei sume din „Fondul de sprijinire a rudelor victimelor accidentelor grave de muncă”**, creat prin art. 1, paragraful 1187, Legea nr. 296/27 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 și consecință reducerea permanentă a capacității de muncă la mai puțin de o treime;
- 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. Titularul poate fi supus unei examinări medico-legale. La împlinirea vârstei de pensionare alocația va fi transformată în pensie de bătrânețe.

Cererea poate fi prezentată:

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

- cu sprijinul unei instituții de asistență -”**Patronato**” recunoscute prin Lege, care acordă gratuit asistență lucrătorilor.

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

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

Condiții de acordare:

- infirmitate fizică sau mentală, certificată de un medic INPS, care provoacă imposibilitatea absolută și permanentă de desfășurare a oricărei munci;
- Un 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 prezentată, după același modalități ca și alocația ordinară de invaliditate.

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

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

Pensia de invaliditate civilă nu poate fi exportată.

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

VI. SIGURANȚA LA LOCUL DE MUNCĂ

Angajatorii sunt obligați să vă informeze referitor la riscuri, proceduri și responsabilități 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 muncii 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.

VII. 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 salariată; muncă autonomă; pensii și alocații; imobile (terenuri, clădiri, apartamente, etc.); venituri de capital și venituri diverse de natură financiară.

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

- venituri sub 15.000 euro - 23%;
- venituri între 15.000 și 28.000 euro - 3.450 euro + 27% din ce depășește 15.000 euro;
- venituri între 28.000 și 55.000 euro - 6.960 euro + 38% din ce depășește 28.000 euro;
- venituri între 55.000 și 75.000 euro - 17.220 euro + 41% din ce depășește 55.000 euro;
- venituri peste 75.000 euro - 25.420 euro + 43% din ce depășește 75.000 euro.

Pentru a determina **venitul impozabil** este necesar să se **scadă din venitul total realizat sumele deductibile** (valoarea totală a contribuțiilor de asigurări sociale, etc.), precum și deducerea privind locuința principală. În funcție de venitul impozabil se calculează **IRPEF brut** (aplicând acestuia cotele prezentate mai

sus). **IRPEF net** (efectiv) se calculează, **scăzând din IRPEF brut sumele scutite „le detrazioni”**. Scutirile se acordă în funcție de situația personală sau familială a contribuabilului sau în funcție de tipul de venit dobândit, spre exemplu, în cazul în care contribuabilul face dovada că a suportat cheltuieli medicale, cheltuieli funerare, cheltuieli de asigurare, cheltuieli de școlarizare, cheltuieli ocazionate de obținerea unui credit pentru achiziționarea unei locuințe, etc.. De asemenea, angajatul poate beneficia de scutiri pentru membrii de familie aflați în întreținere (dacă acestea, în anul anterior, au obținut un venit mai mic de 2.840,51 Euro).

Nu sunt supuse impozitului IRPEF următoarele venituri:

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

Pentru mai multe informații, persoanele interesate se pot adresa Administrației Financiare/ Agenzia delle Entrate - telefon: 848.800.444, site: www.agenziaentrate.gov.it.

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

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

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

- **Inspecției Muncii din cadrul Direcției Teritoriale de Muncă** din zona unde își desfășoară activitatea, atât direct, cât și prin intermediul altor instituții/organizații. Pentru a afla adresa/numărul de telefon sau fax al Inspecției Muncii competente din punct de vedere teritorial puteți accesa site-ul Ministerului Muncii și Politicilor Sociale din Italia, respectiv: <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Istituzionale/Ministero/UfficiTerritoriali/>;
 - **Carabinierii pentru Protecția Muncii** (Carabinieri per la tutela del lavoro) care își desfășoară activitate pe lângă Direcțiile teritoriale de muncă;
 - **Institutul Național de Protecție Socială (INPS) și Institutul Național de Asigurare Împotriva Accidentelor de Muncă și Bolilor Profesionale (INAIL)** – pentru verificarea îndeplinirii obligațiilor de plată a contribuțiilor de asigurări sociale / accidente de muncă și boli profesionale;
- **Sindicatului** la care sunt afiliați, ai căror funcționari, juriști și avocați îi pot consilia și apăra interesele.
- **Instanței de judecată competente** - pentru mai multe detalii, puteți consulta:
ec.europa.eu/civiljustice/jurisdiction_courts/jurisdiction_courts_ita_ro.htm

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

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă/Direcția Relații Internaționale, EURES și Mediere
Str. Avalanșei nr. 20-22, sect. 4, București, tel: +4021- 303.98.32,
www.muncainstrainatate.anofm.ro, e-mail: dmm@anofm.ro

Ambasada României în Republica Italiană
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.videa@roembit.org;
secretariat.ambasada@roembit.org

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

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

Pentru a vă putea sprijini, este necesar să contactați atașatul pe probleme de muncă și sociale și să îi aduceți la cunoștință problemele întâmpinate!

Limitele asistenței

- Nu vă poate găsi un loc de muncă, ci vă poate îndruma către instituțiile competente;
- Nu se poate substitui avocaților în cadrul unor procese, nu poate interveni și nu poate influența procedurile legale din Italia;
- Nu poate realiza investigații, anchete sau să se substituie autorităților locale, cu competențe în domeniul muncii;
- Nu poate prezenta în numele dumneavoastră cereri la instituțiile italiene pentru obținerea prestațiilor. Pentru pregătirea și

prezentarea cererilor în vederea obținerii diferitelor prestații de securitate socială în Italia, cetățenii români se pot adresa instituțiilor de asistență denumite „Patronati”, care potrivit Legii, oferă asistență gratuită în acest sens.

