GHIDUL
lucrătorului român în Italia

CE TREBUIE SĂ ŞTIU
PENTRU A LUCRA LEGAL ÎN ITALIA

CUPRINS

I. ACCES ŞI ANGAJARE PE PIAŢA MUNCII..... 3

II. REGLEMENTAREA RELAŢIILOR DE MUNCĂ 10

Reglementarea muncii domestice..... 17

Reglementarea muncii în domeniul construcţiilor..... 22

III. RECUNOAŞTEREA ŞI ECHIVALAREA DIPLOMELOR... 27

Recunoaşterea şi echivalarea diplomelor în domeniul medical..... 28

IV. SECURITATEA SOCIALĂ A LUCRĂTORILOR ROMÂNI..... 34

a. Alocaţia pentru membrii de familie aflaţi în întreţinere 39

b. Alocaţia de maternitate..... 40

c. Accidentele de muncă şi bolile profesionale.. 41

V. DEDUCEREA CHELTUIELILOR CU MEMBRII DE FAMILIE AFLAŢI ÎN ÎNTREŢINERE 44

VI. SIGURANŢA LA LOCUL DE MUNCĂ 45

VII. INSTITUŢII CU COMPETENŢE ÎN SOLUŢIONAREA SESIZĂRILOR PRIVIND DIFICULTĂŢILE ÎN DERULAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ..... 46

Model de plângere privind problemele legate de munca în străinătate întâmpinate de lucrătorii români în Italia 49

I. ACCES ŞI ANGAJARE PE PIAȚA MUNCII

Italia a deschis piața muncii pentru români?

Da, însă nu total. Guvernul italian a decis acordarea accesului liber în următoarele sectoare:

✓ cele în care îşi desfăşoară activitatea personalul de conducere şi cu o înaltă calificare;

✓ agricol;

✓ turistic-hotelier;

✓ al activității casnice (menajere) şi de asistență pentru persoane (îngrijitoare);

✓ de construcții;

✓ mecanic;

✓ cele în care se desfăşoară activități sezoniere;

✓ cazurile prevăzute la art. 27 din Textul Unic privind imigrarea şi munca sezonieră (lectori universitari din cadrul programelor de schimb sau de limba maternă; profesori universitari şi cercetători ce trebuie să desfăşoare în Italia o sarcină academică sau o activitate retribuită de cercetare în cadrul universităților, institutelor de educație sau de cercetare care funcționează în Italia; traducători şi interpreți; colaboratori familiali care erau angajați şi în străinătate, de cel puțin un an, având un raport de muncă domestic cu program normal de lucru stabilit cu cetățeni italieni sau din unul din statele membre UE cu reşedința în străinătate, care se transferă în Italia, pentru continuarea raportului de muncă; persoane care, fiind autorizate să stea în Italia pentru motive de formare profesională, desfăşoară perioade temporare de pregătire în cadrul firmelor italiene, efectuând şi prestări care fac parte din activități de muncă subordonată; muncitori angajați în cadrul circurilor sau spectacolelor ambulante din străinătate; personalul artistic şi tehnic pentru spectacole lirice, de teatru, concerte sau de balet; balerini, artişti şi muzicieni angajați în localuri de petrecere; artişti ce sunt angajați la instituții de teatru sau de cinematografie sau la societăți radiofonice sau de televiziune, publice sau private, sau la instituții publice, în cadrul manifestărilor culturale sau folclorice; străini care trebuie să desfăşoare orice tip de activități

sportive de performanță pe lângă societăți sportive italiene; ziariști corespondenți oficiali acreditați în Italia şi angajați legal primind salariul de la organisme de presă cotidiane sau periodice, sau de la posturi radiofonice sau de televiziune străine; persoane care, în conformitate cu normele şi acordurile internaționale în vigoare pentru Italia, desfăşoară activități de cercetare sau o muncă ocazională în cadrul programelor de schimb de tineri sau de mobilitate a tinerilor sau sunt persoane care lucrează în sistemul *au pair*; asistenți profesioniști angajați în cadrul structurilor sanitare publice sau private).

Accesul liberilor profesioniști este neîngrădit.

Cum mă angajez legal în Italia?

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

✓ Angajatorii care doresc să încadreze în muncă lucrători români în sectoarele deschise cetățenilor români trebuie să transmită declarațiile de angajare Centrelor de Plasare în Muncă şi instituțiilor de protecție socială (Institutul Național pentru Protecție Socială- INPS şi Institutul Național pentru Protecție împotriva Accidentelor de muncă şi Bolilor Profesionale- INAIL), în conformitate cu prevederile legislației italiene din domeniu;

✓ În cazul în care angajarea se realizează într-unul dintre sectoarele pentru care accesul nu este liber, angajatorul trebuie să solicite autorizarea pentru angajare (nulla-osta al lavoro) la Ghişeul Unic pentru Imigrare din cadrul Prefecturii;

✓ Cu cel puțin o zi înainte de începerea activității lucrative propriu-zise, angajatorul este obligat să transmită scrisoarea de angajare Centrelor pentru Plasare în Muncă şi institutelor de protecție socială competente;

✓ Trebuie să solicitați înscrierea în registrul de evidență a populației (anagrafe) de la nivelul primăriei locale.

Autorizarea pentru angajare este emisă de către Ghişeul Unic pentru Imigrare din cadrul Prefecturii locale printr-o procedura simplificată.

Nu este posibilă începerea activității lucrative înainte de eliberarea autorizării pentru angajare în sectoarele în care accesul lucrătorilor neocomunitari este condiționat de obținerea acestui document.

Documente necesare pentru înscrierea în registrul de evidență a populației:

✓ un act de indentitate în curs de valabilitate (paşaport sau carte de identitate);

✓ un document care să ateste activitatea lucrativă exercitată;

✓ autorizarea pentru angajare emisă de Ghişeul Unic pentru Imigrare din cadrul Prefecturii locale, în cazul desfăşurării unei activități pentru care este necesară eliberarea acestui document.

Pentru înscrierea lucrătorilor autonomi în respectivul registru, este suficientă prezentarea certificatului de înscriere la Camera de Comerț sau atestatul de plătitor al taxei pe valoarea adăugată (cod TVA) eliberat de Secția Financiară locală (Agenzia delle Entrate).

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

Cât priveşte înscrierea în registrul de evidență a populației a membrilor dvs. de familie trebuie să prezentați următoarele acte:

a) un document de identitate sau paşaport valabil;

b) un document care atestă calitatea de membru de familie şi, dacă e solicitat, de membru de familie aflat în întreținere;

c) atestatul solicitării înscrierii în registrele de stare civilă a membrului de familie cetățean al Uniunii.

Taxa pentru înscrierea în registrul de evidență a populației

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 o plătiți atunci când solicitați la primărie înscrierea în registrul de evidență a populației, iar cea de-a doua, este necesară pentru a primi atestatul respectiv.

Care sunt tipurile de contracte de muncă?

În Italia, sunt reglementate mai multe tipuri de contracte de muncă, astfel:

Contractul de muncă autonomă

Contractul pentru efectuarea unei lucrări (o prestație de muncă autonomă) există în cazul în care o persoană se obligă să efectueze o lucrare sau un serviciu, prin propria muncă „fără raporturi de subordonare“ (art.2222 Codul Civil).

Caracteristicile muncii autonome sunt:

Autonomia în gestionarea propriei activități, în modul de organizare al întreprinderii, în asumarea riscului legat de exercitarea activității productive, precum şi modalitatea de determinare a compensației stabilite pentru rezultatul final plecând de la timpul necesar desfăşurării activității.

Contractul de muncă subordonată

Contractul de muncă subordonată este reglementat prin art. 2094 Codul Civil.

Lucrătorul subordonat este acea persoană care se angajează, în schimbul unei retribuții, să desfăşoare propria activitate, subordonându-se angajatorului, fiind angajatul acestuia.

Raportul de muncă subordonată este caracterizat prin elementul de supunere al prestatorului de muncă față de puterea directivă, organizatorică şi disciplinară a angajatorului.

Contractul de muncă parasubordonată

Prezintă caracteristici proprii atât muncii autonome, cât şi muncii subordonate.

În special colaborarea coordonată şi continuă este un raport de muncă în care colaboratorul se angajează să realizeze o lucrare sau să presteze un serviciu în mod continuu în favoarea ordonatorului lucrării şi în coordonare cu acesta din urmă, dar fără a exista vreo legătură sau relație de subordonare.

Termenul de parasubordonare exprimă pe scurt o multitudine de raporturi caracterizate de coordonare şi continuitate, reglementate prin art. 409 din Codul de Procedură Civilă care în urma modificărilor prevăzute prin Legea 503/1973 a extins aplicarea dispozițiilor asupra procesului de muncă la o astfel de tipologie de raporturi.

Forma tipică a parasubordonării este aceea prevăzută în articolul 1742 din Codul Civil referitor la raportul de agenție şi de reprezentanță.

În special, în sensul art. 61-69 din DL 276/03 colaborările coordonate şi continue desfăşurate în mod cu precădere personal şi fără relații de subordonare trebuie să poată fi atribuibile unuia sau mai multor proiecte specifice sau programe sau etape ale acestora determinate de ordonatorul de lucrări.

Retribuția trebuie să fie proporțională cu cantitatea şi calitatea muncii efectuate. Parametrul reglementat de legislativ trebuie să țină cont de compensațiile acordate în mod normal pentru prestații de o natură similară inclusiv pe baza contractelor colective naționale de referință.

Contractul de muncă ocazională

Este reglementat de art. 61 aliniatul 2, DL 276/03 şi constă în colaborări coordonate şi continue care au o durată totală nu mai mare de 30 de zile în cursul unui an, cu acelaşi ordonator de lucrări, cu excepția cazului în care retribuția totală încasată este superioară sumei de 5.000 euro.

