

**Ministerul Muncii, Familiei și  
Protecției Sociale**

**Ambasada României în  
Italia**

# **GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN ITALIA**

**CE TREBUIE SĂ ȘTIU  
PENTRU A LUCRA LEGAL ÎN ITALIA**

**Ediția 2009**

**Tiparita**

**cu sprijinul FILLEA CGIL Lazio / Roma și  
Asociația Identitatea Multietnică „AIME”**



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

### **Șederea pentru o perioadă mai mică de trei luni**

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

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

### **Șederea pentru o perioadă mai mare de trei luni**

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

1. Dacă **șederea** este pentru  **motive de muncă**: trebuie depusă documentație care să ateste exercitarea activității lucrative (de exemplu: copie după contractul de muncă, ultimii 3 fluturași de salariu, chitanța care atestă plata contribuțiilor, comunicarea obligatorie a începerii raportului de muncă la centrele de ocupare și instituțiile de prestații sociale etc.). Dacă angajarea este efectuată într-un sector de activitate în care accesul pe piața muncii este condiționat de obținerea autorizării pentru angajare/„nulla osta al lavoro” este necesar să se depună la dosar autorizarea respectivă.

Pentru *înscrierea lucrătorilor autonomi în registrul de evidență a populației*, 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 liberală* trebuie să prezentați atestatul de înscriere în respectivul ordin profesional.

2. Dacă **șederea** este pentru  **motive de studiu** sau de  **formare profesională**, trebuie să se demonstreze că cetățeanul român deține **resurse economice suficiente pentru a se întreține pe sine și, eventual, pe membrii săi de familie**. Pentru stabilirea cunatumului resurselor economice suficiente este utilizată valoarea anuală a alocației sociale (de exemplu, în anul 2009 valoarea acesteia este de 5.317,65 Euro/solicitant și un membru de familie). Deținerea resurselor economice poate fi demonstrată și printr-o declarație pe proprie răspundere. De asemenea, trebuie depusă dovada privind asigurarea medicală, iar în cazul șederii pentru motive de studiu trebuie depusă documentație care atestă înscrierea la un institut de învățământ public sau privat recunoscut.

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

Pentru ca **membrii de familie proveniți din state terțe să se poată înscrie în registrul de evidență a populației**, trebuie să solicite inițial de la chestură, eliberarea „cărții de ședere pentru membru de familie al UE”, care are valabilitate de 5 ani.

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

Pentru înscrierea în registrul de evidență a populației se achită o taxă de timbru de aproximativ 30 de euro. În fapt, este vorba de două taxe, fiecare în valoare de 14,62 euro. Prima taxă se plătește atunci când se solicită la primărie înscrierea în registrul de evidență a populației, iar cea de-a doua, este necesară pentru a primi atestatul respectiv.

### **Atenție!!!**

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

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

## II. ACCES ȘI ANGAJARE PE PIAȚA MUNCII

### Italia a deschis piața muncii pentru români?

Da, însă nu total. Și în anul 2009 Guvernul italian a menținut accesul liber în următoarele sectoare: cele în care își desfășoară activitatea **personalul de conducere și cu o înaltă calificare; agricol; turistic-hotelier**; al activității casnice (**menajere**) și de asistență pentru persoane (**îngrijitoare**); **construcții; mecanic**; cele în care se desfășoară **activități sezoniere**; cazurile prevăzute **la art. 27 din Textul Unic privind imigrarea și munca sezonieră** (lectori universitari din cadrul programelor de schimb sau de limba maternă; profesori universitari și cercetători ce trebuie să desfășoare în Italia o sarcină academică sau o activitate retribuită de cercetare în cadrul universităților, institutelor de educație sau de cercetare care funcționează în Italia; traducători și interpreți; colaboratori familiari care erau angajați și în străinătate, de cel puțin un an, având un raport de muncă domestic cu program normal de lucru stabilit cu cetățeni italieni sau din unul din statele membre UE cu reședința în străinătate, care se transferă în Italia, pentru continuarea raportului de muncă; persoane care, fiind autorizate să stea în Italia pentru motive de formare profesională, desfășoară perioade temporare de pregătire în cadrul firmelor italiene, efectuând și prestări care fac parte din activități de muncă subordonată; lucrători angajați în cadrul circurilor sau spectacolelor ambulante din străinătate; personalul artistic și tehnic pentru spectacole lirice, de teatru, concerte sau de balet; balerini, artiști și muzicieni angajați în localuri de petrecere; artiști ce sunt angajați la instituții de teatru sau de cinematografie sau la societăți radiofonice sau de televiziune, publice sau private, sau la instituții publice, în cadrul manifestărilor culturale sau folclorice; străini care trebuie să desfășoare orice tip de activități sportive de performanță pe lângă societăți sportive italiene; ziariști corespondenți oficiali acreditați în Italia și angajați legal primind salariul de la organisme de presă cotidiene sau periodice, sau de la posturi radiofonice sau de televiziune străine; persoane care, în

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

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

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

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

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

- Trebuie să obțineți de la autoritatea competentă (Agenzia delle Entrate) **codul fiscal** (codice fiscale);
- În cazul în care angajarea se realizează într-unul dintre sectoarele pentru care accesul nu este liber, angajatorul trebuie să solicite **autorizarea pentru angajare/***nulla-osta al lavoro* la Ghișeul Unic pentru Imigrare/”Sportello Unico Immigrazione”, din cadrul Prefecturii;
- **Cu cel puțin o zi înainte de începerea activității lucrative propriu-zise, 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 institutelor de protecție socială competente (Institutul Național pentru Protecție Socială - I.N.P.S. și Institutul Național pentru de Asigurare împotriva Accidentelor de muncă și Bolilor Profesionale - I.N.A.I.L.), în conformitate cu prevederile legislației italiene din domeniu;

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

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

- imposibilitatea de obținere a dreptului de ședere, pentru o perioadă mai mare de trei luni;
- membrii de familie nu pot obține dreptul de ședere pe teritoriul statului italian, pentru perioade mai mari de 3 luni, cu excepția cazurilor în care pot îndeplini condițiile menționate anterior.
- retribuții diferite și drepturi reduse față de cele stipulate în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- imposibilitatea de a beneficia de prestațiile oferite de sistemul de securitate socială: alocație pentru **nucleul familial indemnizație de maternitate** (în cazul femeilor), **ajutor de șomaj, pensie** (neincluderea în stagiul de cotizare a perioadei lucrate), **asistență medicală (în natură) în caz de boală**;
- lipsa unei formări corespunzătoare privind protecția muncii, siguranța la locul de muncă fiind periclitată, lucrătorii fiind adesea victimele unor grave accidente de muncă care uneori se încheie cu decesul.

