



Ministerul Muncii și Protecției Sociale

AMBASADA ROMÂNIEI în Republica Italiană
Biroul atașatului pe probleme de muncă
și sociale

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN ITALIA

Informațiile conținute în acest ghid sunt actualizate conform legislației în vigoare la
nivelul lunii aprilie 2020

Cuprins:

I Informații privind piața muncii

1. Unde se găsesc posturi vacante?

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor

A. Găsirea unui loc de muncă:

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

B. Mutarea în altă țară:

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

C. Condiții de muncă:

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

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

D. Condiții de viață:

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

E. Asigurări sociale și asigurări:

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

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

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

Republica Italiană

I Informații privind piața muncii din Italia

1. Unde se găsesc locuri de muncă vacante?

Informații despre locurile de muncă vacante puteți găsi pe: www.cliclavoro.gov.it/Pagine/default.aspx și <https://www.anofm.ro/eures/solicitanti.html>

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Italiei

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?

Pentru găsirea unui loc de muncă în Italia puteți contacta:

În România:

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

Atenție!

INFORMAȚII DESPRE INTERMEDIEREA ȘI PLASAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN STRĂINĂȚATE

CONTRACTUL DE MEDIERE este un contract de natura civilă care se încheie de către agent cu cetățeanul român. Contractul de mediere trebuie să conțină cel puțin: denumirea angajatorului din străinătate țara pentru care se face medierea în vederea angajării, adresă, număr de telefon/fax/e-mail; cerințele și condițiile locului de muncă (funcția, meseria sau ocupația/durata timpului de muncă și de repaus, salarizare, condițiile de transport și de locuit, condițiile de climă, asigurări medicale)

AGENTUL DE PLASARE NU ARE DREPTUL DE A PERCEPE TARIF DE MEDIERE, COMISIOANE SAU ALTE TAXE

CONTRACTUL DE MUNCĂ

Agenții de plasare a forței de muncă au obligația de a asigura încheierea contractului de muncă/a documentului echivalent din statul de destinație dintre cetățeanul român și angajatorul străin și în limba română, înainte de plecarea din Romania, care să conțină următoarele clauze:

- datele de identificare ale angajatorului străin;*
- funcția, meseria sau ocupația;*

- durata angajării, condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare;
- durata timpului de muncă și de repaus;
- tariful orar și/sau salariul lunar, moneda în care se efectuează plata, modalitățile de plată și datele de plată a salariului;
- sporuri, ore suplimentare și alte drepturi salariale;
- cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale;
- durata, modul de acordare și drepturile bănești aferente concediului de odihnă;
- condițiile de muncă și de climă, măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- asigurarea medicală și de viață a angajaților români, în aceleași condiții cu cetățenii din țara de destinație;
- acordarea de despăgubiri în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces;
- condițiile de cazare sau, după caz, de închiriere a unei locuințe și de asigurare a hranei;
- condițiile de transport și de repatriere a salariatului român, inclusiv în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces;
- obiceiurile locului și orice alte aspecte specifice de natură a pune în pericol viața, libertatea sau siguranța salariaților români;
- taxele, impozitele și contribuțiile care grevează asupra veniturilor angajaților cetățeni români, asigurându-se, după caz, evitarea dublei impuneri sau a dublei percepți de contribuții de asigurări sociale;
- datele de contact ale ambasadelor/misiunilor diplomatice ale României în statul de destinație.

CAUȚI UN LOC DE MUNCĂ ÎN STRĂINĂTATE?

Poți solicita un loc de muncă în străinătate și Agenției județene de ocuparea forței de muncă șomaj, prin Rețeaua EURES.

Consultă lista agențiilor de plasare înregistrați la inspectoratele teritoriale de muncă

Citește cu atenție clauzele contractelor! NU semna ce nu înțelegi !

Acceptă să PLECI LA MUNCĂ în străinătate NUMAI DACĂ AI SEMNAT UN CONTRACT DE MUNCĂ sau documentul echivalent din statul de destinație și în limba română!

Evitați să acceptați ofertele de muncă prin intermediul unor persoane fizice sau anunțurilor on-line!

Serviciul de plasare este gratuit, fără achitarea unor sume de bani cu titlu de comision, garanții sau cheltuieli de transport neefectuat!

Nu vă asumați să munciți excesiv ore suplimentare. Aveți dreptul la un timp de odihnă potrivit contractului de muncă semnat.

Nu ceda nimănui dreptul de a-ți încasa bani pentru munca prestată de tine!

***FII ATENT ȘI INFORMEAZĂ-TE !
APELEAZĂ LA TOATE SURSELE DE INFORMARE***

- *ale autorităților statului român*
- *ale autorităților statului de destinație*
- *ale centrelor de consiliere sau sindicatelor din țara de destinație*

POATE CONSTITUI UN RISC DACĂ:

Apelați la serviciile unor persoane fizice. Acestea nu au dreptul să exercite activități de mediere;

- Vi se solicită sume de bani pentru mediere sau alte demersuri;*
- Acceptați oferte de locuri de muncă prin intermediul netului fără o vizită la sediul agenției de plasare;*
- Selectarea se efectuează cu rapiditate, în orice condiții, fără niciun criteriu de selecție (interviu, verificarea aptitudinilor) care să vă califice pentru locul de muncă solicitat;*
- Semnați contractul de mediere în grabă, deși nu dețineți toate documentele necesare medierii;*
- Se promite salarizare mare pentru muncă necalificată;*
- Agentul de plasare oferă locuri de muncă pentru orice meserie în orice țară europeană;*
- Se invocă încheierea contractului de muncă cu angajatorul străin la momentul sosirii în țara de destinație.*

În cazul în care agentul de plasare nu include în contractul de muncă toate clauzele prevăzute de legea română și nici nu asigură încheierea acestuia și în limba română, agentul este obligat să suporte costurile aferente repatrierii cetățenilor români în cauză, în baza documentelor justificative.