Este vorba despre colaborări de volum mic pentru care legiuitorul nu a considerat necesar să prevadă legarea de proiect şi sunt astfel excluse din disciplina despre care s-a vorbit anterior în DL 276/03.

În mod general, toți angajatorii pot folosi asemenea contracte stipulând aceasta în formă scrisă pentru că demonstrează prezența motivelor de ordin tehnic, organizatoric, productiv sau substitutiv. Asemenea motive nu trebuie indicate în mod generic, ci trebuie detaliate în mod specific pentru a rezulta motivațiile concrete şi efective.

Terminarea contractului poate rezulta direct prin indicarea specifică a datei finale sau indirect atunci când data finală este legată de un anumit eveniment. La scadență raportul se încheie automat, dar în urma unei majorări a retribuției este posibilă prelungirea de fapt a raportului după termenul fixat inițial sau prelungit succesiv. O astfel de prelugire are durata de 30 de zile pentru contractele cu durata inițială egală cu 6 luni sau superioară şi 20 de zile pentru contractele cu durata mai mică.

Din punct de vedere economic şi normativ (art.6 si 12 DL 368/01) lucrătorii angajați pe perioadă determinată sunt echivalați cu lucrătorii angajați pe perioadă nedeteminată cu diferența că retribuția acestora este proporțională cu perioada de muncă prestată.

În concluzie, lucrătorul cu contract pe perioadă determinată are dreptul la concediu, al 13-lea salariu, concediu medical şi orice alte beneficii compatibile cu natura contractului pe durată determinată.

Munca sezonieră

Reprezintă un caz particular al contractului de muncă pe durată determinată unde aplicarea duratei este justificată de caracterul sezonier al activității lucrative care este în beneficiul angajatorului.

Lista activităților sezoniere este prevăzută în DPR 7/10/63 nr. 1525 aşa cum a fost integrat în DPR 14/09/87 nr 560 şi DPR 11/07/95 nr. 378.

În special se subliniază că art. 4 aliniatul ter. al DL 368/01 modificat prin legea 247/07 prevede că activitățile sezoniere nu se supun limitelor asupra reînnoirii şi a prelungirilor prevăzute de acelaşi decret legislativ pentru contractele cu durată determinată.

În plus, aliniatele quinques şi sexies ale art.4 a DL 368/01, modificat prin legea 247/07, stabilesc un drept de precedență referitor la angajarea pe durată determinată efectuate de acelaşi angajator pentru aceleaşi activități sezoniere.

Care sunt riscurile la care mă expun dacă lucrez ilegal?

✓ Angajatorul vă poate acorda un **salariu mai mic** și **drepturi reduse** față de cele stipulate în contractul colectiv de muncă aplicabil.

✓ Nu veți putea beneficia de prestațiile oferite de sistemul de securitate socială, cum ar fi: alocație pentru **nucleul familial**; **indemnizație de maternitate** (în cazul femeilor) etc.

✓ Nu veți putea beneficia de **asistență (în natură) în caz de boală**;

✓ Nu veți beneficia de **ajutor de șomaj;**

✓ Nu vi se va include în stagiul de cotizare perioada lucrată și nu veți beneficia de **drepturile de pensie** corespunzătoare acesteia.

II. REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ

Ce este contractul colectiv de muncă?

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

Cui se aplică contractul colectiv de muncă?

Contractele colective de muncă, atât cele naționale, cât şi cele de la nivel de sector sau de întreprindere ori teritorial, **se aplică tuturor angajaților de la nivelul respectiv pentru care se semnează, indiferent dacă sunt membri de sindicat sau nu**.

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

În conformitate cu arhiva națională a contractelor de muncă administrată de Consiliul Național al Economiei şi al Muncii (www.cnel.it), acestea sunt:

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

✓ construcții – contracte colective de muncă care se aplică firmelor de artizanat, cooperativelor, industriei, întreprinderilor mici şi mijlocii (care pot fi simple sau de artizanat);

✓ ciment - contract colectiv de muncă care se aplică firmelor din industrie şi un contract colectiv de muncă care se aplică firmelor mici şi mijlocii;

✓ lemn – contracte colective de muncă care se aplică firmelor de artizanat, firmelor din industrie şi firmelor mici şi mijlocii;

✓ piatră - contracte colective de muncă care se aplică firmelor de artizanat, firmelor din industrie şi firmelor mici şi mijlocii;

✓ manufactură: contracte colective de muncă care se aplică firmelor din industrie şi firmelor mici şi mijlocii;

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

- ✓ turism;
- ✓ servicii;
- ✓ muncă domestică.

Ce procedură trebuie urmată de angajator atunci când doreşte să mă concedieze?

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

✓ lipsuri grave observate în desfăşurarea activității muncitorului şi îndeplinirea obligațiilor sale contractuale;

✓ motive justificate rezultate din exigențe de organizare şi producție ale întreprinderii.

Este necesar ca patronul să vă notifice în scris concedierea, altfel aceasta nu este valabilă. În termen de 15 zile, salariatul are dreptul să solicite în scris motivele pentru care a fost concediat iar, în 7 zile de la primirea cererii, patronul este obligat să îi răspundă.

În plus, patronul este obligat să acorde un preaviz în termenii şi 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 muncitorului 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 primeşte scrisoarea de concediere şi are o durată variabilă reglementată tot prin intermediul contractelor colective de muncă sectoriale.

După ce a fost primită scrisoarea de concediere este posibilă contestarea acesteia. Contestația trebuie făcută în termen de 60 de zile de la primirea scrisorii de concediere.

Care sunt etapele concilierii?

Normele italiene prevăd efectuarea a altor două etape, una obligatorie (tentativă de conciliere – art. 410 din codul de procedură civilă, în fața unei comisii de conciliere competente) şi una facultativă (încercare de conciliere în fața reprezentanților sindicali şi patronali – art. 412 ter. din codul de procedură civilă şi prevăzută de contractele colective de muncă de la nivel sectorial).

Cum decurge procedura de conciliere?

Pentru a demara procedura de tentativă de conciliere în cazul unui conflict individual de muncă, trebuie transmisă o comunicare scrisă Direcției Provinciale de Muncă în cadrul căreia există o comisie de conciliere. După ce primeşte comunicarea scrisă, în maxim 10 zile, comisia convoacă părțile pentru a începe tentativa de conciliere. Aceasta trebuie să ia o decizie în termen de 30 de zile de la primirea comunicării scrise. În cazul în care procedura de conciliere reuşeşte, este elaborat un proces verbal pe care atât părțile, cât şi preşedintele comisiei îl semnează şi care ulterior este depus la registratura tribunalului de circumscripție. Judecătorul verifică autenticitatea acestui proces verbal de conciliere şi îl declară executiv printr-un decret (art. 411 din codul de procedură civilă).

În cazul în care s-a optat pentru varianta facultativă de conciliere şi aceasta a avut succes, procesul verbal trebuie înregistrat la Direcția provincială de muncă de către una dintre părți. Directorul sau un împuternicit al acestuia, după ce îi verifică autenticitatea, îl transmite tribunalului unde este preluat de un judecător care îl declară executiv printr-un decret.

Dacă însă tentativa de conciliere a eşuat, este elaborat un proces verbal în care se indică şi motivele care au condus la eşuarea acesteia. În termen de 5 zile, Direcția Provincială de Muncă eliberează părților o copie a procesului verbal şi se trece la următoarea etapă în cazul conflictelor individuale de muncă: instanța judecătorească (art. 412 din codul de procedură civilă).

În acest caz, dacă se va proba vina patronului, judecătorul va emite o sancțiune pentru acesta în funcție şi de dimensiunea

întreprinderii. Astfel, judecătorul va cere reintegrarea în muncă a muncitorului şi va obliga patronul la plata pagubelor, în cazul întreprinderilor de dimensiuni mijlocii şi mici. Muncitorul poate să renunțe la reintegrarea în muncă, în schimbul unei sume compensatorii de bani şi de acoperirea pagubei. O astfel de cerere trebuie înaintată în termen de 30 de zile de la emiterea sentinței. Trebuie subliniat faptul că, în cazul întreprinderilor de mici dimensiuni, sancțiunile date de judecător sunt mai puțin grave. În asemenea cazuri, patronul poate alege între reinserarea în muncă a fostului salariat sau plata unei sume acestuia, stabilită de judecător.

Căror categorii de lucrători nu li se aplică procedura de conciliere?

Următoarele categorii de lucrători pot primi un simplu preaviz în cazul concedierii. Acestea sunt: muncitorii ce au mai mult de 60 de ani şi care îndeplinesc condițiile de pensionare şi angajații care prestează servicii domestice. Sunt, de asemenea, exceptați şi muncitorii ce se află în probă şi personalul care ocupă funcții de conducere.

Ce acte normative reglementează conflictele individuale de muncă?

În Italia, conflictele individuale de muncă sunt reglementate la nivel general de Legea 553/1973 privind domeniul conflictelor individuale de muncă şi conflictele privind pensiile şi asigurările sociale obligatorii, precum şi de Codul de procedură civilă (art. 409, 410, 412, 413, 415 etc.), iar în detaliu de contractele colective de muncă încheiate de organizațiile patronale şi sindicale reprezentative, valabile pentru fiecare sector de activitate.

În ce situații este interzisă concedierea?

Este interzisă concedierea femeii pe motive de sarcină şi de căsătorie. Atunci când o femeie este concediată pe motiv de căsătorie, aceasta poate să conteste concedierea şi după termenul de 60 de

zile de când i-a fost comunicată. În cazul femeii concediate pe motive de sarcină, aceasta trebuie să conteste concedierea până în 90 de zile de când a primit comunicarea. De asemenea, este interzisă concedierea femeii în perioada sarcinii, de la începutul acesteia până când copilul împlineşte 1 an sau, în cazul decesului copilului sau avortului spontan, până la 3 luni.

Ce trebuie să fac dacă vreau să demisionez?