### III. REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ

#### *CONTRACTUL DE MUNCA*

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

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

În general un contract de muncă trebuie să conțină în principal, următoarele elemente: tipologia contractuală, indicarea contractului colectiv de muncă aplicabil, datele de identificare ale angajatorului și ale salariatului, data de începere a raportului de muncă; locul de muncă, funcția și încadrarea profesională a salariatului, orarul de lucru.

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

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

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

#### **Cui se aplică contractul colectiv de muncă?**

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

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

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

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

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

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

- turism;
- servicii;
- muncă domestică.

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

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

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

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

În plus, 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.

**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.**

### **În ce situații este interzisă concedierea?**

Este interzisă concedierea femeii pe motive de sarcină și de căsătorie. Atunci când o femeie este concediată pe motiv de căsătorie, aceasta poate să conteste concedierea și 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 împlinește 1 an sau în cazul decesului copilului sau avortului spontan, până la 3 luni.

## **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 domeniul conflictelor individuale de muncă și conflictele privind pensiile și asigurările sociale obligatorii, 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.

### **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: lucrătorii ce au vârsta de peste 60 de ani și care îndeplinesc condițiile de pensionare, precum și angajații care prestează servicii domestice. Sunt, de asemenea, exceptați și lucrătorii ce se află în probă și personalul care ocupă funcții de conducere.

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

Normele italiene prevăd efectuarea a două etape, una obligatorie (tentativă de conciliere – art. 410 din codul de procedură civilă, în fața unei comisii de conciliere competente) și una facultativă (încercare de conciliere în fața reprezentanților sindicali și patronali – art. 412 ter. din codul de procedură civilă și 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 primește 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 reușește, este elaborat un proces verbal pe care atât părțile, cât și președintele comisiei îl semnează și care, ulterior, este depus la registratura tribunalului de circumscripție. Judecătorul verifică autenticitatea acestui proces verbal de conciliere și 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 și 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 eșuat, este elaborat un proces verbal în care se indică și motivele care au condus la eșuarea acesteia.

În termen de 5 zile, Direcția Provincială de Muncă eliberează părților o copie a procesului verbal și 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 și de dimensiunea întreprinderii. Astfel, judecătorul va cere reintegrarea în muncă a lucrătorului și va obliga angajatorul la plata pagubelor, în cazul întreprinderilor de dimensiuni mijlocii și mici. Lucrătorul poate să renunțe la reintegrarea în muncă, în schimbul unei sume compensatorii de bani și 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, angajatorul poate alege între reinsertarea în muncă a fostului salariat sau plata unei sume acestuia, stabilită de judecător.

## **DEMISIA**

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

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

Prin publicarea în Monitorul Oficial a Legii nr. 133 din 06.08.2008, a fost înlăturată obligația de a depune demisia utilizând formulare informatice puse la dispoziție de către Ministerul Muncii. Astfel, demisia poate fi prezentată în formă liberă, dacă în contractele colective de muncă nu sunt alte indicații în acest sens.

### **Demisia pentru justă cauză**

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

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

- neplata drepturilor salariale;
- lucrătorul a fost hărțuit sexual la locul de muncă;
- atribuțiile lucrătorului au fost modificate în mod agravant;
- hărțuire socio-profesională (mobbing), prăbușirea echilibrului psihico-fizic al lucrătorului din cauza unor comportamente asupritoare ale personalului ierarhic superior sau ale colegilor (adesea aceste comportamente sunt caracterizate prin hărțuire sexuală sau „acordarea de sarcini care nu sunt corespunzătoare cu încadrarea profesională”). Hărțuirea socio-profesională reprezintă

o formă acceptată de jurisprudență (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 ofensator 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 (declarația care înlocuiește actul de notorietate prevăzut în DPR 445/2000, art. 38 și 47) 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. Simultan se poate elibera o declarație care să ateste disponibilitatea imediată de ocupare a unui loc de muncă. Este

evidențiat faptul că, în lipsa prezentării lucrătorului la Centrul de ocupare competent teritorial și a eliberării respectivei declarații, persoana respectivă nu va mai figura ca șomer, ci ca persoană care s-a retras din câmpul muncii. Se consiliază solicitarea înscrierii pe listele de mobilitate, anexând documentația care să demonstreze prezentarea cererii pentru recunoașterea cauzei juste.

## ***LUCRĂTORII DETAȘAȚI***

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

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

### **Care sunt condițiile de muncă ce li se aplică lucrătorilor detașați?**

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

### **Care sunt situațiile în care apare detașarea?**

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

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

2. În cazul detașării angajatorul rămâne responsabil pentru tratamentul economic și normativ față de lucrător.

3. Detașarea care implică modificarea sarcinilor de muncă se face cu acordul lucrătorului interesat. Atunci când detașarea implică deplasarea într-o unitate de producție situată la o distanță mai mare cu 50 km față de locul unde își desfășoară în mod obișnuit activitatea, aceasta se poate realiza numai pentru motive tehnice, organizatorice, de producție 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 detașarea are loc cu încălcarea prevederilor par.1, lucrătorul interesat poate solicita, prin intermediul unui cereri în justiție în baza prevederilor art. 414 al Codului de Procedură Civilă, notificate chiar și numai subiectului unde a avut loc prestația, constituirea unui raport de lucru față de acesta din urmă. În această situație se aplică prevederile art. 27, par. 2.”

În cadrul Circularei nr. 28/2005 Ministerul Muncii și Politicii Sociale a specificat care sunt elementele de legitimitate a detașării (interes propriu) și situația în care se apelează la soluția detașării ca o alternativă a șomajului din cauza problemelor de producție ale firmei respective.

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

Înainte ca lucrătorii români să plece în Italia, angajatorul acestora trebuie să le întocmească acte adiționale la contractele individuale de muncă, pe care le înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă competent. Totodată, trebuie să solicite la Casa Județeană/Municipală de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale eliberarea formularului E 101 „Atestat cu privire la legislația aplicabilă”, iar la Casa Județeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului E 106 „Atestat privind dreptul la prestațiile în natură ale asigurării de boală-maternitate în cazul persoanelor care își au reședința într-un alt stat decât statul competent” sau, în lipsa acestuia, eliberarea formularului E 111 „Atestat privind dreptul la prestațiile în natură în timpul unei sederi într-un stat membru” pentru valabilitatea perioadei de detașare.