Soluționarea conflictelor de muncă, pentru nerespectarea prevederilor legislației muncii din statul unde cetățenii români desfășoară activități lucrative, este de competența instituțiilor abilitate din statul de destinație. Pentru informații suplimentare, puteți solicita sprijinul Ambasadei României din țara respectivă, care vă poate îndruma cu privire la demersurile legale pe care le puteți urma.

În Italia:

➤ **(Serviciul Public de Ocupare)**

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

Pentru a identifica cel mai apropiat centru de ocupare de casă, puteți consulta site-ul www.cliclavoro.gov.it, portalul public de ocupare din Italia. În cadrul fiecărui centru de

ocupare funcționează serviciul EURES care oferă informații cu privire la ofertele de muncă din Spațiul Economic European.

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

De asemenea, vă puteți adresa firmelor de intermediere private autorizate de către Ministerul Muncii și Politicilor Sociale. În prezent, în Italia există circa 4.000 de firme de intermediere.

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

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

Societățile de intermediere din Italia, nu au dreptul să perceapă comisioane de intermediere de la lucrătorii intermediați.

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

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

2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

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

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

➤ **Procesul de selecție**

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

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

Dacă doriți să vă depuneți candidatura pentru un anumit loc de muncă, puteți utiliza sistemul de trimitere a CV-ului însoțit de scrisoarea de intenție. De asemenea, puteți completa formularele de candidatură care sunt disponibile on line pe site-urile web ale marilor firme etc. În anumite zone, o soluție ar fi să vă prezentați personal la firmă și să lăsați propriul CV persoanei care se ocupă de resursele umane sau de personal.

B. Mutarea pe teritoriul Italiei:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

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

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

➤ **Limitele privind libera circulație a mărfurilor** – sunt stabilite limite atunci când există un interes comun specific, cum ar fi protecția mediului, sănătatea cetățenilor, sau politicile publice, de exemplu. Acest lucru înseamnă, de exemplu, că dacă importul unui produs este considerat de către autoritățile naționale ale unui stat membru ca fiind o

potențială amenințare pentru sănătatea, moralitatea sau ordinea publică, acest stat poate restricționa sau interzice accesul pe piața sa. Exemple de astfel de produse sunt produsele alimentare modificate genetic sau anumite băuturi energizante.

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

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

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

2. Cum se poate obține o locuință în Italia ?

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

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

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

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

La achiziționarea unui imobil este necesar să consultați un notar pentru a verifica condițiile de vânzare și de încheiere a contractului de cumpărare. Imediat după încheierea contractului de închiriere se recomandă contactarea societăților care furnizează utilitățile

publice. După semnarea contractului de închiriere/ cumpărare, trebuie să vă comunicați în cel mai scurt timp posibil, domiciliul / rezidența la Registrul de evidență a populației.

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

„<https://www.miur.gov.it/-/scuola-in-chiaro>”, serviciul online al Ministerului Educației, Universității și Cercetării, reprezintă un instrument util pentru alegerea unității de învățământ. Acest instrument oferă informații referitoare la toate școlile italiene, de toate nivelurile, atât cele publice cât și cele paritare (grădinițe, școli primare, școli secundare de gradul I și II, centre de pregătire profesională și centre provinciale de formare a adulților).

“ <https://www.universitaly.it/>” este util pentru identificarea instituțiilor de învățământ superior.

Pentru a informații cu privire la crește (pentru copii cu vârsta cuprinsă între 0 și 36 de luni) vă puteți adresa Primăriei sau structurilor private.

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

Permisul de conducere românesc este valabil în Italia. Sistemul permiselor de conducere auto în Italia este pe bază de puncte. Fiecărui permis de conducere îi sunt alocate inițial 20 de puncte, care se diminuează în cazul încălcării regulilor de circulație. Încălcarea regulilor de trafic atrage suspendarea permisului.

Atenție! În primii doi ani de la obținerea permisului, penalizarea este dublă.

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

Este interzis persoanelor care au rezidența în Italia de mai mult de șaiszeci de zile să circule cu un vehicul înmatriculat în străinătate. (Legea nr. 132 privind convertirea în lege, cu modificări, a Decretului-Lege nr. 113 din 4 octombrie 2018). Persoanelor care încalcă dispozițiile prevăzute de textul normativ li se aplică sancțiuni administrative pecuniare, precum și măsuri complementare (ridicarea plăcuțelor de înmatriculare,

sechestrul autovehiculului, etc.). Pentru mai multe detalii referitoare la modificările aduse noului Cod Rutier: <http://roma.mae.ro/local-news/2606>

Vă puteți înmatricula autovehiculul prin serviciul: "[STA - Sportelli Telematici dell'Automobilista](#)"

Pentru mai multe informații: http://www.dgtnordovest.it/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=70%3Anorme-generaliper-richiedere-limmatricolazione-di-veicoli-provenienti-da-stati-esteri-&catid=29%3Aveicoli&Itemid=37&limitstart=11 ;
https://europa.eu/youreurope/citizens/vehicles/registration/formalities//italy/index_it.htm

Asigurarea mașinii

Dacă vă mutați temporar în Italia dintr-o altă țară a UE (ca student, pensionar, lucrător transfrontalier), asigurarea acordată într-o altă țară a UE este încă valabilă pentru perioada stabilită în contractului.