Formularul de demisie trebuie completat online. În acest scop, vă puteți adresa Direcțiilor Regionale şi Provinciale de Muncă, Primăriilor, Centrelor de Plasare în Muncă, Inspectoratelor de Muncă din Provinciile Autonome Trento şi Bolzano, Inspectoratului Regiunii Siciliene, precum şi organizațiilor sindicale şi patronale semnatare ale Convenției încheiate cu Ministerul Muncii italian.

De asemenea, persoanele care doresc să completeze formularul de demisie fără a solicita sprijinul uneia dintre instituțiile menționate anterior, trebuie să acceseze site-ul Ministerului Muncii italian (**www.lavoro.gov.it/MDV**), să se înregistreze în sistemul informatic „MDV“ (formularul demisiilor voluntare) şi apoi să completeze online formularul.

Formularul de demisie eliberat de sistem va conține un cod univoc, precum şi data eliberării. Dvs. va trebui să prezentați formularul completat angajatorului. Acesta va avea o valabilitate de 15 zile de la data emiterii.

În cazul în care demisia nu este prezentată pe formularul menționat, aceasta se consideră a fi nulă.

Procedura va trebui îndeplinită de toți cei care, având un contract de muncă, indiferent de durata sau forma acestuia, intenționează să întrerupă prin demisie propriul raport de muncă.

Următoarelor tipologii de rapoarte de muncă li se aplică regulile menționate anterior:

- ✓ Munca subordonată;
- ✓ Colaborarea coordonată şi continuă şi munca pe proiecte;
- ✓ Asociația în participațiune;
- ✓ Raportul dintre societatea cooperativă şi angajatul asociat

Excepție fac:

✓ raporturile de muncă maritimă, pentru că acestea sunt reglementate de legea specială – Codul Navigației;

✓ acordurile de încetare consensuală bilaterale care sunt reglementate prin normele generale din contracte care prevăd libera manifestare a consensului;

✓ cazurile de încetare unilaterală a activității de către lucrător în timpul perioadei de probă prevăzute în contractul colectiv care reglementează respectivul raport de muncă;

✓ stagiile de practică în măsura în care acestea nu constituie raporturi de muncă autonomă sau subordonată.

Lucrătorii detaşați au nevoie de permis de muncă?

Nu, pentru lucrătorii români detaşați nu mai este necesară autorizarea pentru angajare, ci aceştia trebuie, în cazul unei şederi mai mari de trei luni, să se înregistreze în registrul de evidență a populației.

Care sunt condițiile de muncă ce li se aplică lucrătorilor detaşați?

În baza dispozițiilor **DL nr. 72/2000**, art. 3, par. 1, lucrătorilor detaşați li se aplică „aceleaşi condiții de muncă prevăzute de dispozițiile legislative, regulamentare sau administrative precum şi de contractele colective de muncă stipulate de organizațiile sindicale ale angajatorilor şi lucrătorilor cele mai reprezentative la nivel național, aplicabile lucrătorilor care efectuează prestații lucrative subordonate analogice în locul unde lucrătorii detaşați îşi desfăşoară activitatea sub formă de detaşați".

Care sunt situațiile în care apare detaşarea?

Art. 30 al **DL nr. 276/2003**, modificat de DL nr. 251/2004, privind ocuparea şi piața muncii, se referă la detaşare, după cum urmează:

„1. Situația de detaşare apare atunci când un angajator, pentru a-şi satisface un interes propriu, pune temporar unul sau mai mulți lucrători la dispoziția unui alt antreprenor pentru executarea unei anumite activități.

2. În cazul detaşării angajatorul rămâne responsabil pentru tratamentul economic şi normativ față de lucrător.

3. Detaşarea care implică modificarea sarcinilor de muncă se face cu acordul lucrătorului interesat. Atunci când detaşarea implică deplasarea într-o unitate de producţie situată la o distanţă mai mare cu 50 km faţă de locul unde îşi desfăşoară în mod obişnuit activitatea, aceasta se poate realiza numai pentru motive tehnice, organizatorice, de producţie sau de înlocuire ce pot fi demonstrate.

4. Rămâne valabilă prevederea art. 8, par. 3 al DL nr. 148/1993, convertit cu modificări prin Legea nr. 236/1993.

4 bis. Atunci când detaşarea are loc cu violarea prevederilor par. 1, lucrătorul interesat poate solicita, prin intermediul unui cereri în justiţie în baza prevederilor art. 414 al Codului de Procedură Civilă, notificate chiar şi numai subiectului unde a avut loc prestaţia, constituirea unui raport de lucru faţă de acesta din urmă. În această situaţie se aplică prevederile art. 27, par. 2."

În cadrul Circularei nr. 28/2005 Ministerul Muncii şi Politicii Sociale a specificat care sunt elementele de legitimitate a detaşării (interes propriu) şi situaţia în care se apelează la soluţia detaşării ca o alternativă a şomajului din cauza problemelor de producţie ale firmei respective.

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

Înainte ca lucrătorii români să plece în Italia, angajatorul acestora trebuie să le întocmească acte adiţionale la contractele individuale de muncă, pe care le înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă competent. Totodată, trebuie să solicite la Casa Judeţeană/ Municipală de Pensii şi alte Drepturi de Asigurări Sociale eliberarea formularului E 101 „Atestat cu privire la legislaţia aplicabilă", iar la Casa Judeţeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului E 106 „Atestat privind dreptul la prestaţiile în natură ale asigurării de boală-maternitate în cazul persoanelor care îşi au reşedinţa într-un alt stat decât statul competent" sau, în lipsa acestuia, eliberarea formularului E 111 „Atestat privind dreptul la prestaţiile în natură în timpul unei şederi într-un stat membru" pentru valabilitatea perioadei de detaşare.

REGLEMENTAREA MUNCII DOMESTICE

Ce act reglementează munca domestică?

Munca domestică în Italia este reglementată de un contract național de muncă domestică, în care sunt precizate drepturile şi îndatoririle muncitorilor şi ale patronilor.

Ce prevederi trebuie să aibă contractul de muncă?

Contractul de muncă trebuie să fie în formă scrisă, semnat de către angajat şi de către patron, dvs. trebuind să dețineți o copie a acestuia. În contract trebuie să se prevadă următoarele:

- ✓ data la care începe raportul de muncă;
- ✓ încadrarea;
- ✓ durata perioadei de probă;
- ✓ durata orelor de muncă şi distribuirea acestora;
- ✓ dacă muncitorul este cazat şi mănâncă în casa patronului;
- ✓ salariul;
- ✓ aplicarea prevederilor conținute în contractul colectiv de muncă corespunzător;
- ✓ care este jumătatea de zi liberă pe lângă ziua de duminică;
- ✓ locul prestării muncii, precum şi dacă există posibilitatea efectuării unor deplasări;
- ✓ perioada de vacanță anuală;
- ✓ indicarea spațiului adecvat în care lucrătorul îşi va putea depozita şi păstra lucrurile;
- ✓ eventuala ținută de lucru care trebuie asigurată de angajator.

Cum poate fi încadrat lucrătorul domestic?

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

Nivelul A

Colaboratorii pe lângă familii numiți generic în acest mod, care nu se ocupă de îngrijirea persoanelor şi care nu au experiență profesională sau care au o experiență profesională (care a putut fi obținută lucrând

şi la angajatori diferiți) mai mică de 12 luni, mai ales lucrătorii care au experiența şi competența necesare să îşi desfăşoare activitatea la un nivel executiv şi sub controlul angajatorului.

Profil:

- colaborator pe lângă familii fără experiență sau cu o experiență mai mică de 12 luni
- lucrător care se ocupă de curățenia casei
- lucrător care se ocupă de spălatul rufelor
- ajutor în bucătărie
- lucrător care se ocupă de curățarea grajdului şi îngrijirea cailor
- lucrător care se ocupă de îngrijirea animalelor
- lucrător care se ocupă de îngrijirea spațiilor verzi
- lucrător comun care se ocupă de lucru manual, pentru care este necesară depunerea de efort

Nivelul A super

Profil:

- însoțitor pentru persoanele fără handicap, fără a efectua nici o altă muncă
- baby sitter

Nivelul B

Colaboratori pe lângă familii, care au experiența necesară şi îşi realizează atribuțiile la nivel executiv

Profil:

- colaborator generic polifuncțional
- paznic al unei locuințe
- persoană care se ocupă de călcatul rufelor
- cameristă
- grădinar
- muncitor calificat
- şofer
- lucrător care amenajează camera şi serveşte micul dejun inclusiv oaspeților angajatorului

Nivelul B super

Profil: asistent pentru persoanele fără handicap, dacă este nevoie desfăşoară şi alte activități în casă

Nivelul C

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

Profil: bucătar

Nivelul C Super

Profil: asistent pentru persoanele cu handicap, dacă este nevoie desfăşoară şi alte activități în casă

Nivelul D

Colaboratori pe lângă familii, care au experiența necesară, şi îşi realizează atribuțiile cu responsabilitate, autonomie decizională şi coordonare

Profil:

- administrator al bunurilor familiei
- majordom
- guvernantă
- bucătar şef
- grădinar şef
- institutor

Nivelul D Super

Profil:

- asistent pentru persoanele cu handicap, dacă este nevoie desfăşoară şi alte activități în casă
- director de casă

Ce salariu au lucrătorii domestici?

Pentru lucrătorii domestici străini, salariul minim lunar are valori diferite în funcție de încadrare. Acesta porneşte de la 557,92 euro şi

poate ajunge până la 1.065,12 euro, chiar dacă prestează servicii pentru mai mulți patroni (dacă raportul de muncă este de 24 de ore săptămânal).

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

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

În plus, după doi ani de muncă neîntreruptă la acelaşi patron, lucrătorul are dreptul la o **majorare de 4% din salariul de bază.** Această majorare se acordă separat față de alte majorări.

Care este programul zilnic de lucru?