## **REGLEMENTAREA MUNCII MENAJERELOR ȘI ÎNGRIJITOARELOR**

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

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

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

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

În contract trebuie să se prevadă următoarele:

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

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

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

## **Nivelul A**

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

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

## **Nivelul A super**

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

## **Nivelul B**

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

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

## **Nivelul B super**

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

## **Nivelul C**

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

Profil: bucătar;

### **Nivelul C Super**

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

### **Nivelul D**

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

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

### **Nivelul D Super**

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

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

Salariul minim lunar variază în funcție de încadrarea pe cele 4 niveluri prezentate anterior. În anul 2009, acesta începe de la 569,52 euro și poate ajunge până la 1.087,27 euro.

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

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

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

Această majorare se acordă separat față de alte majorări.

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

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

- în regim de conviețuire, 10 ore pe zi, neconsecutive, cu un total de 54 de ore pe săptămână;

- pentru angajați care nu 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 și 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 aparține unei confesiuni religioase 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 ore suplimentare/„*straordinari*” acele ore care depășesc durata zilnică sau săptămânală maximă stabilită în contractul de muncă, excepție făcând orele de prelungire a programului, stabilite de comun acord în prealabil, pentru a recupera eventuale ore neefectuate.

Orele suplimentare sunt plătite cu retribuiția prevăzută pe oră, cu aplicarea următoarelor 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 de sărbătoare stabilite prin contractul colectiv de muncă.

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

1 ianuarie, 6 ianuarie, ziua de luni de după Paști, 25 aprilie, 1 mai, 2 iunie, 15 august, 1 noiembrie, 8 decembrie, 25 și 26 decembrie, de ziua Sfântului orașului. Acestea sunt zile libere plătite. În cazul în care veți lucra în aceste zile, în afara retribuiției normale vi se va aplica o majorare de 60%.

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

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

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

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

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

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

În ceea ce privește perioada de preaviz necesară încetării contractului de muncă, aceasta este stabilită în funcție de orele săptămânale și 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 același angajator și 30 de zile calendaristice pentru cei care au o vechime de peste 5 ani la același angajator. 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 același angajator și 15 zile calendaristice pentru cei care au o vechime de peste 2 ani la același angajator.

Perioada de preaviz se înjumătățește în cazul demisiei lucrătorului. Dacă ați demisionat sau ați fost concediat(ă), aveți dreptul la plata unei lichidări (indemnizație de sfârșit de raport de muncă/“Trattamento di fine rapporto”).

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

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

Munca în domeniul construcțiilor, în Italia, este reglementată de următoarele contracte naționale de muncă pe ramură: industrie,

industrie ușoară, cooperative și artizanat. În cadrul acestora sunt precizate drepturile și îndatoririle lucrătorilor și ale angajatorilor. Prin art. 1 din Contractul colectiv de muncă aplicabil, se stabilește obligația întreprinderii de a realiza angajarea lucrătorului prin intermediul unei scrisori care cuprinde 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 suplimentar**

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

*Absențele nejustificate ale lucrătorului de la locul de muncă pentru perioade mai mari de 5 zile se consideră demisie. În aceste condiții, angajatorul, în următoarele 5 zile, va trebui să*

realizeze comunicarea obligatorie de încetare a raportului de muncă prevăzută prin lege.

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

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

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

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

De regulă, plata salariului are loc la sfârșitul unei luni lucrate.

Contractele pot prevedea și alte scadențe (de exemplu: pentru personalul plătit pe ore, e necesară cunoașterea orelor lucrate pe parcursul lunii pentru a se calcula salariul cuvenit).

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

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

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

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

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

## Salariul lunar

Salariul lunar diferă în funcție de încadrare profesională, după cum urmează:

Încadrare	1	2	3	4	5	6	7
Salariu minim	709,36	829,95	922,16	993,11	1064,02	1276,83	1418,17

## Munci grele

În cazul în care lucrătorul desfășoară, în mod continuu, munci grele, pentru mai mult de 3 luni, la cererea scrisă a lucrătorului, angajatorul va trebui să îi comunice în scris categoria de încadrare profesională care corespunde cu noile atribuții.

De asemenea, toate schimbările de încadrare trebuie să fie înregistrate în cartea de muncă sau în fișa profesională cu indicarea datei la care a fost efectuată schimbarea încadrării.

Pentru lucrătorii care desfășoară munci grele este creat un fond din care se poate acorda o prestație, care prevede o pensie majorată cu echivalentul a 0,10% din contribuțiile plătite la Cassa Edile (Fondul Edilitar).

## Tratamentul în caz de boală

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

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

durata a 24 luni consecutive. După această perioadă lucrătorul întreprinderea poate concedia lucrătorul care, în această situație are dreptul la plata indemnizației acordate pe durata preavizului și a lichidării/tratamentului de sfârșit de raport.

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

La nivel național, prin contractul colectiv aplicabil, a fost obținută **reducerea perioadelor de lipsă de la serviciu din motive medicale** (boală) de la **7 la 6 zile pentru a beneficia de 50%** din salariu și de la **14 la 12 zile** pentru a avea dreptul la **100% din retribuție**.

### **Tratamentul în caz de accident de muncă**

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

Spre deosebire de cazul îmbolnăvirii, în caz de accident de muncă, întreprinderea este obligată să păstreze locul de muncă al lucrătorului până când acesta se va vindeca. În timpul perioadei de recuperare după accident, întreprinderea este obligată să plătească salariul lucrătorului pentru toată perioada indemnizată de către INAIL, deci și duminica și 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 înmănat fie întreprinderii, fie la sediul INAIL local competent din punct de vedere teritorial.

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

De asemenea, prin art. 91 din Contractul Colectiv Național, a fost introdusă **obligativitatea efectuării de către lucrător a 16 ore de formare profesională înainte de începerea activității pe șantier**. Angajatorul trebuie să comunice, cu trei zile înainte de angajarea propriu-zisă, coordonatele nominale ale lucrătorilor la Scuola

Edile (Școala Constructorilor) competentă din punct de vedere teritorial, care va fi responsabilă de derularea activității de formare.

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

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

### **Fondul edilitar „Cassa Edile”**

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

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

Fondul Edilitar furnizează lucrătorilor angajați în cadrul întreprinderilor de construcții industriale și 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 și ale lucrătorilor pe baza unei cote procentuale din salariu.