Alte date de contact utile:

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

Str. Dem. I. Dobrescu nr. 2-4, sect. 1, București

tel: 021- 313.62.67; 021- 315.85.56

e-mail: relatiicupublicul@mmuncii.ro

Website: www.mmuncii.ro

Inspekția Muncii

Str. Matei Voievod nr. 14, sector 2, București

tel: 021-302.70.30

e-mail: petitii@inspectiamuncii.ro

Casa Națională de Pensii Publice

Adresa: Strada Latină nr. 8, sector 2, București

Telefon: 021/316.91.11

Website: www.cnpas.org

Agenția Națională de Plăți și Inspekție Socială

Adresa: Șoseaua Panduri, nr. 22, sector 5, București

Telefon: 021/313.60.47

Website: www.prestatiisociale.ro

**Casa Națională de Asigurări de Sănătate/Biroul
Relații cu Asigurații**

Adresa: Calea Călărășilor 248, bl.S19, sector 3, București

Fax. 0372.309.165

Tel-verde: 0800.800.950

E-mail: relpublas@casan.ro, republ33@casan.ro

Website: www.cnas.ro

Ministerul Afacerilor Interne

Piața Revoluției nr.1 A, sect., 1, București
tel: Centrala M.A.I.: 021/303.70.80
e-mail: petitii@mai.gov.ro

Agencia Națională Împotriva Traficului de Persoane

str. Ion Câmpineanu nr.20, etaj 5, Sector 1, București
tel: 021- 313.31.00, 021.311.89.82, tel. verde: 0800.800.678
fax: 021- 319.01.83,
e-mail: anitp@mai.gov.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: relatii_cu_publicul@mae.ro

Datele de contact ale consulatelor românești de carieră din Italia

Consulatul General al României de la Torino

adresă: Via Ancona nr.7, 10152 Torino
telefon: 0039/011.2495775, 0039/011.2495264, fax: 011/2358136
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
e-mail: 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: trieste@mae.ro

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

Consulatul României de la Catania

adresa: Via Misterbianco nr. 1, CP 95131, Catania

telefon: 0039 095 537 909 – voicemail; 0039 095 530 283,

Fax:0039 095 534 588, e-mail: 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)

www.lavoro.gov.it, e-mail: centrodicontatto@lavoro.gov.it

Direcțiile de muncă regionale și teritoriale

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

**Institutul Național pentru Protecție Împotriva Accidentelor de
Muncă și Boli Profesionale (INAIL) www.inail.it**

Institutul Național de Protecție Socială (INPS) - www.inps.it

Tel. I.N.A.I.L./I.N.P.S.: 803.164 / 061.64.164

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?.....	5
Care sunt riscurile la care mă expun dacă lucrez ilegal?	5
III. REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ	7
CONTRACTUL DE MUNCA.....	7
Contractul individual de muncă și elementele obligatorii pe care trebuie să le conțină	7
Ce este contractul colectiv de muncă?	7
Cui se aplică contractul colectiv de muncă?	8
Ce trebuie să știu în situația în care am fost concediat?	9
În ce situații este interzisă concedierea?	10
CONFLICTUL DE MUNCĂ.....	11
Ce acte normative reglementează conflictele individuale de muncă?	11
Care sunt etapele concilierii?.....	11
Cum decurge procedura de conciliere?.....	12
DEMISIA	15
Ce trebuie să fac dacă vreau să demisionez?	15
Demisia pentru justă cauză	16
LUCRĂTORII DETAȘAȚI.....	18
Lucrătorii detașați au nevoie de autorizare de muncă?	18
Egalitatea de tratament dintre lucrătorii detașați și lucrătorii italieni	18
Care sunt situațiile în care apare detașarea?	19
Ce demersuri trebuie să facă angajatorul în România înainte de a detașa lucrători?	19
REGLEMENTAREA MUNCII ÎN DOMENIUL	
CONSTRUCȚIILOR	20
Ce acte reglementează munca în domeniul construcțiilor?.....	20
Programul de lucru normal și munca suplimentară	20
Ce trebuie să conțină fluturașul de salariu “busta paga”?.....	21
Salariul lunar.....	22
Tratamentul în caz de boală.....	22

Casa Constructorilor „Cassa Edile”	24
IV. RECUNOAȘTEREA ȘI ECHIVALAREA DIPLOMELOR.....	26
Cum pot să obțin recunoașterea diplomei în Italia?.....	26
Care sunt condițiile în care se pot exercita profesiile medicale? ..	28
Ce ordine și colegii profesionale există în Italia?	31
V. SECURITATEA SOCIALĂ A LUCRĂTORILOR ROMÂNI.....	32
1. Legislația europeană aplicabilă în domeniul securității sociale	32
2. Prestații de asigurări sociale:.....	34
Dreptul la pensie	34
Prestații de șomaj - Asigurarea socială pentru angajare (ASPI) ...	38
Prestații familiale.....	44
Prestații de boală și de maternitate	45
Prestații de maternitate și de paternitate	47
Asistența medicală în Italia.....	49
Prestații pentru accidente de muncă și boli profesionale	49
Prestații de invaliditate	53
VI. SIGURANȚA LA LOCUL DE MUNCĂ.....	55
VII.IMPOZITUL APLICAT VENITURILOR PERSOANELOR FIZICE REZIDENTE ÎN ITALIA	57
VIII. INSTITUȚII COMPETENTE ÎN SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR PRIVIND DIFICULTĂȚILE ÎN DERULAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ	59
Cuprins	64