Puteți utiliza polița de asigurare existentă, chiar și după transferul în Italia (odată înregistrat oficial ca rezident) dintr-o altă țară a UE, pentru o perioadă de maxim 12 luni.

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

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

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

Pentru mai multe informații: <http://roma.mae.ro/node/347>

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

Șederea pentru o perioadă mai mică de trei luni

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

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

Șederea pentru o perioadă mai mare de trei luni

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

1. Dacă **șederea** este pentru **motive de muncă**: trebuie depusă documentație care să ateste existența raportului de muncă (de exemplu: copie după contractul de muncă, comunicarea obligatorie privind începerea raportului de muncă, copie chitanță plată contribuției de asigurări sociale sau fluturaș de salariu etc.).

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

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

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

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

2. Dacă **șederea** este pentru **motive de studiu** sau de **formare profesională**, trebuie să se demonstreze că cetățeanul român deține **resurse economice suficiente pentru a se întreține pe sine și, eventual, pe membrii săi de familie**. Pentru stabilirea cuantumului resurselor economice suficiente se ia în considerare valoarea anuală a alocației sociale.

În anul 2020, se aplică următoarele valori (în funcție de compoziția nucleului familial):

€5.977,79 doar solicitantul

€8.966,68 solicitantul+ un membru de familie

€11.955,58 solicitantul + doi membri de familie

€14.944,47 solicitantul + trei membri de familie

€17.933,37 solicitantul + patru membri de familie

€20.922,26 solicitantul + cinci membri de familie

Se adaugă € 2.988,89 pentru fiecare membru de familie în plus

Deținerea resurselor economice poate fi demonstrată și printr-o declarație pe proprie răspundere. De asemenea, trebuie depusă dovada privind asigurarea medicală, iar în cazul șederii pentru motive de studiu trebuie depusă și documentație care atestă înscrierea la un institut de învățământ public sau privat recunoscut.

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

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

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

Pentru înscrierea în registrul de evidență a populației se achită taxe de timbru în valoare de 32,52 euro. În fapt, este vorba de două taxe, în valoare de 16 euro, respectiv 16,52 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 evidență populației poate duce la îndepărtarea de pe teritoriul italian.

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

Dreptul de ședere permanentă se pierde în caz de absențe consecutive care depășesc 2.

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

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

- Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE; alte documente personale pot fi luate, cum ar fi certificatul de naștere sau de căsătorie, etc.;
- Un card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
- Formularele E301 (U1) în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România atunci când este necesar și/sau E303 (U2), dacă doriți să transferați dreptul de a beneficia de prestații de șomaj în Italia;

- Certificate¹, diplome, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă (în original și traduceri legalizate);
- Orice alte permise și licențe pe care le considerați adecvate, de exemplu permisul de conducere.
- CV-uri și scrisori de intenție, redactate în limba italiană.

Totodată, este necesar să vă asigurați că:

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

După ce sosiți în Italia:

- Dacă doriți să rămâneți în Italia pentru o perioadă mai mare de timp, e necesar să vă înregistrați la registrul de evidență a populației din cadrul primăriei locale (vezi capitolul „Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere”);
- Prezentați-vă la Agenzia delle Entrate pentru obținerea codului fiscal și la unitatea spitalicească locală (ASL) pentru obținerea cardului sanitar, respectiv pentru înscrierea la Serviciul Sanitar Național;
- Dacă aveți deja un loc de muncă trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră în cadrul sistemului de asigurări sociale (la INPS, online sau apelând la serviciile gratuite ale uneia dintre instituțiile de asistență „patronato”) solicitați de la angajator o copie a comunicării obligatorii a începerii raportului de muncă transmisă de angajator online instituțiilor competente din domeniul muncii;

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

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

- Dacă lucrați ca lucrător autonom sau parasubordonat e necesar să vă înregistrați la sediul INPS cel mai apropiat de locuința dvs.;
- Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă și solicitați exportul în Italia a prestației de șomaj obținute în România, trebuie să vă prezentați în termen de 7 zile la serviciul de ocupare din Italia, având în posesia dvs. formularul portabil U2 (obținut din România). De asemenea, trebuie să vă înregistrați imediat ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă.
- Este bine să vă deschideți un cont bancar. Plata majorității salariilor se face, în mod obligatoriu, prin bancă;
- Dacă este cazul, înregistrați mașina deținută;
- Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
- Înscrieți-vă copiii la o școală.

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Cum pot să obțin recunoașterea diplomei în Italia?

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

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

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

- Ministerul Justiției, https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_3_4_11.page?tab=d, pentru diplomele de: avocat, agrotehnician, agent de schimb, asistent social, tehnolog alimentar, inginer agronom, contabil, contabil autorizat, consultant de muncă, geolog,

expert agrar, expert industrial, inginer silvicultor, inginer civil, inginer industrial, inginer sisteme informatice, psiholog, tehnolog alimentar, ziarist.