Durata programului de muncă va fi stabilit între dvs. şi angajator şi nu va putea depăşi:

✓ în regim de conviețuire, 10 ore pe zi, neconsecutive, cu un total de 54 de ore pe săptămână.

✓ pentru angajați care nu conviețuiesc, un maxim de 8 ore pe zi, neconsecutive, cu un total de 40 ore săptămânal, repartizate în 5 sau 6 zile din săptămână.

Care este durata repausului săptămânal?

Repausul săptămânal este de 36 de ore şi va fi efectuat în cele 24 de ore de duminică, iar de cele 12 ore rămase veți beneficia în orice altă zi a săptămânii, cu acordul angajatorului.

În cazul în care angajatul are o confesiune religioasă, care prevede sărbătoarea într-o zi diferită față de duminică, părțile se pot pune de acord asupra înlocuirii acesteia, cu toate efectele în contractul de muncă, cu o altă zi din săptămână; în lipsa unui acord, se vor aplica prevederile de mai sus.

Cum se plătesc orele suplimentare?

Sunt considerate suplimentare („*straordinari*”) acele ore care depăşesc durata zilnică sau săptămânală maximă stabilită în contractul

de muncă, excepție făcând orele de prelungire a programului, concordate în prealabil, pentru a recupera eventuale ore neefectuate. Orele suplimentare sunt plătite cu retribuția totală pe oră prevăzută, cu următoarele majorări:

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

Care sunt zilele festive prevăzute de lege?

1 ianuarie, 6 ianuarie, ziua de luni de după Paşti, 25 aprilie, 1 mai, 2 iunie, 15 august, 1 noiembrie, 8 decembrie, 25 şi 26 decembrie, de ziua Sfântului oraşului. Acestea sunt zile de repaus total plătite.

În cazul în care veți lucra în aceste zile, în afara retribuției normale vi se va aplica o majorare de 60%.

La câte zile de concediu de odihnă am dreptul?

Pentru fiecare an de serviciu prestat, aveți dreptul la o perioadă de concediu de 26 zile, indiferent de programul de muncă săptămânal. Concediul poate fi fracționat în cel mult două perioade ale anului, printr-un acord prealabil între dvs. şi angajator.

La câte zile de concediu am dreptul în cazul căsătoriei?

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

Cât durează perioada de preaviz?

În ceea ce privește perioada de preaviz necesară încetării contractului de muncă, aceasta este stabilită în funcție de orele săptămânale şi de vechimea în muncă. Astfel, pentru o durată a muncii superioară a 25 de ore săptămânal – se acordă 15 zile calendaristice pentru cei care au o vechime de până la 5 ani la acelaşi angajator şi 30 de zile

calendaristice pentru cei care au o vechime de peste 5 ani la acelaşi angajator. Pe de altă parte, pentru o durată a muncii inferioară a 25 de ore săptămânal – se acordă 8 zile calendaristice pentru cei care au o vechime de până la 2 ani la acelaşi angajator şi 15 zile calendaristice pentru cei care au o vechime de peste 2 ani la acelaşi angajator.

Perioada de preaviz se înjumătăţeşte în cazul demisiei lucrătorului.

Dacă ați demisionat sau ați fost concediat(ă), aveți dreptul la o indemnizație de sfârşit de raport de muncă.

REGLEMENTAREA MUNCII ÎN DOMENIUL CONSTRUCȚIILOR

Ce act reglementează munca în domeniul construcțiilor?

Munca în domeniul construcțiilor, în Italia, este reglementată de următoarele contracte naționale de muncă pe ramură: industrie, industrie uşoară, cooperative şi artizanat. În cadrul acestora sunt precizate drepturile şi îndatoririle muncitorilor şi ale patronilor.

Programul de lucru normal şi suplimentar

Se consideră muncă suplimentară, munca executată peste 8 ore zilnic, respectiv 40 de ore săptămânal, fără a depăşi însă un număr de 2 ore zilnic şi 250 de ore anual. Retribuția cuvenită pentru astfel de ore trebuie majorată cu 35% față de plata orară normală, dacă orele au fost efectuate în zile lucrătoare, şi cu 45% , dacă au fost efectuate în zile festive. Sâmbăta nu este considerată zi festivă.

Ce trebuie să conțină fluturaşul de salariu?

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

De regulă, retribuirea are loc la sfârşitul lunii, pentru perioada lucrată.

Oricum, contractele pot prevedea şi alte scadențe (de exemplu: pentru personalul plătit pe ore, e necesară cunoaşterea orelor lucrate pe parcursul lunii pentru a se calcula salariul cuvenit).

Fluturaşul de salariu trebuie să conțină sigla sau ştampila angajatorului şi a institului INAIL (Institutul Național pentru Asigurări contra Accidentelor de Muncă).

În fluturaşul de salariu sunt indicate următoarele:

- Prenumele
- Numele
- Funcția angajatului sau calificarea
- Perioada la care se referă salariul (numărul de ore şi de zile lucrate)
- Elementele salariului
- Indemnizație pentru familie

În mod distinct

- Fiecare reținere pentru asigurările sociale
- Reținerile fiscale
- Procentul relativ la Fondul Edilitar

Angajatorul trebuie în mod obligatoriu să înmâneze angajatului lunar fluturaşul de salariu corespunzător perioadei lucrate.

Forme ale salariului şi forme de plată:

- Salariu direct (ore lucrate efectiv)
- Salariu indirect (premii anuale-al 13-lea salariu – Fondul Edilitar)
- Salariu final (TFR/indemnizația pentru sfârşit de raport – lichidare)

Tratamentul în caz de boală

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

Certificatele pot fi înmânate fie personal, fie expediate prin recomandată cu confirmare de primire, păstrându-se o fotocopie după original. În caz de îmbolnăvire, lucrătorului i se păstrează locul de muncă pentru o perioadă de 9 luni consecutive. În caz de îmbolnăvire mai gravă sau recidivă, lucrătorul are dreptul să i se păstreze locul de muncă pentru o perioadă de maximum 9 luni, chiar şi neconsecutive, pe durata a 20 de luni consecutive. Muncitorul cu o vechime mai mare de 3 ani şi jumătate are dreptul la păstrarea locului de muncă pentru o perioadă de 12 luni pe durata a 24 luni consecutive. Dacă după această perioadă lucrătorul nu este încă vindecat, întreprinderea îl poate concedia. În această situație are dreptul la indemnizația acordată pe durata preavizului şi la tratamentul de sfârşit de raport.

În timpul concediului medical, întreprinderea este obligată să plătească salariul lucrătorului pentru care va plăti contribuțiile la INPS şi la Fondul edilitar.

Tratamentul în caz de accident

În caz de accident de muncă, este obligatoriu să fie înştiințat şeful de şantier care va trebui să însoțească lucrătorul urgent la cel mai apropiat post de prim ajutor.

În caz de accident de muncă, întreprinderea este obligată să păstreze locul de muncă al lucrătorului până când acesta se va vindeca, spre deosebire de cazul îmbolnăvirii. În timpul perioadei de recuperare după accident, întreprinderea este obligată să plătească salariul lucrătorului pentru toată perioada indemnizată de către INAIL, deci şi duminica şi este obligată de asemenea să depună la Fondul Edilitar partea sa de contribuție, restul fiind plătit de INAIL.

În caz de prelungire a concediului medical, certificatul trebuie expediat sau înmânat fie întreprinderii, fie la INAIL-ul de care lucrătorul aparține.

După un accident, pentru a relua lucrul, muncitorul este obligat să se prezinte în şantier, având asupra sa certificatul de accidentare, care atestă vindecarea acestuia şi este emis în mod normal de către INAIL sau de către medicul curant.

Fondul edilitar „Cassa Edile”

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

Fondul Edilitar reprezintă un instrument care garantează lucrătorilor continuitatea tratamentelor contractuale şi acordă o gamă largă de prestații în favoarea înscrişilor.

Fondul Edilitar furnizează lucrătorilor angajați în cadrul întreprinderilor de construcții industriale şi artizanale o serie de prestații care le garantează un tratament salarial similar cu cel al angajaților din alte sectoare industriale.

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

Prestații ordinare acordate:

- vacanțe şi bonificații de Crăciun

Fondul Edilitar gestionează strângerea sumelor vărsate de întreprindere pentru proprii muncitori cu titlu de bonificație de Crăciun şi de concediu. Astfel:

✓ în iulie, sumele strânse în perioada 01 octombrie – 31 martie ale fiecărui an sunt acordate lucrătorilor cu ocazia concediului

✓ în decembrie, sumele strânse în perioada 01 aprilie – 30 septembrie ale fiecărui an sunt acordate lucrătorilor cu ocazia Crăciunului

- suplimente la indemnizațiile de boală
- suplimente la indemnizațiile de accident sau boală profesională
- vechime profesională edilitară
- vechime profesională edilitară extraordinară unică

Prestații extraordinare acordate:

- premiu acordat tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 25 de ani (care nu au mai primit acest premiu de la alte fonduri edilitare)
- heteroproteze (proteze ortopedice, dentare, auditive, ochelari de vedere etc.)
- fizio-terapie şi cheltuieli pentru tratamente extra-spitaliceşti
- 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 şcolare (pentru copiii muncitorilor)
- burse de studiu
- premii pentru muncitorii tineri
- ajutor financiar în caz de deces în familie
- anumite subvenții pentru muncitorii străini etc.
- tratament în caz de accidente, boli, intervenții chirurgicale
- susținerea costurilor înmormântării, în cazul decesului muncitorului
- subvenții pentru vacanțe
- subvenții pentru maternitate

III. RECUNOAŞTEREA ŞI ECHIVALAREA DIPLOMELOR

Cum pot să obțin recunoaşterea diplomei în Italia?

Dacă vă aflați în posesia unei diplome obținute în spațiul UE, în urma prezentării cererii şi documentelor solicitate la autoritățile competente, obțineți recunoaşterea automată a diplomei în Italia.