Prestații ordinare acordate:

- vacanțe și bonificații de Crăciun: Fondul Edilitar gestionează strângerea sumelor vărsate de întreprindere pentru proprii lucrători cu titlu de bonificație de Crăciun și de concediu. Astfel:

- în iulie, sumele colectate în perioada 01 octombrie – 31 martie ale fiecărui an sunt acordate lucrătorilor cu ocazia concediului
- în decembrie, sumele colectate în perioada 01 aprilie – 30 septembrie ale fiecărui an sunt acordate lucrătorilor cu ocazia Crăciunului

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

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

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

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

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

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

Dacă vă aflați în posesia unei diplome obținute într-un stat membru UE, în urma prezentării cererii și documentelor solicitate la autoritățile competente, puteți obține recunoașterea diplomei în Italia. Autoritatea competentă din Italia în recunoașterea diplomei dvs., este în funcție de aceasta:

- Ministerul Justiției, [www.giustizia.it](http://www.giustizia.it), pentru diplomele de: avocat, agrotehnician, agent de schimb, asistent social, biolog, chimist, tehnolog, alimentară, inginer agronom, contabil, contabil autorizat, consultant de muncă, geolog, expert agrar, expert industrial, inginer silvicultor, inginer civil, inginer industrial, inginer sisteme informatice, psiholog, tehnolog alimentară, ziarist.
- Ministerul Sănătății, [www.ministerosalute.it](http://www.ministerosalute.it), pentru: profesii din domeniul sanitar: dentist, medic chirurg, oftalmolog, podolog, veterinar, farmacist, moașă, specialități paramedice, asistent medical, asistent medical pediatru, fizioterapeut, dietolog, tehnician, logoped, podolog.
- Ministerul Dezvoltării Economice, [www.sviluppoeconomico.gov.it](http://www.sviluppoeconomico.gov.it), pentru consultanți în proprietăți industriale.
- Ministerul Educației Publice, Universității și Cercetării, [www.pubblica.istruzione.it](http://www.pubblica.istruzione.it), pentru absolvenții școlilor și a instituțiilor de învățământ, de educație secundară și artistică, inclusiv conservatoarele, academiile și institutele superioare pentru industria artistică, arhitect, cercetător universitar, educator, învățător, profesor.

### **Cât durează procedura de recunoaștere a diplomei?**

Termenul prevăzut de către 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.

### **Recunoașterea diplomelor în domeniul medical**

Statul italian recunoaște anumite profesii sanitare, în baza unei diplome de studii pentru desfășurarea activităților de profilaxie, diagnoză, îngrijire și reabilitare.

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

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

- Ordinul provincial al medicilor chirurghi și al dentiștilor ([portale.fnomceo.it/Jcmsfnomceo/Jsezione.jsp?lingua=It&idsezi one=93](http://portale.fnomceo.it/Jcmsfnomceo/Jsezione.jsp?lingua=It&idsezi one=93))
- Ordinul provincial al veterinarilor([www.fnovi.it/ordini.html](http://www.fnovi.it/ordini.html))
- Ordinul provincial al farmaciștilor ([fofi.edraspa.it/cont/istituzionale/elenco\\_ordini/0610/1300/?f=2](http://fofi.edraspa.it/cont/istituzionale/elenco_ordini/0610/1300/?f=2))
- Colegiul provincial al asistenților medicali profesioniști ([www.ipasvi.it/chiamo/Collegi/Collegi.asp](http://www.ipasvi.it/chiamo/Collegi/Collegi.asp))
- Colegiul provincial al tehnicienilor sanitari radiologi medicali ([www.tsrn.org/elencocollegi.html](http://www.tsrn.org/elencocollegi.html)).

### **Care sunt condițiile în care se pot exercita profesiile medicale?**

În Italia, exercitarea profesiilor medicale este permisă celor care se află în posesia unei diplome obținute în străinătate, recunoscute anterior de Ministerul Sănătății ([www.ministerosalute.it](http://www.ministerosalute.it)) și care s-au înscris în Registrul Profesional respectiv. 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.

Diplomele obținute de cetățenii comunitari și extracomunitari admise pentru recunoaștere sunt cele legate de următoarele profesii: 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, cardiovascolare, igienist dentar, dietolog, tehnician pentru protecția mediului la locul de muncă, asistent sanitar, maseur pentru baze hidroterapeutice, optician, tehnician dentar, puericultor, operator socio-sanitar.

### **Diplomă obținută într-un stat membru UE**

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

Procedura este diferită în funcție de profesie. Pentru profesiile de medic chirurg, medic specialist, medic de medicină generală, veterinar, farmacist, dentist, asistent medical, legislația comunitară a fixat reguli de armonizare între statele membre 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 recunoașterea; fotocopia legalizată a eventualului certificat de abilitare pentru exercitarea profesiei sau copia autentificată; atestat de conformitate în baza legislației comunitare privind denumirea specializării și criteriile minime de formare, eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma; „good standing“ eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma și care va atesta faptul că persoana este posesoarea de drept a diplomei și că nu există limitări în ceea ce

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

- Pentru profesia de medic de medicină generală: cererea modelul A2; fotocopia unui document de identitate valabil în care să existe semnătura interesatului; fotocopia legalizată a diplomei de licență; fotocopia legalizată a eventualului certificat de abilitare pentru exercitarea profesiei sau copia autentificată; atestat de conformitate în baza legislației comunitare privind denumirea specializării și criteriile minime de formare, eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma; „good standing“ eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma și care va atesta faptul că persoana este posesoarea de drept a diplomei și că nu există limitări în ceea ce privește exercitarea profesiei în țara de origine; un timbru fiscal de 14,62 euro; fotocopia tuturor documentelor enunțate; lista tuturor documentelor prezentate, semnată de solicitant; împuternicire legalizată în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat.