- Ministerul Sănătății, www.salute.gov.it (profesii medicale / personal sanitar auxiliar) : farmacist, medic chirurg / medic specialist, dentist, veterinar, psiholog, asistent medical, moașă, asistent medical pediatric, podolog, fizioterapeut, logoped, asistent oftalmolog, terapeut neuro-psihiomotric al vârstei înaintate, tehnician de reabilitare psihiatrică, terapeut ocupațional, educator profesional, tehnician audiometru, tehnician medical pentru laborator biomedical, tehnician medical pentru radiologie medicală, tehnician de neurofiziopatologie, tehnician ortoped, tehnician pentru proteze audio, tehnician al fiziopatologiei cardiocirculatorii și perfuziei, cardiovasculare, igienist dentar, dietolog, tehnician pentru protecția mediului la locul de muncă, asistent sanitar, maseur pentru baze hidroterapeutice, optician, tehnician dentar, puericultor, operator socio-sanitar, asistent cabinet stomatologic. Pentru mai multe informații: http://www.salute.gov.it/portale/temi/p2_6.jsp?lingua=italiano&id=808&area=professioni-sanitarie&menu=vuoto&tab=2
- Ministerul Dezvoltării Economice, <https://www.mise.gov.it/index.php/it/per-il-cittadino/titoli-e-professioni>, pentru: instalare sisteme (de exemplu: instalarea sistemelor electrice/electronice, instalator hidraulic, instalator termic, instalarea sistemelor de transport a gazelor, instalarea echipamentelor de ridicat persoane, instalarea sistemelor antiincendiu), reparații auto, mediere, activități comerciale, vânzarea de alimente și băuturi, activități de deratizare, dezinsecție, transport de marfă, servicii de coafură, servicii de spălătorie – curățătorie etc.
- Ministerul Educației Publice, Universității și Cercetării, <https://www.miur.gov.it/titoli-esteri> pentru: educator, învățător, profesor.

Pentru informații suplimentare cu privire la profesiile recunoscute în Italia și Autoritățile italiene competente:

http://www.politicheeuropee.gov.it/media/1523/guida_utente_qualifprofess.pdf

Punctul național de contact al Italiei pentru recunoașterea diplomelor obținute în UE este: Departamentul pentru politici europene din cadrul Președinției Consiliului de Miniștri. Pentru informații suplimentare puteți vizita site-ul instituției: <http://www.politicheeuropee.gov.it/it/attivita/riconoscimento-qualifiche-professionali/> sau puteți contacta instituția italiană la: email:puntonazionaledicontattoqualificheprofessionali@politicheeuropee.it

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

Cât durează procedura de recunoaștere a diplomei?

Termenul prevăzut în legislația comunitară și internă pentru eliberarea de către autoritățile competente italiene a documentelor de recunoaștere a diplomelor obținute în străinătate este de circa 3 - 4 luni (dacă dosarul este complet).

Care sunt condițiile în care se pot exercita profesiile medicale?

Libertatea de stabilire

Pentru a obține recunoașterea dreptului de a exercita o profesie medicală în Italia, în baza diplomei obținută în România, este necesar ca titularul să se adreseze Ministerului italian al Sănătății. Procedura este diferită în funcție de profesie. Pentru profesiile de medic chirurg, medic specialist, medic de medicină generală, veterinar, farmacist, dentist, asistent medical, legislația comunitară a stabilit reguli de armonizare între statele membre UE, potrivit cărora procedura de recunoaștere constă în verificarea legalității documentației prezentate. Solicitanții trebuie să depună la Ministerul Sănătății o cerere

tip, împreună cu documentele solicitate de către autoritatea italiană, ce pot fi consultate, accesând:

http://www.salute.gov.it/portale/temi/p2_6.jsp?lingua=italiano&id=2602&area=riconoscimento%20titoli&menu=vuoto

Pentru informații cu privire la datele de contact ale autorităților române competente pentru profesiile medicale: <https://cnred.edu.ro/ro/content/calific%C4%83ri-profesionale>

Ce ordine și colegii profesionale există în Italia?

După obținerea recunoșterii diplomei (dreptul de stabilire), este neces să vă înscrieți la ordinul profesional competent:

- [Federazione Nazionale Ordine dei Medici Chirurghi e Odontoiatri](#)
- [Federazione Nazionale Ordini Veterinari Italiani](#)
- [Federazione Nazionale Ordini Farmacisti Italiani](#)
- [Federazione Nazionale Ordini professioni Infermieristiche FNOPI](#)
- [Federazione Nazionale della professione ostetrica FNOPO](#)
- [Federazione Nazionale Ordini dei TSRM e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione](#)
- [Consiglio Nazionale Ordine degli Psicologi](#)
- [Ordine nazionale Biologi](#)
- [Federazione nazionale degli Ordini dei Chimici e dei Fisici](#)

Activități profesionale ocazionale (libertatea de a presta servicii)

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 (există aceleași obligații și sunt aplicate aceleași sancțiuni profesionale ca și pensionalului medical italian).

Pentru a exercita acest drept, persoana interesată trebuie să comunice Ministerului Sănătății următoarele date cu privire la prestarea serviciului: data, structura, motivația, informații despre asigurarea pentru răspundere profesională. Totodată, este necesar să depună la Ministerul Sănătății o cerere standard, însoțită de documentele solicitate de instituția italiană.

Pentru mai multe informații:

http://www.salute.gov.it/portale/temi/p2_6.jsp?lingua=italiano&id=2602&area=riconoscimento%20titoli&menu=vuoto

respectiv:

http://www.salute.gov.it/portale/ministro/p4_8_0.jsp?lingua=italiano&label=servizionline&idMat=PROFS&idAmb=RTEC&idSrv=LC2&flag=P

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.