Profesioniştii care se află în posesia unei diplome de studii, obținută într-o țară ce nu aparține UE, pot solicita printr-o cerere recunoaşterea acestei diplome, cu scopul de a-şi exercita profesia în Italia.

Autoritatea competentă din Italia în recunoaşterea diplomei dvs., este în funcție de aceasta:

- Ministerul Justiției, www.giustizia.it, pentru diplomele de: avocat, agent de schimb, asistent social, biolog, chimist, consultant alimentar, inginer agronom, contabil, inginer silvicultor, geolog, psiholog, ziarist, inginer, tehnolog alimentar, contabil autorizat, consultant de muncă.
- Ministerul Sănătății, www.ministerosalute.it, pentru: profesii din domeniul sanitar: dentist, medic chirurg, oftalmolog, podolog, veterinar, farmacist, specialități paramedice, asistenți medicali, fizioterapeut, dietolog, tehnician.
- Ministerul Dezvoltării Economice, www.sviluppoeconomico.gov.it, pentru consultanți în proprietăți industriale.
- Ministerul Educației Publice, www.pubblica.istruzione.it, pentru absolvenții şcolilor şi instituțiilor de învățământ, de educație secundară şi artistică, inclusiv conservatoarele, academiile şi institutele superioare pentru industria artistică.
- Ministerul Universității şi Cercetării, www.miur.it, pentru arhitect şi cercetător universitar.

Cât durează procedura de recunoaştere a diplomei?

Termenul prevăzut de către legislația comunitară şi internă pentru eliberarea de către autoritățile competente italiene a

documentelor de recunoaştere a diplomelor obţinute în străinătate este de circa 3 luni, pentru cele emise de o ţară din cadrul UE.

Recunoaşterea diplomelor în domeniul medical

Statul italian recunoaşte anumite profesii sanitare, în baza unei diplome de studii pentru desfăşurarea activităţilor de profilaxie, diagnoză, îngrijire şi reabilitare.

Anumite profesii medicale sunt organizate în Ordine şi Colegii, ce au sedii în fiecare provincie din teritoriul naţional.

Ce ordine şi colegii profesionale există în Italia?

Există :

Ordinul provincial al medicilor chirurgi şi al dentiştilor (portale.fnomceo.it/Jcmsfnomceo/Jsezione.jsp?lingua=It&idsezione=93),

Ordinul provincial al veterinarilor (www.fnovi.it/ordini.html),

Ordinul provincial al farmaciştilor (fofi.edraspa.it/cont/istituzionale/elenco_ordini/0610/1300/?fs=2),

Colegiul provincial al asistenţilor medicali profesionişti (www.ipasvi.it/chisiamo/Collegi/Collegi.asp)

Colegiul provincial al tehnicienilor sanitari radiologi medicali (www.tsrm.org/elencocollegi.html).

Care sunt condiţiile în care se pot exercita profesiile medicale?

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

Pentru ce meserii sunt admise diplomele pentru recunoaştere?

Diplomele obținute de cetățenii comunitari şi extracomunitari admise pentru recunoaştere sunt cele legate de următoarele profesii:

1. Farmacist
2. Medic chirurg / Medic specialist
3. Dentist
4. Veterinar
5. Asistent medical
6. Moaşă
7. Asistent medical pediatric
8. Podolog
9. Fizioterapeut
10. Logoped
11. Asistent oftalmolog
12. Terapeut neuro/psihomotric al vârstei înaintate
13. Tehnician de reabilitare psihiatrică
14. Terapeut ocupațional
15. Educator profesional
16. Tehnician audiometru
17. Tehnician medical pentru laborator biomedical
18. Tehnician medical pentru radiologie medicală
19. Tehnician de neurofiziopatologie
20. Tehnician ortoped
21. Tehnician pentru proteze audio
22. Tehnician al fiziopatologiei cardiocirculatorii şi perfuziei cardiovasculare
23. Igienist dentar
24. Dietolog
25. Tehnician pentru protecția mediului la locul de muncă
26. Asistent sanitar
27. Maseur pentru baze hidroterapeutice
28. Optician
29. Tehnician dentar
30. Puericultor
31. Operator socio-sanitar

Diplomă obținută într-o țară din UE

Cei care posedă o diplomă eliberată de o țară din UE şi intenționează să-şi desfăşoare activitatea în mod stabil în Italia în domeniul medical, trebuie să prezinte o cerere Ministerului Sănătății pentru recunoaşterea diplomei.

Procedura este diferită în funcție de profesie:

✓ pentru profesiile de medic chirurg, medic specialist, medic de medicină generală, veterinar, farmacist, dentist, asistentă medicală, legislația comunitară a fixat reguli de armonizare între țările UE. Solicitanții trebuie să depună la Ministerul Sănătății o cerere tip, împreună cu diferite documente, astfel:

● Pentru profesiile de medic chirurg, medic specialist, veterinar, farmacist, dentist:

✓ cererea modelul A1;

✓ fotocopia unui document de identitate valabil în care să existe semnătura interesatului;

✓ copia legalizată a diplomei pentru care se cere recunoaşterea;

✓ fotocopia legalizată a eventualului certificat de abilitare pentru exercitarea profesiei sau copia autentificată;

✓ atestat de conformitate în baza legislației comunitare privind denumirea specializării şi 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 şi care va atesta faptul că persoana este posesoarea de drept a diplomei şi că nu există limitări în ceea ce priveşte exercitarea profesiei în țara de origine;

✓ farmaciştii trebuie să prezinte certificat medical care să ateste starea sănătății lor, în conformitate cu legislația statului membru de origine sau de proveniență, pentru exercitarea profesiei;

✓ fotocopia tuturor documentelor enunțate;

✓ lista tuturor documentelor prezentate, semnată de solicitant;

✓ împuternicire legalizată în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat.

● Pentru profesia de medic de medicină generală:

✓ cererea modelul A2;

✓ fotocopia unui document de identitate valabil în care să existe semnătura interesatului;

✓ fotocopia legalizată a diplomei de licență;

✓ fotocopia legalizată a eventualului certificat de abilitare pentru exercitarea profesiei sau copia autentificată;

✓ atestat de conformitate în baza legislației comunitare privind denumirea specializării şi 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 şi care va atesta faptul că persoana este posesoarea de drept a diplomei şi că nu există limitări în ceea ce priveşte exercitarea profesiei în țara de origine;

✓ un timbru fiscal de 14,62 euro;

✓ fotocopia tuturor documentelor enunțate;

✓ lista tuturor documentelor prezentate, semnată de solicitant;

✓ împuternicire legalizată în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat.

Pentru asistenți medicali şi moaşe:

✓ cererea modelul A3;

✓ fotocopia unui document de identitate valabil în care să existe semnătura interesatului;

✓ fotocopia legalizată a diplomei de studiu pentru care se solicită recunoaşterea;

✓ fotocopia legalizată a eventualului certificat de abilitare pentru exercitarea profesiei sau copia autentificată;

✓ fotocopia legalizată a atestatului de conformitate în baza legislației comunitare privind denumirea specializării şi criteriile minime de formare, eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma;

✓ certificat/e care să ateste activitatea eventual desfăşurată după obținerea diplomei;

✓ certificat/e care să ateste eventuale specializări ulterioare obținerii diplomei;

✓ fotocopia tuturor documentelor enunțate;

✓ lista tuturor documentelor prezentate, semnată de solicitant;

✓ împuternicire legalizată în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat.

Atenție!!!

Toate documentele scrise în 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, confom legii DPR 445/2000, documentele în copie simplă, împreună cu declarația care înlocuieşte atestatul de notorietate, completată confom 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 recunoaştere a diplomei.

● Pentru celelalte profesii nemenționate, interesatul trebuie să depună la Ministerul Sănătății o altă cerere tip, împreună cu următoarele documente:

✓ copia unui document de identitate valabil în care să existe semnătura interesatului;

✓ fotocopia autentificată a diplomei;

✓ împuternicire legalizată în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat.

✓ se face distincție între:

● ***profesii reglementate*** în țara în care se obține diploma iar în acest caz se prezintă:

✓ certificat sau altă atestare eliberată de către autoritatea competentă a țării în care a fost obținută diploma, din care să rezulte că respectiva diplomă autorizează, în țara de proveniență, exercitarea profesiei solicitantului;

✓ programa detaliată a studiilor, cu indicarea clară a orelor efectuate şi a subiectelor dezbătute pentru fiecare materie, cât şi numărul de ore de stagiu realizate, eliberată de şcoala care a emis diploma;

✓ certificat care să ateste activitatea desfăşurată în țara de origine sau de proveniență, ulterioară obținerii diplomei pentru care se solicită recunoaşterea (inclusiv perioadele de stagii efectuate);

✓ certificate din care să rezulte eventualele perioade de rezidențiat desfăşurate, cursuri de specializare absolvite, alte diplome;

● ***profesii nereglementate*** în țara în care se obține diploma, iar în acest caz se prezintă:

✓ documente care să ateste exercitarea cu normă întreagă a respectivei profesii, pentru 2 ani în ultimii 10 ani, în țara în care a fost obținută diploma;

✓ programa detaliată a studiilor cu indicarea clară a orelor efectuate şi a subiectelor dezbătute pentru fiecare materie, cât şi numărul de ore de stagiu realizate, eliberată de şcoala care a emis diploma;

✓ certificat care să ateste absolvirea eventualelor cursuri de specializare şi/sau alte diplome.

✓ fotocopia tuturor documentelor enunțate;

✓ lista tuturor documentelor prezentate, semnată de solicitant;

Atenție!!!