- Pentru asistenți medicali și moașe: cererea modelul A3; fotocopia unui document de identitate valabil în care să existe semnătura interesatului; fotocopia legalizată a diplomei de studiu pentru care se solicită recunoașterea; fotocopia legalizată a eventualului certificat de abilitare pentru exercitarea profesiei sau copia autentificată; fotocopia legalizată a atestatului de conformitate în baza legislației comunitare privind denumirea specializării și criteriile minime de formare, eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma; certificat/e care să ateste activitatea eventual desfășurată după obținerea diplomei; certificat/e care să ateste eventuale specializări ulterioare obținerii diplomei; fotocopia tuturor documentelor enunțate; lista tuturor documentelor prezentate, semnată de solicitant;

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

### **Atenție!!!**

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

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

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

- Pentru celelalte profesii 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 și a subiectelor dezbătute pentru fiecare materie, cât și numărul de ore de stagiu realizate, eliberată de școala care a emis diploma; certificat care să ateste activitatea desfășurată în țara de origine sau de proveniență, ulterioară obținerii diplomei pentru care se solicită recunoașterea (inclusiv perioadele de stagii efectuate);

certIFICATE din care să rezulte eventualele perioade de rezidențiat desfășurate, cursuri de specializare absolvite, alte diplome.

- **profesii** nereglementate în țara în care se obține diploma, iar în acest caz se prezintă: documente care să ateste exercitarea cu normă întreagă a respectivei profesii, pentru 2 ani în ultimii 10 ani, în țara în care a fost obținută diploma; programa detaliată a studiilor cu indicarea clară a orelor efectuate și a subiectelor dezbătute pentru fiecare materie, cât și numărul de ore de stagiu realizate, eliberată de școala care a emis diploma; certificat care să ateste absolvirea eventualelor cursuri de specializare și/sau alte diplome; fotocopia tuturor documentelor enunțate; lista tuturor documentelor prezentate, semnată de solicitant.

### **Atenție!!!**

Directivele privind profesiile de medic chirurg, veterinar, farmacist, dentist, asistent medical prevăd și posibilitatea, pentru cetățenii UE, de a realiza activități profesionale ocazionale, fără a fi obligați să se înscrie în registrul profesional italian. Pentru a obține recunoașterea diplomei cu scopul de a presta liber servicii în Italia, se depune la Ministerul Sănătății o cerere tip, însoțită de următoarele documente: copia unui document de identitate valabil, în care să existe semnătura interesatului; copia legalizată a diplomei; certificatul eliberat de Autoritatea competentă a statului de origine sau proveniență din care să rezulte că interesatul exercită legal respectiva profesie în stat. Acest document trebuie să fi fost emis cu maxim 12 luni în urmă față de data prezentării cererii; atestat de conformitate, în baza legislației comunitare privind denumirea specializării și criteriile minime de formare, eliberat de autoritatea competentă din țara în care a fost obținută diploma; indicarea motivației justificatoare a prestațiilor; fotocopia tuturor documentelor enunțate; lista tuturor documentelor prezentate, semnată de solicitant; împuternicire legalizată, în cazul în care documentele nu sunt prezentate de către interesat; declarație cu coordonatele asigurării pentru risc profesional (pentru specializările: chirurg, medic specialist, medic veterinar, dentist).

## V. SECURITATEA SOCIALĂ A LUCRĂTORILOR ROMÂNI

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

De la 1 ianuarie 2007 au devenit aplicabile și pentru lucrătorii români prevederile Regulamentelor Europene nr. 1408/71 privind aplicarea sistemelor de asigurări sociale la salariați și la familiile lor care se deplasează în cadrul Comunității și 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 legislației unuia sau mai multor state membre și care sunt cetățeni ai unuia dintre statele membre, precum și membrilor lor de familie și urmașilor, apatrizilor și refugiaților care locuiesc pe teritoriul unuia dintre aceste state.

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.

Fiecare stat membru stabilește prestațiile de pensie potrivit legislației proprii în materie de asigurări sociale.

### **Căror scheme de securitate socială se aplică Regulamentul nr. 1408/71?**

Regulamentul nr. 1408/71 se aplică întregii legislații referitoare la următoarele scheme de securitate socială:

- (a) prestații de boală și de maternitate;
- (b) prestații de invaliditate, inclusiv cele destinate menținerii sau îmbunătățirii capacității de obținere a unor venituri;
- (c) prestații de limită de vârstă;
- (d) prestații de urmaș;
- (e) prestații pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- (f) ajutoare de înmormântare;
- (g) ajutoare de șomaj;
- (h) indemnizații familiale.

### **Contribuții la sistemul de securitate socială**

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

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

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

Pentru a putea beneficia de recunoașterea în România a perioadelor de cotizare la sistemul asigurărilor sociale din Italia, trebuie să vă adresați Casei județene/municipale de pensii și alte

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

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

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

#### **Asistența medicală în Italia**

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

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

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

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

#### **Concediul medical**

Lucrătorii care se îmbolnăvesc beneficiază de concediu medical pentru maxim 180 de zile. Primele 3 zile ale concediului medical sunt suportate de către angajator, restul fiind achitate de către INPS.

Lucrătorul care s-a îmbolnăvit are obligația să se prezinte personal sau să transmită la INPS, prin recomandată cu confirmare de primire, prima parte a certificatului medical redactat de medicul de familie în timp ce partea a doua a acestuia trebuie să fie transmisă angajatorului în termen de 2 zile de la data eliberării acestuia.

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 unei absențe nejustificate de la

domiciliu (absența justificată acceptată este reprezentată doar de efectuarea unor controale medicale urgente sau de situații de forță majoră) indemnizația de boală este întreruptă.

Indemnizația de boală plătită reprezintă 50% din salariu pentru primele 20 de zile de boală și de 66,66% pentru următoarele zile. Plata indemnizației de boală către lucrătorul bolnav angajat este efectuată de angajator, cu excepția cazurilor lucrătorilor autonomi, a celor din sectorul agricol, șomerii sau suspendații, sezonierii sau a celor având contracte de muncă atipice, cazuri în care plata este efectuată direct de INPS prin bancă sau poștă.

### ***Prestații de limită de vârstă***

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 și bărbații care au împlinit vârsta de 65 de ani, dacă au cel puțin 5 ani de contribuții efective, precum și 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 și 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 în România.