În situațiile în care se solicită prezentarea unei fotocopii autentificate, 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. Nu sunt admise fotocopii color. Administrația va verifica prin sondaj veridicitatea declarației menționate.

2. Cum este reglementată formarea profesională?

Inițiativele UE pentru promovarea cooperării privind formarea profesională:

a. Programul Socrate:

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

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

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

Una dintre acțiunile programului Socrate este Grundtvig, care urmărește în primul rând îmbunătățirea calității educației profesionale a adulților și, de asemenea, promovarea

schimbului și cooperării pentru facilitarea oportunităților și accesului la învățarea pe tot parcursul vieții pentru cetățenii UE.

b. Programul Leonardo da Vinci:

Programul Leonardo da Vinci, adoptat în 1994, are ca obiectiv principal implementarea politicii de formare profesională a UE. Este unul dintre instrumentele principale de sprijinire a mobilității trans-naționale în Europa și oferă finanțare pentru organizațiile publice și private care activează în domeniul formării. Acest program de asemenea sprijină proiectele de plasare și de schimb, vizitele în scop de studiu și rețelele trans-naționale, printre altele.

Educația adulților și învățarea pe tot parcursul vieții în Europa

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

3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

În Italia, vârsta minimă de angajare este 16 ani, cu condiția să fi frecventant cel puțin primele 10 clase de școală obligatorie. Pentru minorii cu care au între 15 și 16 ani este prevăzut contractul de ucenicie.

Principalele tipuri de contracte de muncă:

1. contracte de muncă salariată, cu durată determinată / nedeterminată, fiind stabilite: programul de lucru, locația unde se va desfășura munca și sarcini ce revin lucrătorului. Contractul cu durată dererminată nu poate depăși 12 luni sau 24 de luni în prezența unor cerințe cu caracter temporar, ce nu țin de activitatea obișnuită, nevoi de înlocuire a altor lucrători sau creșteri temporare, semnificative și neplanificate ale activității obișnuite. Poate fi prelungit, în mod liber, în primele 12 luni și după această limită (doar dacă sunt îndeplinite condițiile enumerate mai sus, de maxim 4 ori în 24 de luni).

Sunt considerate contracte de muncă salariată:

- contractul de ucenicie "apprendistato" (pentru tinerii care au maxim 29 de ani și pentru beneficiarii indemnizației de șomaj NASPI, indiferent de vârsta acestora);
 - contractul de punere la dispoziție "di somministrazione" – lucrătorul este angajat de către agentul de muncă temporară ("agenzia di somministrazione") și este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă ("azienda utilizzatrice");
 - contractul de muncă intermitent sau contractul la solicitare "contratto di lavoro a chiamata" – angajatorul îl solicită pe lucrător atunci când are nevoie de acesta, pentru maxim 400 de zile în 3 ani (cu excepția turismului, domeniului spectacolului și unităților care comercializează produse sau furnizează servicii).
2. contracte de muncă autonomă pentru profesioniști, consultanți și activități profesionale (inclusiv cele manuale), cu totală autonomie în privința stabilirii programului de lucru și a modului de realizare a activității.
 3. Prestații ocazionale: maxim 280 de ore /an; un lucrător poate câștiga în total maxim 5000 euro/an din prestații ocazionale, respectiv maxim 2500 euro de la un utilizator. Microfirmele (cu maxim 5 angajați cu contracte cu durată nedeterminată) și instituțiile publice pot recurge la prestații ocazionale pentru proiectele speciale rezervate anumitor categorii.

Contractul de stagiu "tirocinio" nu este considerat contract de muncă. Este însă utilizat adesea de către firme pentru inserția/reinserția pe piața muncii. Durata este, în general, de maxim 6 luni. Există obligația de rambursare a unui nivel minim al cheltuielilor lunare, stabilit de către fiecare regiune.

4. Cum este reglementat contractul de muncă?

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

Dovada existenței unor relații de muncă între un angajator și un angajat este reprezentată de încheierea, în scris, a 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, cel puțin, următoarele elemente: tipologia contractuală, contractul colectiv de muncă aplicabil, datele de identificare ale angajatorului și ale salariatului, data de începere a raportului de muncă, locul de muncă, funcția și încadrarea profesională a salariatului, salariul, programul de lucru, locul unde se va desfășura activitatea, condițiile de preaviz, perioada de probă.

Contractul de muncă trebuie să respecte Contractul Colectiv de la nivel Național și Provincial, pentru fiecare sector / categorie profesională, în care sunt prevăzute drepturile și obligațiile lucrătorului.

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

Ce este contractul colectiv de muncă?

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

Cui se aplică contractul colectiv de muncă?

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

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

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

Prezentăm câteva exemple:

a) construcții;

b) comerț:

- turism;
- servicii;
- muncă domestică;

c) agricultură;

e) transporturi, etc.

*Angajatorii au obligația de a efectua, cu cel puțin o zi înainte de data angajării, **comunicările obligatorii** la Centrul pentru ocupare competent teritorial în funcție de locul de muncă, prin platforma: <https://www.co.lavoro.gov.it/>. INPS, INAIL și Inspectoratul Teritorial de Muncă au acces la această platformă. Angajatorul trebuie să înmâneze lucrătorului o copie a respectivei comunicări sau a contractului individual de muncă, care conține informații cu privire la condițiile de muncă, inclusiv cele financiare.*

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

Lucrătorii cu dizabilități:

Serviciile pentru integrarea pe piața muncii sunt gestionate de Regiuni, prin intermediul centrelor pentru ocupare și funcționează în relație cu serviciile sociale, sanitare,

educaționale și de formare din teritoriu. Persoanele cu dizabilități fără loc de muncă se pot înscrie pe liste speciale gestionate de către oficiile competente.