Directivele privind profesiile de medic chirurg, veterinar, farmacist, dentist, asistent medical prevăd şi posibilitatea, pentru cetățenii UE, de a realiza activități profesionale ocazionale, fără a fi obligați să se înscrie în registrul profesional italian. Pentru a obține recunoaşterea diplomei cu scopul de a presta liber servicii în Italia, se depune la Ministerul Sănătății o cerere tip, însoțită de următoarele documente:

✓ copia unui document de identitate valabil, în care să existe semnătura interesatului;

✓ copia legalizată a diplomei;

✓ certificatul eliberat de Autoritatea competentă a statului de origine sau proveniență din care să rezulte că interesatul exercită legal respectiva profesie în stat. Acest document trebuie să fi fost emis cu maxim 12 luni în urmă față de data prezentării cererii;

✓ atestat de conformitate, în baza legislației comunitare privind denumirea specializării şi criteriile minime de formare, eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma;

✓ indicarea motivației justificatoare a prestațiilor;

✓ fotocopia tuturor documentelor enunțate;

✓ lista tuturor documentelor prezentate, semnate de solicitant;

✓ împuternicire legalizată, în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat.

✓ declarație cu coordonatele asigurării pentru risc profesional (pentru specializările: chirurg, medic specialist, medic veterinar, dentist)

IV. SECURITATEA SOCIALĂ A LUCRĂTORILOR ROMÂNI

Ce legislație europeană mi se aplică în domeniul securității sociale?

De la 1 ianuarie 2007, au devenit aplicabile şi pentru lucrătorii români prevederile Regulamentelor europene nr. 1408/71 privind aplicarea sistemelor de asigurări sociale la salariaţi şi la familiile lor care se deplasează în cadrul Comunităţii şi nr. 574/72 cu privire la procedurile de implementare a Regulamentului 1408/71/CEE.

Regulamentul nr. 1408/71 se aplică persoanelor care au fost sau care sunt supuse legislaţiei unuia sau mai multor state membre şi care sunt cetăţeni ai unuia dintre statele membre, precum şi membrilor lor de familie şi urmaşilor, apatrizilor şi refugiaţilor care locuiesc pe teritoriul unuia dintre aceste state.

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

✓ **asigurarea egalităţii de tratament între cetăţenii statelor membre**, respectiv acordarea aceloraşi drepturi şi impunerea aceloraşi obligaţii de securitate socială atât cetăţenilor proprii, cât şi celor proveniţi din alte state membre, care se deplasează în interiorul UE în vederea desfăşurării unei activităţi profesionale sau a stabilirii domiciliului;

✓ **determinarea legislaţiei aplicabile**, astfel încât o persoană care desfăşoară o activitate profesională să nu fie supusă, în acelaşi timp, mai multor legislaţii de securitate socială sau să nu facă obiectul niciunei legislaţii;

✓ **totalizarea perioadelor de asigurare** în vederea stabilirii şi acordării drepturilor de securitate socială, ceea ce presupune că instituţia competentă, la acordarea prestaţiilor ce îi revin unui lucrător migrant, ia în considerare atât perioadele de asigurare realizate în propriul stat, cât şi perioadele realizate în celelalte state membre, în vederea deschiderii dreptului.

✓ **exportul prestaţiilor**, ceea ce presupune dreptul unui lucrător migrant de a beneficia pe teritoriul statului membru de domiciliu, de prestaţiile dobândite în statele în care şi-a desfăşurat activitatea.

Fiecare stat membru stabileşte prestaţiile de pensie potrivit legislaţiei proprii în materie de asigurări sociale.

În Italia, pensionarea este reglementată astfel:

● au dreptul la pensie pentru vechime în câmpul muncii, persoanele care au îndeplinit condiția de 40 de ani de contribuții, indiferent de vârsta acestora;

● au dreptul la pensie de bătrânețe în sistemul de contribuții, începând cu 01.01.2008, femeile care au împlinit vârsta de 60 de ani şi bărbaţii care au împlinit vârsta de 65 de ani, dacă au cel puţin 5 ani de contribuţii efective, precum şi persoanele care au îndeplinit condiția de 40 de ani de contribuții, indiferent de vârsta acestora

De asemenea, perioadele de studiu sunt utile pentru completarea cerinței de 40 de ani de contribuții în vederea obținerii pensiei de bătrânețe în sistemul contributiv.

În momentul în care îndepliniți condițiile de pensionare pe teritoriul Italiei, dacă v-ați stabilit domiciliul în această țară, trebuie să vă adresați biroului local INPS pentru întocmirea dosarului de pensie. În cazul în care ați lucrat legal în Italia o anumită perioadă de timp şi doriți să reveniți în România, nu puteți solicita rambursarea contribuțiilor de asigurări sociale plătite către statul italian, acestea fiind însă luate în calcul în momentul stabilirii pensiei.

Căror componente de securitate socială se aplică Regulamentul nr. 1408/71?

Regulamentul nr. 1408/71 se aplică întregii legislaţii referitoare la următoarele componente ale securităţii sociale:

(a) prestaţii de boală şi de maternitate;

(b) prestaţii de invaliditate, inclusiv cele destinate menţinerii sau îmbunătăţirii capacităţii de obţinere a unor venituri;

(c) prestaţii de limită de vârstă;

(d) prestaţii de urmaş;

(e) prestaţii pentru accidente de muncă şi boli profesionale;

(f) ajutoare de înmormântare;

(g) ajutoare de şomaj;

(h) indemnizaţii familiale.

Contribuții la sistemul de securitate socială

Cuantumul contribuțiilor sociale (pentru pensie, şomaj, maternitate, boală etc.) pe care le plătiți în Italia diferă în funcție de sectorul de activitate, tipul de activitate desfăşurat şi dimensiunea întreprinderii. Plata contribuțiilor sociale către stat se efectuează de către angajator care vă opreşte pe statul de plată procentele pe care trebuie să le plătiți dvs. ca angajat.

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

Pentru a putea beneficia de recunoaşterea în România a perioadelor de cotizare la sistemul asigurărilor sociale din Italia, trebuie să vă adresați Casei județene/municipale de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale şi Agenției județene/ municipale pentru ocuparea forței de muncă în raza căreia aveți domiciliul.

Indemnizația de şomaj cu cerințe limitate

Indemnizația de şomaj cu cerințe limitate se acordă lucrătorilor care nu pot demonstra că au plătit 52 de contribuții săptămânale în ultimii 2 ani, dar care:

✓ anul anterior au lucrat cel puțin 78 de zile, fiind incluse zilele de sărbătoare şi zilele de absență de la locul de muncă indemnizate (concediu medical, concediu de maternitate etc.)

✓ sunt asigurați de cel puțin 2 ani şi pot demonstra că au plătit cel puțin o contribuție săptămânală înaintea celor doi ani anteriori cererii.

Se acordă, de regulă, pentru un număr de zile egal cu cele lucrate efectiv în anul precedent, pentru o durată de maxim 180 de zile.

Indemnizația nu se acordă lucrătorilor care îşi dau demisia. Aceasta se acordă numai în cazuri de concediere. De asemenea, se acordă în cazurile în care demisia poate fi justificată de neprimirea salariului, modificarea atribuțiilor etc.

Valoarea indemnizației este de 35% din remunerația medie zilnică pentru primele 120 de zile şi de 40% pentru zilele ce urmează celor 120 de zile, în limita unui venit maxim brut de 844,06 euro, ce

poate ajunge la 1.014,48 pentru lucrătorii care pot demonstra că au avut o remunerație lunară brută mai mare decât 1.826,07 euro.

Cererea pentru obținerea indemnizației de şomaj cu cerințe limitate trebuie depusă la INPS (formularul DS21) până pe 31 martie a anului următor.

La cerere trebuie anexate: declarația (formularul DL 86/88 bis) a angajatorului pentru care a lucrat solicitantul în anul precedent şi solicitarea de reducere a impozitului, documente disponibile la oficiile INPS şi pe site-ul www.inps.it, la secțiunea „moduli".

Cum pot beneficia de asistență medicală în Italia?

Dacă dvs. lucrați legal în Italia beneficiați de dreptul la tratament egal şi deplină egalitate în drepturi şi obligații ca cetățeanul italian.

Prin intermediul Circularei nr. DGRUERI/P/2259/I.3.b/13.02.2007, Ministerul Sănătății italian a specificat faptul că, începând cu 1 ianuarie 2007, în materie de asistență medicală, cetățenilor români li se aplică prevederile Regulamentelor europene nr. 1408/71 şi nr. 574/72. În acest mod, cetățenii neocomunitari, care s-au înscris deja la Serviciul Sanitar Național, îşi mențin dreptul astfel obținut, cei ce şi-au legalizat şederea pe teritoriul italian se pot înscrie la Serviciul menționat, în timp ce o parte dintre cetățenii români pot beneficia în Italia de prestații medicale în baza asigurării încheiate în țara de origine.

Asistența sanitară este valabilă, de asemenea, şi pentru membrii de familie aflați în întreținere şi care au şedere legală. Termenul înscrierii la Serviciul Sanitar Național pentru copiii minori ai cetățenilor străini înscrişi la Serviciul Sanitar Național este asigurat de la naştere, fiind prevăzut acelaşi tratament ca şi pentru minorii înscrişi direct. Pentru înscrierea la Serviciul Sanitar Național trebuie să demonstreze plata contribuției anuale, egală cu cea prevăzută pentru cetățenii italieni, calculată în baza venitului total obținut în anul precedent în Italia şi în străinătate. Nivelul contribuției este stabilit prin decret al ministrului sănătății, de comun acord cu Ministerul Trezoreriei, Bugetului şi Programării Economice şi nu poate fi mai mic decât contribuția minimă prevăzută de către legile în vigoare.

Străinul asigurat la Serviciul Sanitar Național este înscris la Direcția Locală de Sănătate din localitatea în care domiciliază, în funcție de modalitățile prevăzute de regulamentul de implementare.

Cetățenii comunitari au dreptul la prestații medicale cu caracter urgent. Printre acestea sunt incluse şi prestații sanitare referitoare la protecția sănătății minorilor, conform Convenției de la New York privind drepturile copiilor din 20 noiembrie 1989 şi protecția maternității, întreruperea voluntară a sarcinii, în aceleaşi condiții cu femeile înscrise la Serviciul Sanitar Național. De asemenea, pot fi activate, inclusiv din motive de sănătate publică națională, campanii de vaccinare, intervenții de profilaxie internațională şi profilaxie, diagnosticul şi tratamentul bolilor infecțioase.