## ***Prestații pentru accidente de muncă și boli profesionale***

### **Care este instituția competentă?**

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

### **Care sunt prestațiile INAIL?**

#### ***Prestațiile INAIL***

- Indemnizația pentru incapacitate temporară absolută – se aplică în cazurile în care lucrătorul este nevoit să lipsească de la muncă mai mult de 3 zile; INAIL plătește o

indemnizație zilnică începând din a 4-a zi de la data accidentului sau manifestarea bolii profesionale, până la însănătoșirea clinică;

- Rentă (indemnizație) directă pentru incapacitate permanentă (accidente de muncă ce au avut loc înainte de 25.07.2000) – se acordă lucrătorilor care în urma unui accident de muncă prezintă un grad de incapacitate de la 11% la 100%;
- Indemnizație pentru diminuarea integrității psihofizice (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 amare a unui accident de muncă;
- Completarea rentei (indemnizația) directe – în termenele prevăzute pentru reevaluarea gradului de incapacitate permanentă (10 ani în cazul accidentului, 15 ani în cazul bolii profesionale);
- Prestații pentru accidente de muncă survenite în locuință – se acordă persoanelor casnice, care nu desfășoară alte activități lucrative dar care s-au asigurat facultativ la INAIL, cu vârste cuprinse între 18-65 de ani și care au avut un accident de muncă în locuință în urma căruia au rămas cu o incapacitate permanentă de muncă de cel puțin 33%;
- Rentă (indemnizație) pentru urmași – se acordă în cazul morții lucrătorului asigurat obligatoriu ca urmare a unui accident sau a unei boli profesionale;
- Sprijin pentru plata cheltuielilor funerare - INAIL susține și o parte din cheltuielile funerare efectuate de urmașii lucrătorului decedat ca urmare a unui accident de muncă dacă aceștia prezintă documente justificative în acest sens;
- Rentă (indemnizație) 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 agrava boala;
- Indemnizația pentru asistență permanentă continuă – se acordă lucrătorului care are o incapacitate de muncă de 100%;

- Indemnizația pentru imposibilitatea de a fi reintegrat în muncă – se aplică celor care prezintă o incapacitate de muncă cuprinsă între 34% și 55%, dacă sunt declarați imposibil de a fi reintegrați în muncă de către Biroul Provincial de Muncă și de Ocupare;
- Indemnizație specială cumulativă lunară – se aplică urmașilor 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;
- Proteze – INAIL acordă periodic instrumente și mijloace tehnologice titularilor de rentă (indemnizație);
- Concediu pentru îngrijire balneară – până la expirarea termenului de revizie a rentei (indemnizației) și în baza trimeriei medicului de la INAIL, lucrătorii accidentați sau care au contactat 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 lucrătorilor accidentați serviciul de îngrijiri medicale; în aceste spitale accidentatul este asistat în toată perioada în care acesta prezintă o incapacitate temporară absolută de muncă.

### *Ajutoare de șomaj*

#### **Indemnizația de șomaj obișnuită și cu cerințe limitate**

##### **Indemnizația de șomaj obișnuită se acordă:**

- lucrătorilor, asigurați, care au fost concediați;
- lucrătorilor care au fost suspendați din cadrul firmelor care se confruntă cu situații temporare ce nu sunt cauzate de lucrători sau de către angajator (lipsa de muncă, lipsa de comenzi, criza pieței, etc.)

##### **Nu se acordă:**

- lucrătorilor care demisionează, cu excepția demisiilor pentru justă cauză (lipsa plății retribuției, hărțuirii sexuale, etc.)

Pentru obținerea indemnizației de șomaj este nevoie ca persoana respectivă să fie asigurată la INPS de cel puțin 2 ani și să aibă cel puțin 52 de contribuții săptămânale vărsate în ultimii 2 ani, înaintea întreruperii raportului de muncă.

### **Pentru cât timp se acordă indemnizația de șomaj?**

Începând cu 01 ianuarie 2008 durata perioadei pentru care se acordă indemnizația de șomaj variază de la 8 luni până la 12 luni (pentru persoanele având vârsta de peste 50 de ani). Lucrătorilor suspendați li se acordă în limita maximă de 65 de zile.

### **Ce valoare are indemnizația de șomaj?**

Începând cu 01 ianuarie 2008, indemnizația de șomaj reprezintă aproximativ 60% din retribuția brută lunară pentru primele 6 luni, 50% pentru a 7-a și a 8-a lună și 40% pentru lunile următoare.

### **Când se întrerupe acordarea indemnizației de șomaj?**

Acordarea indemnizației de șomaj este întrerupta atunci când:

- persoana respectivă a primit deja indemnizația la care avea dreptul;
- persoana respectivă începe să lucreze într-un nou loc de muncă;
- persoana respectivă devine titularul unei pensii directe;
- persoana respectivă este ștearsă de pe listele de șomaj.

### **Când se poate prezenta cererea pentru indemnizația de șomaj?**

După ce persoanele s-au înscris pe listele de șomeri din cadrul Centrelor de ocuparea, se poate prezenta cererea pentru indemnizația de șomaj la birourile INPS competente teritorial în termen de 68 de zile de la încetarea raportului de muncă. Formularul de cerere este disponibil la birourile INPS și pe site-ul [www.inps.it](http://www.inps.it) la secțiunea „formulare”.

## **Indemnizația de șomaj cu cerințe limitate**

Indemnizația de șomaj 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 și zilele de absență de la locul de muncă indemnizate (concediu medical, concediu de maternitate etc.)
- sunt asigurați de cel puțin 2 ani și 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 își dau demisia.

Aceasta se acordă numai în cazuri de concediere sau demisie pentru justă cauză.

Valoarea indemnizației este de 35% din remunerația medie zilnică pentru primele 120 de zile și de 40% pentru zilele ce urmează celor 120 de zile, în limita unui venit maxim brut de 858,58 euro, ce poate ajunge la 1.031,93 pentru lucrătorii care pot demonstra că au avut o remunerație lunară brută mai mare decât 1.857,48 euro.

Cererea pentru obținerea indemnizației de șomaj 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) angajatorului pentru care a lucrat solicitantul în anul precedent și solicitarea de reducere a impozitului, formulare disponibile la oficiile INPS și pe site-ul [www.inps.it](http://www.inps.it), la secțiunea „moduli”.

## ***Indemnizații familiale***

### ***Concediul, indemnizația și alocația de maternitate***

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

Dacă sunteți angajată legal:

- aveți dreptul la concediu de maternitate 2 luni înainte de naștere și 3 luni după nașterea copilului; în această perioadă aveți dreptul la o indemnizație de maternitate (80% din salariu);
- aveți dreptul să absentați de la serviciu atât dumneavoastră cât și tatăl copilului pentru un anumit număr de zile anual până când copilul împlinește 8 ani (pentru maxim 6 luni poate beneficia și mama, maxim 7 luni tatăl și împreună nu trebuie să depășească 11 luni); în această perioadă se primește o indemnizație mai mică (30% din salariu pentru 6 luni și pentru celelalte perioade succesive numai dacă nu se depășește o anumită limită salarială);
- aveți dreptul după nașterea copilului, la 2 ore/zi pauză pentru alăptare, dacă lucrați cel puțin 6 ore pe zi, aveți dreptul și la concediu pentru îngrijirea copilului bolnav;
- nu puteți fi concediată de la începutul sarcinii și până când copilul împlinește 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 aveți un raport de muncă, nu puteți fi concediată în primele 3 luni de la naștere.