Angajatorii publici și privați sunt obligați să angajeze un număr minim de lucrători cu dizabilități (limită stabilită în funcție de dimensiunea angajatorului).

! În contextul situației generate de coronavirus, până la 30 aprilie, în ceea ce îi privește pe lucrătorii din domeniul public și privat cu handicap grav, persoanele cu imunodepresie sau care suferă de boli oncologice ori sunt supuse unor terapii "salvavita", neprezentarea la serviciu la indicațiile autorităților competente sanitare echivalează cu perioada de internare în spital.

Tinerii:

Vârsta minimă pentru angajare este strâns legată de momentul în care minorul și-a încheiat studiile obligatorii (primele 10 clase). Aceasta nu poate fi mai mică de 16 ani împliniți (cu excepția contractului de ucenicie – primul nivel "apprendistato di primo livello" care poate fi încheiat în cazul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 15 și 25 de ani).

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

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

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

Femei. Protecția lucrătoarelor mame:

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

În situația unor complicații sau atunci când condițiile de muncă sunt considerate periculoase pentru mamă sau pentru făt, se poate prezenta o cerere la Inspectoratul Teritorial de Muncă pentru acordarea anticipată a concediului.

Lucrătoarele care desfășoară activități riscante pentru sarcină, potrivit legii, trebuie să fie repartizate la alte activități. Dacă acest lucru nu este posibil, Inspectoratul Teritorial de Muncă poate decide ca lucrătoarea să beneficieze de concediu pe întreaga durată a sarcinii.

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

Legea prevede, de asemenea, concediul facultativ (parental) care poate fi solicitat până cât copilul împlinește 12 an.

Munca pe timp de noapte

Este interzisă munca pe timp de noapte (de la ora 24:00 la ora 6:00): în cazul femeilor, din momentul în care este confirmată sarcina și până copilul împlinește 1 an; în cazul mamei care are un copil mai mic de 3 ani sau, în alternativă, tatălui copilului care locuiește cu aceasta; în cazul lucrătoarei / lucrătorului dacă este unicul părinte căruia i-a fost încredințat un copil care trăiește cu acesta, până la împlinirea vârstei de 12 ani; în cazul lucrătoarei sau lucrătorului care are în întreținere o persoană cu handicap.

6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

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

Formele de muncă autonomă prevăzute sunt:

- a. activități de afaceri / attività imprenditoriale;
- b. profesii liberale / libera professione;
- c. colaborări profesionale / collaborazioni professionali.

De la Centrele pentru ocupare puteți obține informații cu privire la finanțările care se acordă pentru demararea de noi activități autonome sau pentru dezvoltarea celor

existente. Fondurile sunt gestionate și acordate de către Regiuni sau de către agenții publice, sursa putând fi comunitară, națională sau regională.

7. Cum este reglementată salarizarea?

În Italia, salariul se stabilește în urma negocierii între părți, pe baza salariului minim prevăzut de contractul colectiv de referință. Salariul nu poate fi inferior celui prevăzut în Contractul colectiv de muncă. Consultați contractul de muncă aplicabil dvs. de la nivelul Provinciei, pentru a verifica nivelul minim al salariului.

! De la 01 iulie 2018, în Italia nu mai este posibilă plata salariului în numerar, cu câteva excepții (art.1, alin. 910, Legea nr. 205/2017). Sunt vizate toate raporturile de muncă "subordonată/dependentă", indiferent de durata sau de modalitatea de prestare a activității; contractele de colaborare coordonată și continuă, precum și contractele de muncă încheiate între cooperative și asociații / membrii acestora.

Prevederile de mai sus nu se aplică: salariaților din administrația publică, menajerelor și îngrijitoarelor ("contractele de muncă domestică"); în cazul burselor de studiu, a stagiilor de practică și a raporturilor de muncă autonomă ocazionale.

Angajatorii și beneficiarii unor contracte de prestări servicii, de lucrări, etc. sunt obligați să plătească salariul prin următoarele modalități:

- Virament bancar în contul indicat de salariat;
- Instrumente de plată electronică;
- Plata în numerar la unitatea bancară/ oficiul poștal unde angajatorul are deschis cont curent de tipul "conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento";
- Emiterea unui cec bancar ce trebuie înmănat lucrătorului sau unei persoane împuternicite de acesta, în situațiile în care lucrătorul dovedește că se află în imposibilitatea de a primi în mod direct cecul.

Nerespectarea acestei prevederi legale se pedepsește prin aplicarea unei sancțiuni administrative cuprinsă între 1.000 și 5.000 euro.

Pe această temă, Inspectoratul Național de Muncă a clarificat faptul că, statul de plată semnat de lucrător nu constituie o dovadă a plății efective a salariului. Autoritățile de control vor verifica atât dacă angajatorul a făcut demersurile necesare pentru plata

salariului, utilizând instrumentele prevăzute de lege, cât și dacă operațiunea a fost finalizată, lucrătorul intrând în posesia drepturilor salariale.

Bonusul lunar 100 de euro (reducerea presiunii fiscale – Decret Lege 3/2020)

În urma măsurilor privind reducerea presiunii fiscale, începând cu luna iulie 2020, în cazul veniturilor anuale până 28.000 de euro, lucrătorul va beneficia lunar de 100 euro. Pentru veniturile cuprinse între 28.000 și 40.000 bonusul acordat are o valoare mai mică.