Care sunt drepturile mamei care lucrează?

Apărarea maternității este reglementată atât prin lege, cât şi prin contractele naționale de muncă. Deci, multe din drepturile mamei depind de tipul de muncă pe care îl desfăşoară.

Dacă sunteți angajată legal:

✓ aveți dreptul la concediu de maternitate 2 luni înainte de naştere şi 3 luni după naşterea copilului; în această perioadă aveți dreptul la o indemnizație de maternitate(80% din salariu);

✓ aveți dreptul să absentați de la serviciu atât dvs. cât şi tatăl copilului pentru un anumit număr de zile anual până când copilul împlineşte 8 ani (pentru maxim 6 luni poate beneficia şi mama, maxim 7 luni tatăl şi împreună nu trebuie să depăşească 11 luni); în această perioadă se primeşte o indemnizație mai mică (30% din salariu pentru 6 luni şi pentru celelalte perioade succesive numai dacă nu se depăşeşte o anumită limită salarială);

✓ aveți dreptul după naşterea copilului, la 2 ore/zi pauză pentru alăptare, dacă lucrați cel puțin 6 ore pe zi, aveți dreptul şi la concediu pentru îngrijirea copilului bolnav;

✓ nu puteți fi concediată de la începutul sarcinii şi până când copilul împlineşte 1 an, în afara unor motive întemeiate.

Dacă sunteți o colaboratoare domestică, aveți dreptul doar la concediu de maternitate; pentru a avea dreptul la prestațiile de maternitate trebuie să fi plătit contribuții pentru cel puțin 6 luni în anul precedent sau, ca alternativă, pentru cel puțin 1 an întreg în urmă cu 2 ani, calculați din ziua în care începe respectivul concediu. Dacă ați rămas însărcinată în perioada în care aveați un raport de muncă, nu puteți fi concediată decât după a 3-a lună de la naştere.

a. Alocația pentru membrii de familie aflați în întreținere (alocația pentru nucleu familial)

Ce este alocația pentru membrii de familie aflați în întreținere?

Alocația pentru nucleul familial este o prestație acordată de sistemul italian de protecție socială, ce a fost instituită pentru a ajuta familiile lucrătorilor compuse din mai multe persoane şi ale căror venituri se situează într-o anumită limită stabilită anual prin lege.

Care sunt elementele luate în calcul la stabilirea valorii alocației?

Elementele luate în calcul pentru stabilirea cuantumului acestei alocații sunt numărul de membri din cadrul familiei şi venitul total al acesteia. Venitul este constituit din cel al solicitantului şi al tuturor persoanelor care compun nucleul familial. În compunerea venitului familial sunt incluse toate veniturile supuse impozitului pe venit pentru persoanele fizice şi veniturile de orice natură.Veniturile rezultate din muncă care se iau în calcul pentru obținerea alocației nu conțin contribuțiile de protecție şi de asistență socială. Anumite prestații nu se includ în calcularea venitului familiei, ca de exemplu: pensiile de veterani de război, indemnizațiile pentru persoane cu handicap etc.

Alocația se plăteşte numai dacă suma veniturilor rezulate din retribuții salariale, pensie sau alte prestații, ce rezultă din activitatea lucrativă din cadrul nucleului familial reprezintă cel puțin 70% din întregul venit al familiei.

Pentru cine pot solicita alocația pentru nucleul familial?

Alocația pentru nucleul familial („assegno per il nucleo familiare“) se solicită 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 şi încredințați acestuia) şi nepoții pe cale ascendentă cu vârstă mai mică de 18 ani

încredințați spre creştere; copiii majori cu handicap care, din motive fizice sau mentale, se află în incapacitate de muncă; frații, surorile şi nepoții solicitantului, minori sau majori cu handicap, dacă sunt orfani de ambii părinți şi nu au dreptul la pensie de urmaş.

Toate aceste persoane fac parte din nucleul familial chiar dacă:

✓ nu locuiesc împreună cu solicitantul (cu excepția copiilor naturali, recunoscuți legal de ambii părinți);

✓ nu se află în întreținerea solicitantului;

✓ nu sunt rezidenți în Italia (membrii de familie ai cetățeanului străin au dreptul la alocație dacă sunt cetățeni comunitari).

Unde trebuie să mă adresez pentru a beneficia de alocație?

Pentru a beneficia de această alocație, cetățenii români pot prezenta la reprezentanța Institutului Național de Protecție Socială (INPS) competentă teritorial formularul european E 401 sau E 411, după caz, ori direct la angajator, formularele utilizate în acest scop, la nivel național, de către cetățenii italieni.

Angajatorul trebuie să plătească alocația în baza cererii lucrătorului care demonstrează că are acest drept. În anumite cazuri însă, angajatorul plăteşte această alocație numai dacă lucrătorul a obținut o autorizație din partea INPS. Această autorizație este solicitată pentru plata alocației pentru următoarele persoane: membrii rezidenți în străinătate, copiii părinților divorțați, despărțiti, copiii naturali recunoscuți de ambii părinți, frații, surorile, nepoții, membrii de familie cu handicap care nu au o invaliditate de 100%.

Alocația este plătită de către angajator o dată cu salariul. Ulterior angajatorul solicită la INPS rambursarea sumelor plătite.

Pentru menajere, muncitori agricoli, şomeri, alocația este plătită direct de către INPS.

b. Alocația de maternitate

Alocația lunară de maternitate se acordă pentru naşteri, adopții realizate în urma unei perioade de adaptare şi adopțiile care nu implică o perioadă de probă. Indemnizația se acordă pentru o perioadă de maximum 5 luni şi trebuie să fie solicitată primăriei de rezidență în maximum 6 luni de la naştere sau intrarea în familie a copilului adoptat.

c. Accidentele de muncă şi bolile profesionale

Care este instituția competentă?

INAIL- Institutul Național pentru Asigurarea împotriva Accidentelor de Muncă- este institutul care se ocupă cu gestionarea asigurării obligatorii împotriva accidentelor de muncă şi bolilor profesionale, pentru care contribuțiile sunt suportate numai de angajator. În momentul angajării, angajatorul începe să plătească automat contribuția împotriva accidentelor de muncă şi bolilor profesionale angajatului său.

În cât timp trebuie să informez angajatorul în caz de accident de muncă sau boală profesională?

În caz de accident la locul de muncă, trebuie să-l informați imediat pe angajator care, în termen de 2 zile, trebuie să anunțe accidentul la INAIL.

În caz de boală profesională, în termen de 15 zile de la apariția simptomelor, trebuie să îl informați pe angajator care, în termen de 5 zile, trebuie să anunțe INAIL. 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.

În ce situații INAIL acordă prestații?

În funcție de gravitatea pagubei produse în urma accidentului la locul de muncă sau bolii profesionale, INAIL acordă diferite prestații. În cazul decesului, prestațiile pot fi distribuite urmaşilor muncitorului.

Care sunt prestațiile INAIL?

Prestațiile INAIL

✓ Indemnizația pentru incapacitate temporară absolută – se aplică în cazurile în care muncitorul este nevoit să lipsească de la muncă mai mult de 3 zile; INAIL plăteşte o indemnizație zilnică începând din a 4-a zi de la data accidentului sau manifestarea bolii profesionale, până la însănătoşirea clinică;

✓ Rentă (indemnizație) directă pentru incapacitate permanentă – în cazul contractării silicozei sau azbestozei şi care prezintă un grad de incapacitate de la 11% la 100%;

✓ Rentă(indemnizație) de trecere pentru silicoza şi azbestoza – în cazul muncitorului care are una dintre aceste boli şi are o incapacitate de muncă de până la 80% şi a abandonat locul de muncă pentru a nu agrava boala;

✓ Rentă(indemnizație) pentru urmaşi – se acordă în cazul morții muncitorului asigurat obligatoriu în cazul accidentului sau bolii profesionale; în plus, INAIL susține şi o parte din cheltuielile funerare efectuate de supraviețuitori dacă aceştia demonstrează suportarea acestora;

✓ Integrare pentru rentă (indemnizația) directă – în termenele prevăzute pentru revizia gradului de incapacitate permanentă (10 ani în cazul accidentului, 15 ani în cazul bolii profesionale);

✓ Indemnizația pentru asistență permanentă continuată – se acordă muncitorului care are o incapacitate de muncă de 100%;

✓ Indemnizația pentru imposibilitatea de a fi reinserat în muncă – se aplică celor care prezintă o incapacitate de muncă cuprinsă între 34% şi 55%, dacă sunt declarați imposibil de a fi reinserați în muncă de către Biroul Provincial de Muncă şi de Ocupare;

✓ Indemnizație specială cumulativă lunară – se aplică urmaşilor celor care au beneficiat de renta directă cu un grad de incapacitate de muncă de cel puțin 65%, decedați pentru motive independente de accidentul sau boala profesională;

✓ Indemnizația integrativă pentru cei cu invaliditate severă – se acordă invalizilor cu un grad de invaliditate cuprins între 80% şi 100% şi celor cu un grad de invaliditate de 100%;

✓ Proteze – INAIL acordă periodic instrumente şi mijloace tehnologice titularilor de rentă (indemnizație);

✓ Concediu pentru îngrijire balneară – până la expirarea termenului de revizie a rentei (indemnizației) şi în baza trimiterii medicului de la INAIL, muncitorii accidentați sau care au contractat o boală profesională la locul de muncă pot beneficia, în limita locurilor disponibile, de îngrijiri balneare;

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

V. DEDUCEREA CHELTUIELILOR CU MEMBRII DE FAMILIE AFLAȚI ÎN ÎNTREȚINEREA PERSOANELOR NEREZIDENTE

Cine poate beneficia de deducerea cheltuielilor cu membrii de familie aflați în întreținere?