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

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

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 și 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 și venitul total al acesteia. Venitul este constituit din cel al solicitantului și al tuturor persoanelor care compun nucleul familial. În compunerea venitului familial sunt incluse toate veniturile supuse impozitului pe venit pentru persoanele fizice și veniturile de orice natură. Veniturile rezultate din muncă care se iau în calcul pentru obținerea alocației nu conțin contribuțiile de protecție și 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 plătește numai dacă cel puțin 70% din întregul venit al familiei este alcătuit din venituri rezultate din retribuții salariale, pensii sau alte prestații de activitate angajată.

### **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 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.

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 solicita reprezentanței Institutului Național de Protecție Socială (INPS) competentă teritorial competentă teritorial eliberarea formularului 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 plătește 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, despărțiți, 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, lucrători agricoli, șomeri, alocația este plătită direct de către INPS.

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

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

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

Veniturile care se impozitează cu IRPEF 2009 sunt reprezentate de totalitatea intrărilor economice derivate din:

- Munca angajată;
- Munca autonomă și activitatea unei firme,
- Pensii și alocații;
- Imobile (terenuri, clădiri, apartamente, etc.);
- Venituri de capital și venituri diverse de natură financiară (plusvalenze).

**Ratele de impozitare a veniturilor anuale ale persoanelor fizice, începând cu ianuarie 2007, valabile și în 2009 pentru plata IRPEF pe veniturile obținute în 2008, sunt:**

- venituri sub 15.000 euro - 23%;
- venituri între 15.001 și 28.000 euro - 3.450 euro + 27% din ce depășește 15.000 euro;
- venituri între 28.001 și 55.000 euro - 6.960 euro + 38% din ce depășește 28.000 euro
- venituri între 55.001 și 75.000 euro - 17.220 euro + 41% din ce depășește 55.000 euro
- venituri peste 75.001 euro - 25.420 euro + 43% din ce depășește 75.000 euro

### **Nu sunt supuse impozitului IRPEF următoarele venituri:**

- salariul de până la 8.000 euro/an rezultat din munca angajată;
- pensiile de până la 7.500 euro/an primite de pensionarii cu vârstă de până la 75 de ani;
- pensiile de până la 7.750 euro/an primite de pensionarii cu vârstă de 75 de ani sau peste;
- alocația de întreținere acordată de foștii soți de până la 7.500 euro/an;
- venitul de până la 4.800 euro rezultat din munca autonomă sau alte tipuri de venit indiferent de durata perioadei lucrativă;
- venituri din terenuri care să nu depășească suma de 185,92 euro.

## VII. SIGURANȚA LA LOCUL DE MUNCĂ

Angajatorii sunt obligați să vă informeze referitor la riscuri, proceduri și responsabili 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 2.500 de euro la Fondul pentru ocupare, pe lângă amenzile aplicate în mod obișnuit;
- închisoare până la 6 luni dacă nu respectă ordinul de suspendare a activității menționat mai sus;
- închisoare de la 3 la 86 luni sau amendă de la 2.500 la 6.400 de euro dacă nu efectuează evaluarea riscurilor existente la locul de muncă sau dacă nu numeșc responsabilul serviciului de prevenire și 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 șeful direct în privința securității la locul de muncă, care nu utilizează corect aparatura și dispozitivele de protecție puse la dispoziție, care nu semnalează imediat deficiențele apărute în cadrul activității lucrative legate de siguranța la locul de muncă sunt pedepsiți cu închisoare de până la 1 lună sau cu amendă de la 200 euro la 600 euro.

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

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

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

Pentru a afla adresa/numărul de telefon sau fax a Inspecției Muncii competente din punct de vedere teritorial puteți accesa site-ul Ministerului Muncii italian, respectiv: <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Istituzionale/Ministero/UfficiTerritoriali/>

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

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

Via Nicolò Tartaglia n.36, 00197 Roma

tel: 0039.06.806.96.326, 0039.06.806.87.777 int. 121/162; fax: 0039.06.808.49.95, 0039.06.806.96.326,

e-mail: [anita.cristea@roembit.org](mailto:anita.cristea@roembit.org);

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

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

Pe teritoriul României, lucrătorii pot sesiza următoarele instituții:

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

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

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

Direcția Medierea Muncii

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

tel: 004021- 303.98.32, e-mail: dmm@anofm.ro

**Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale**

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

tel: 021- 313.62.67; 021- 315.85.56

e-mail: relatiicupublicul@mmuncii.ro

**Ministerul Administrației și Internelor**

Piața Revoluției nr.1 A, sect., 1, București

tel: 021.315.86.16, 021.314.10.50

e-mail: petitii@mai.gov.ro

**Agencia Națională Împotriva Traficului de Persoane**

str. Mihai Vodă nr. 6, sector 5, București,

tel: 021- 311.89.82, fax: 021- 319.01.83,

e-mail: anitp@mai.gov.ro

**Inspeția Muncii**

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

tel: 021.302.70.53

e-mail: reclamatii@inspectmun.ro

**Ministerul Afacerilor Externe**

str. Aleea Alexandru nr. 31, sect. 1, București

tel: 021- 319.21.08; 021- 319.21.25

fax: 021- 319.68.62

e-mail: opinia\_ta@mae.ro

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

**Consulatul General al României de la Torino**

adresă: Via Ancona nr.7, 10152 Torino

telefon: 011/2495264

fax: 011/2358136

site: [www.consulatulromaniei.it](http://www.consulatulromaniei.it)

e-mail: [torino@consulatulromaniei.eu](mailto:torino@consulatulromaniei.eu)

**Consulatul General al României de la Milano**

adresă: Via Gignese nr. 2, 20148 MILANO

telefon: 02.400 74 018

fax: 02.400 74 023

site web: [www.consulatmilano.com](http://www.consulatmilano.com)

e-mail: [consulatmilano@gmx.net](mailto:consulatmilano@gmx.net)

**Consulatul General al României de la Trieste**

adresă: Via Guelfa nr. 9, scara A, et. 1, ap. 2, 40138 Bologna

fax: 040.44.938

e-mail: [consulat.trieste@gmail.com](mailto:consulat.trieste@gmail.com)