Pentru informații suplimentare, vă puteți adresa Centrelor de asistență fiscală, instituțiilor de asistență a lucrătorilor denumite ”patronati” sau sindicatelor.

! În contextul situației generate de coronavirus, în luna martie 2020 se recunoaște bonusul de 100 de euro pentru angajații care își desfășoară activitatea la locul de muncă: lucrătorii cu un venit brut anual de până la 40.000 euro, care își desfășoară activitatea la locul de muncă în luna martie (nu în smart working) primesc un **bonus de 100 de euro, neimpozabil (proporțional cu zilele lucrate la locul de muncă);**

8. Cum este reglementat timpul de lucru?

Programul normal de lucru este de 40 de ore/săptămână. Prin contractele colective de muncă se poate stabili un program normal de lucru ce conține mai puțin de 40 ore/săptămână. Prin contractele colective de muncă pot fi stabilite inclusiv variații ale programului săptămânal de muncă.

Pauzele și concediile / perioadele de odihnă: lucrătorul are dreptul, la fiecare 7 zile, de o perioadă de odihnă de cel puțin 24 de ore consecutive în care se regăsesc și orele de odihnă zilnică (care nu pot fi mai mici de 11 ore). Se recunoaște dreptul la concediu anual de minim 4 săptămâni, potrivit prevederilor Contractului Colectiv aplicabil și vechimii în muncă. Concediul minim de 4 săptămâni nu poate fi înlocuit printr-o indemnizație pentru „concediu neacordat”, cu excepția cazurilor de încetare a raportului de muncă.

Munca cu timp parțial: poate fi de tip orizontal (reducerea programului zilnic de lucru), vertical (activitate în anumite perioade ale săptămânii, lunii și anului) și mixt. În contractul de muncă încheiat în scris trebuie să fie indicate durata muncii și intervalul orar, indicându-se ziua, săptămâna, luna și anul.

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

Muncă de noapte: cel puțin 7 ore lucrate consecutiv cuprinzând intervalul 24:00 - 5:00. Munca de noapte nu poate depăși 8 ore efectuate într-o perioadă de 24 ore. Munca de noapte trebuie prevăzută în contractul individual de muncă, fiind reglementată prin Contractele colective aplicabile.

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

Așadar, într-o săptămână se poate depăși limita, cu condiția ca în perioada de referință să existe săptămâni în care s-a lucrat mai puțin de 48 de ore. Angajatorul și lucrătorul trebuie să fie de acord asupra orelor suplimentare. Unui lucrător i se poate solicita să lucreze în regim de ore suplimentare, maxim 25% din numărul de ore săptămânale stabilite. Acestea trebuie calculate separat și retribuite cu majorări, compensate prin acordarea de libere, potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă.

9. Care sunt prevederile privind concediile?

Concediul în caz de boală și remunerația continuă: Lucrătorul care se îmbolnăvește beneficiază, în limitele stabilite de lege și de contractele colective de muncă de păstrarea locului de muncă și de indemnizație de boală. Pentru a putea beneficia de aceste drepturi, lucrătorul trebuie să prezinte certificatele medicale și să accepte să fie supus unor controale publice asupra stării sale de sănătate.

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

născutului. În situația unei nașteri premature și de internare în spital a copilului, mama poate beneficia de concediu obligatoriu (integral sau parțial).

Concediul pentru creșterea copilului („congedo parentale”) facultativ: în primii 12 ani de viață ai copilului, părinții pot lipsi de la serviciu în total timp de maxim 11 luni.

Concediul educațional și de studii:

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

Îngrijirea unui membru al familiei la domiciliu:

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

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

După terminarea concediul de maternitate sau paternitate obligatoriu și a concediilor pentru creșterea copilului (facultative) lucrătorii și lucrătoarele au dreptul în continuare la păstrarea locului de muncă.

Lucrătorul care își îngrijește partenerul, o rudă sau afîn până la gardul al II-lea, cu handicap grav, are dreptul la 3 zile libere plătite pe lună. Lucrătorul care îngrijește un

membru al familiei (fiu, partener, părinte, frate) cu un handicap/boală grav/ă are dreptul la transformarea contractului cu program de lucru normal în part time, precum și la revenirea la program normal (cu prioritate față de noile angajări).

!Măsuri adoptate în contextul coronavirus:

Lucrătorilor, din domeniul privat și public, care asistă un membru de familie cu handicap grav (care nu este internat în regim continuu) și lucrătorii cărora le este recunoscut un handicap grav pot beneficia, în total, în lunile martie și aprilie 2020 de 18 zile de libere plătite (3 zile pe lună prevăzute prin Legea 104 pentru lunile martie și aprilie, cărora li se adaugă în total 12 zile libere ce pot fi solicitate în lunile martie și aprilie, inclusiv împărțite pe ore).

Lucrătorii din domeniul privat trebuie să depună cerere la INPS în situațiile în care nu dețin o autorizație valabilă pentru lunile martie și aprilie / nu au depus anterior o cerere care să acopere lunile martie și aprilie (lucrătorii agricoli și lucrătorii din domeniul spectacolului cu contacte cu durată determinată). Angajații din domeniul public trebuie să depună cererea la instituția publică angajatoare.