Începând cu data de 25.09.2007, străinii care nu au rezidența în Italia, însă sunt rezidenți într-un stat membru al UE, pot solicita, pentru anii 2007, 2008 şi 2009, deducerea din impozitul pe venit (IRPEF) a cheltuielilor cu membrii de familie aflați în întreținere.

Străinii care nu au rezidență în Italia pot solicita acestă deducere dacă demonstrează că persoanele la care se referă deducerile nu au un venit total, brut impozabil, peste limita stabilită prin art. 12, alin. 2 din DPR NR. 917/1986, inclusiv venituri produse în afara teritoriului statului, şi că acestea nu beneficiază, în țara de rezidență, de nicio înlesnire fiscală privind cheltuielile cu membrii de familie aflați în întreținere.

VI. SIGURANȚA LA LOCUL DE MUNCĂ

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

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

✓ suspendarea activității în cadrul şantierelor de construcții dacă se identifică cel puțin 20% din totalul lucrătorilor care nu rezultă a fi angajați legal pe şantier sau dacă nu se respectă legislația în vigoare privind depăşirea programului de muncă, de odihnă săptămânală şi 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 şi zilnică şi să plătească o sumă de 2.500 de euro la Fondul pentru ocupare, pe lângă amenzile aplicate în mod obişnuit;

✓ închisoare până la 6 luni dacă nu respectă ordinul de suspendare a activității menționat mai sus;

✓ închisoare de la 4 la 8 luni sau amendă de la 5.000 la 15.000 de euro dacă nu efectuează evaluarea riscurilor existente la locul de muncă sau dacă nu numeşte responsabilul serviciului de prevenire şi protecție;

✓ amendă de la 3.000 la 9.000 de euro dacă nu redactează documentul de evaluare a riscurilor sau dacă din acesta lipsesc elementele importante specificate de lege;

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

VII. INSTITUȚII CU COMPETENȚE ÎN SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR PRIVIND DIFICULTĂȚILE ÎN DERULAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ

Cum sunt reglementate conflictele individuale de muncă?

Conflictele individuale de muncă sunt reglementate la nivel general de Legea 553/1973 (privind domeniul conflictelor individuale de muncă şi conflictele privind pensiile şi asigurările sociale obligatorii) şi de Codul de procedură civilă (art. 409, 410, 412, 413, 415 etc.), iar în detaliu, de contractele colective de muncă încheiate de organizațiile patronale şi sindicale reprezentative, valabile pentru fiecare sector de activitate.

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

Cetățenii români care lucrează pe teritoriul Italiei şi cărora le sunt încălcate drepturile de muncă se pot adresa Inspecției Muncii din cadrul Direcției Provinciale de Muncă din zona unde îşi desfăşoară activitatea, atât direct, cât şi prin intermediul altor instituții/organizații.

Pentru a afla adresa/numărul de telefon sau fax a Inspecției Muncii competente din punct de vedere teritorial puteți accesa site-ul Ministerului Muncii italian, respectiv:

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

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

✓ Ambasada României în Italia, Biroul ataşatului pe probleme de muncă şi sociale: adresa: Nicolò Tartaglia n.36,
tel: 0039.068.073.082, 0039.06.806.87.777/ int. 121;
fax: 0039.06.808.49.95, e-mail: anita.cristea@roembit.org;
mirela.diaconescu@roembit.org; secretariat.ambasada@roembit.org

Pe teritoriul României, lucrătorii pot sesiza următoarele instituții:

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
Strada str. Avalanşei nr. 20-22, sector 4, Bucureşti,
web site: www.anofm.ro, e-mail: mass.media@anofm.ro
Direcția Protecție drepturi cetățeni români care lucrează în străinătate, web site: www.muncainstrainatate.anofm.ro,
tel: 021- 303.98.32, e-mail: dprs@ajofm.anofm.ro

Ministerul Muncii, Familiei şi Egalității de Şanse
Str. Dem I. Dobrescu nr. 2-4, sect. 1, Bucureşti
tel: 021- 313.62.67; 021- 315.85.56
e-mail: relatiicupublicul@mmssf.ro

Ministerul Internelor şi Reformei Administrative
Piata Revoluției nr.1 A, sect, 1, Bucureşti
tel: 021.315.86.16, 021.314.10.50
e-mail: petitii@mai.gov.ro

Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane
str. Mihai Vodă nr. 6, sector 5, Bucureşti,
tel: 021- 311.89.82, fax: 021- 319.01.83,
e-mail: anitp@mai.gov.ro

Inspecția Muncii
Str. Matei Voievod nr. 14, sector 2, Bucureşti
tel: 021.302.70.53
reclamatii@inspectmun.ro

Ministerul Afacerilor Externe

str. Aleea Alexandru nr. 31, sect. 1, Bucureşti
tel: 021- 319.21.08; 021- 319.21.25
fax: 021- 319.68.62
e-mail: opinia_ta@mae.ro

Datele de contact ale consulatelor generale româneşti din Italia

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

Consulatul General al României de la Milano
Adresă: Via Gignese, 2, 20148 MILANO
telefon: 02.400 74 018
fax: 02.400 74 023
site web: www.consulatmilano.com
e-mail: consulatmilano@gmx.net

MODEL PLÂNGERE
privind problemele legate de munca în străinătate întâmpinate de lucrătorii români în ITALIA

CĂTRE,

Ambasada României în Italia
Adresa: Via Nicolo Tartaglia 36-00197 Roma;
tel:0039.068.073.082, 0039.06.806.87.777/ int. 121
fax:0039.06.808.49.95; e-mail: anita.cristea@roembit.org,
mirela.diaconescu@roembit.org; secretariat.ambasada@roembit.org
Ataşat pe probleme de muncă şi sociale Anita Cristea, Mirela Diaconescu

Autoritatea competentă în statul de origine

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
Strada Avalanşei nr. 20-22, sector 4, Bucuresti,
web site: www.anofm.ro
e-mail: mass.media@anofm.ro

Direcția Protecție Drepturi Cetățeni Români care Lucrează în Străinătate, web site: www.muncainstrainatate.anofm.ro,
tel: 021- 303.98.32,
e-mail: dprs@ajofm.anofm.ro

Ministerul Internelor şi Reformei Administrative:
Piata Revoluției nr.1 A, sect, 1, Bucureşti,
tel:021.315.86.16, 021.314.10.50,
e-mail: petitii@mai.gov.ro

Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane:
Str. Mihai Vodă nr. 6, sector 5, Bucureşti,
tel: 021.311.89.82, fax: 021.319.01.83,
e-mail: anitp@mai.gov.ro

Inspecția Muncii: Str. Matei Voievod nr. 14, sector 2, Bucureşti,
tel: 021.302.70.53,
http://www.inspectmun.ro

Subsemnatul,
Numele.....
Prenumele.....
domiciliat în.....
.....
posesor al cărții de identitate seria ..... nr..... .....eliberat de.....la data....., posesor al paşaportului seria..... nr..... .....eliberat de.....la data.....,
titular al contractului de muncă seria .....nr.....,
obținut prin intermediul:
- ANOFM / Agenții teritoriale
- nominal, transmis de angajator
- Agent privat de ocupare, S.C.....cu sediul...
.....
- detaşare de la firma .....

Vă rog să-mi acordați sprijin pentru rezolvarea următoarelor aspecte cu care mă confrunt pe teritoriul ..... în localitatea.....angajator.....eu aflându-mă în acest moment în locația din .....putând să fiu contactat la numărul de telefon.....

Problema pe care doresc să o rezolv a apărut la data.....şi are legătură cu următoarea situație, pe care succint o redau mai jos:

.....
.....
.....
.....
.....

Alte probleme cu care m-am confruntat sunt:

- deşi în contractul semnat se precizeaza că salariul pe care îl voi primi va fi de..... în fapt mi s-a dat.....lucru pe care îl dovedesc cu copie după .....
- deşi contractul de muncă a fost pentru a desfăşura activități de …….....
în fapt am fost pus să desfăşor activități de .....
.....

- programul de lucru zilnic este între orele…… ……..deci efectuez un nr. de .....…….ore zilnic pentru care am fost platit cu .....…….....

- mi se reține din salariu suma de…… …… …… …..... ..... cu titlu de: ....

- se reţin/nu mi se reţin cote de contribuţii de asigurări sociale:

- asigurări de sănătate;

- pensie;

- şomaj;

- accidente de muncă;

- alte contribuţii.

- se reține/nu mi se reține impozit pe salariu

- condițiile de cazare sunt.....suportate de..... .....în cuantum de.....

- masa este suportată de.....în cuantum de..... .....

- contractul de muncă nu respectă condițiile stipulate în oferta fermă de muncă

- nu am primit documente care să ateste drepturile mele pe baza contribuțiilor virate

Probleme rezultate în urma unor accidente de muncă:

- nu am beneficiat de măsuri de protecție a muncii, cursuri, instructaj de protecție şi securitate în muncă, echipament de protecția muncii

- nu am beneficiat de prestații în caz de accident de muncă

- alte probleme

……
……
……
……

Vă împuternicesc să înaintați autorităților competente această sesizare.

În vederea susținerii celor semnalate ataşez copii după următoarele documente.

- contract de muncă;
- C.I./ paşaport;
- documente prin care se dovedeşte plata salariului de către angajator/documente referitoare la plata contribuțiilor pentru asigurări sociale;
- alte acte

şi vă rog să mă sprijiniți activ în realizarea drepturilor pe care apreciez că le am:

Data
Semnătura .....

Menționăm că răspundeți pentru afirmațiile nereale şi nefondate, plângerile pentru care nu aveți dovezi din care să rezulte susținerile pe care le faceți, situație în care vi se poate solicita plata de daune materiale de către persoanele pe care le acuzați în mod real, dar şi de către autoritățile sesizate în mod inutil.