**Consulatul General al României de la Bologna**

adresă: Via del Perarolo nr. 10 , 34136 Trieste

telefon: 051.53.25.93

e-mail: [consulatbologna@gmail.com](mailto:consulatbologna@gmail.com)

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

**Ministerul Muncii, Sănătății și Politicilor Sociale**

Tel: 800.196.196 (Luni – Vineri: 9-20)

site web: [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

e-mail: [centrodiconttato@lavoro.gov.it](mailto:centrodiconttato@lavoro.gov.it)

**Direcțiile de muncă regionale și locale**

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

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

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

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

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

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

## Cuprins

I. INTRAREA ȘI ȘEDEREA LEGALĂ A CETĂȚENILOR ROMÂNI ÎN ITALIA.....	3
Șederea pentru o perioadă mai mică de trei luni .....	3
Șederea pentru o perioadă mai mare de trei luni.....	3
II. ACCES ȘI ANGAJARE PE PIAȚA MUNCII .....	6
Italia a deschis piața muncii pentru români?.....	6
Cum mă angajez legal în Italia?.....	7
Care sunt riscurile la care mă expun dacă lucrez ilegal?.....	8
III. REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ.....	9
CONTRACTUL DE MUNCA .....	9
Contractul individual de muncă și care sunt elementele obligatorii pe care trebuie să le conțină? .....	9
Ce este contractul colectiv de muncă? .....	9
Cui se aplică contractul colectiv de muncă? .....	9
Ce procedură trebuie urmată de angajator atunci când dorește să mă concedieze? .....	10
În ce situații este interzisă concedierea? .....	11
CONFLICTUL DE MUNCĂ .....	12
Ce acte normative reglementează conflictele individuale de muncă? .....	12
Căror categorii de lucrători nu li se aplică procedura de conciliere? .....	12
.....	12
Care sunt etapele concilierii? .....	12
Cum decurge procedura de conciliere?.....	12
DEMISIA .....	14
Ce trebuie să fac dacă vreau să demisionez?.....	14
Demisia pentru justă cauză.....	14
LUCRĂTORII DETAȘAȚI .....	16
Lucrătorii detașați au nevoie de autorizare de muncă? .....	16
Care sunt condițiile de muncă ce li se aplică lucrătorilor detașați? .....	16
.....	16
Care sunt situațiile în care apare detașarea?.....	16
Ce demersuri trebuie să facă angajatorul în România înainte de a detașa lucrători? .....	17

REGLEMENTAREA MUNCII MENAJERELOR ȘI ÎNGRIJITOARELOR.....	18
Ce act reglementează munca menajerelor și îngrijitoarelor? .....	18
Ce prevederi trebuie să aibă contractul individual de muncă?.....	18
Cum poate fi încadrat o menajeră/îngrijitoare?.....	18
Ce salariu au menajerele/îngrijitoarele?.....	20
Care este programul de lucru?.....	20
Care este durata repausului săptămânal?.....	21
Cum se plătesc orele suplimentare? .....	21
Care sunt zilele de sărbătoare prevăzute de lege? .....	21
La câte zile de concediu de odihnă am dreptul?.....	22
La câte zile de concediu am dreptul în cazul căsătoriei? .....	22
Cât durează perioada de preaviz?.....	22
REGLEMENTAREA MUNCII ÎN DOMENIUL	
CONSTRUCȚIILOR.....	22
Ce acte reglementează munca în domeniul construcțiilor? .....	22
Programul de lucru normal și suplimentar .....	23
Ce trebuie să conțină fluturașul de salariu “busta paga”? .....	24
Salariul lunar .....	25
Munci grele .....	25
Tratamentul în caz de boală .....	25
Tratamentul în caz de accident de muncă .....	26
Fondul edilitar „Cassa Edile”.....	27
IV. RECUNOAȘTEREA ȘI ECHIVALAREA DIPLOMELOR .....	29
Cum pot să obțin recunoașterea diplomei în Italia? .....	29
Cât durează procedura de recunoaștere a diplomei? .....	29
Recunoașterea diplomelor în domeniul medical .....	30
Ce ordine și colegii profesionale există în Italia? .....	30
Care sunt condițiile în care se pot exercita profesiile medicale? ..	30
Diplomă obținută într-un stat membru UE.....	31
V. SECURITATEA SOCIALĂ A LUCRĂTORILOR ROMÂNI .....	35
1. Legislația europeană aplicabilă în domeniul securității sociale ....	35
Căror scheme de securitate socială se aplică Regulamentul nr.	
1408/71?.....	36
Contribuții la sistemul de securitate socială.....	36
2. Prestații de asigurări sociale: .....	37
Prestații de boală și de maternitate .....	37
Asistența medicală în Italia .....	37
Concediul medical.....	37

Prestații de limită de vârstă.....	38
Prestații pentru accidente de muncă și boli profesionale.....	39
Care este instituția competentă?.....	39
În cât timp trebuie să informez angajatorul în caz de accident de muncă sau boală profesională?.....	39
Ajutoare de șomaj.....	41
Indemnizația de șomaj obișnuită și cu cerințe limitate .....	41
Pentru cât timp se acordă indemnizația de șomaj?.....	42
Ce valoare are indemnizația de șomaj?.....	42
Când se întrerupe acordarea indemnizației de șomaj? .....	42
Când se poate prezenta cererea pentru indemnizația de șomaj? ...	42
Indemnizația de șomaj cu cerințe limitate.....	43
Indemnizații familiale.....	43
Concediul, indemnizația și alocația de maternitate .....	43
Alocația pentru membrii de familie aflați în întreținere (alocația pentru nucleu familial) .....	45
Care sunt elementele luate în calcul la stabilirea valorii alocației? .....	45
Pentru cine pot solicita alocația pentru nucleul familial? .....	45
Unde trebuie să mă adresez pentru a beneficia de alocație? .....	46
<b>VI. IMPOZITUL APLICAT VENITURILOR PERSOANELOR FIZICE REZIDENTE ÎN ITALIA.....</b>	<b>47</b>
<b>VII. SIGURANȚA LA LOCUL DE MUNCĂ .....</b>	<b>49</b>
<b>VIII. INSTITUȚII COMPETENTE ÎN SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR PRIVIND DIFICULTĂȚILE ÎN DERULAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ.....</b>	<b>50</b>
Unde mă adresez dacă mi-au fost încălcate drepturile de muncă? .....	50
Cuprins.....	53