10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

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

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

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

Rezilierea unui contract pe durată determinată

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

Rezilierea de comun acord a contractului de muncă

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

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

Ca și în cazul demisiei, în cazul încetării raportului de muncă cu acordul părților, trebuie urmată o procedură online, accesibilă pe site-ul Ministerului Munci și Politicilor Sociale.

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

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

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

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

Concedierea

În contextul situației generate de Coronavirus, **concedierile efectuate dintr-un motiv obiectiv justificat au fost blobate până pe 16 mai 2020:**

- Nu pot fi inițiate proceduri de concediere colectivă în perioada 17.03 – 16.05.2020 și, de asemenea, se suspendă procedurile în curs demarate după 23.02.2020;
- Angajatorii nu pot efectua concedieri, invocând un motiv obiectiv justificat (de *ex: reducerea activității în contextul Covid 19*), indiferent de numărul de angajați;

Până pe 30 aprilie, absența de la locul de muncă al unuia dintre părinți, pentru îngrijirea copilului cu handicap, nu poate constitui motiv de concediere pentru justă cauză. Angajatorul trebuie informat în prealabil, fiind necesară să se justifice imposibilitatea de a îngriji copilul urmare a suspendării activității Centrelor specializate în acest domeniu.

Pentru a proteja lucrătorul, concedierea pentru o cauză justă și un motiv justificat trebuie să fie comunicată de angajator cu respectarea formalităților procedurale stabilite de lege. Lucrătorul poate contesta concedierea în termen de 60 de zile de la primirea deciziei de concediere. Pentru ca efectul contestației să fie efectiv, în termen de 180 de zile, lucrătorul trebuie să conteste concedierea, adresându-se instanței de judecată sau să propună celeilalte părți soluționarea pe cale amiabilă sau prin arbitraj a litigiului (adresându-se unui sindicat Inspectoratului Teritorial de Muncă).

Dacă judecătorul constată că, concedierea este discriminatorie, nulă sau intimată oral sau că incapacitatea de a îndeplini sarcinile a fost cauzată de un accident sau de o boală, dispune reintegrarea lucrătorului la locul de muncă, plata unei despăgubiri de către angajator, precum și plata contribuțiilor de asigurări sociale aferente.

În cazul concedierii fără o cauză justificată sau motiv justificat, judecătorul declară că relația de muncă este stinsă și obligă angajatorul să plătească o indemnizație, care poate varia între 6 și 36 de retribuiții lunare. Lucrătorul are dreptul la reintegrarea la locul de muncă, numai în situațiile în care judecătorul constată inexistența faptului material, care a determinat cauza justă sau motivul justificat al concedierii.

În cazul unei concedieri contestate, fără indicarea motivelor sau cu încălcarea procedurii prevăzute pentru procedura disciplinară, judecătorul declară că raportul de muncă este stins și obligă angajatorul să plătească o indemnizație, care poate varia între 2 și 12 retribuiții lunare.

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

Anumite categorii de lucrători pot fi concediate, fără ca angajatorul să fie obligat să își justifice decizia (articolul 2118 din Codul Civil), cu excepția cazurilor în care este vorba despre o concediere din motive discriminatorii. Printre acestea se regăsesc: lucrătorii care

au îndeplinit condițiile de pensionare și nu au optat pentru continuarea activității, precum și muncitorii casnici și personalul de îngrijire („colf” și „badante”), lucrătorii ce se află în probă.

Demisia

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

Este necesar să parcurgeți procedura online, accesând site-ul Ministerului Muncii și Politicilor Sociale (www.lavoro.gov.it). În termen de 7 zile de la transmiterea online a formularului privind concedierea, lucrătorul își poate retrage demisia.

Această procedură nu se aplică persoanelor care lucrează ca îngrijitoare sau menajere (colf, badanti).

În cazul demisiei lucrătoarei în timpul sarcinii sau a unui dintre părinți în primii 3 ani de viață a copilului (sau în primii 3 ani de când când copilul a fost adoptat), ca și în cazul încetării activității prin acordul părților, este necesară validarea acestora de către Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Demisia pentru justă cauză

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

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

- neplata drepturilor salariale;
- lucrătorul a fost hărțuit sexual la locul de muncă;
- atribuțiile lucrătorului au fost modificate în mod agravant;

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

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

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

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

Pensionarea:

Cum vă puteți pensiona în Italia ?

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

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

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

În Italia, cererea de pensionare poate fi depusă astfel:

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

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

În scopul totalizării perioadelor de asigurare realizate în cele două sisteme de pensii (Italia și România), INPS va purta corespondență în mod direct cu Casa Județeană de Pensii competentă teritorial din România, prin intermediul formularelor europene de legătură, în vederea certificării reciproce a perioadelor de asigurare.

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

Pentru a putea beneficia de **pensia pentru limită de vârstă** este necesar să fi îndeplinit vârsta de pensionare și să fi lucrat cel puțin **20 de ani** (stagiul minim de cotizare) și să fi împlinit vârsta de **67 de ani**.

În anul 2020, pensia anticipată este recunoscută lucrătorilor cu un **stagiul minim de cotizare de 42 de ani și 10 luni (în cazul bărbaților) și 41 de ani și 10 luni (în cazul femeilor)**. (pentru detalii suplimentare vezi capitolul „Cum este reglementat sistemul național de pensii”).

Persoanele care, în perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2019 și 31 decembrie 2021, au cel puțin de **62 de ani și un stagiul cotizare de cel puțin 38 de ani** se pot pensiona anticipat (**”cota 100”**).

Pe parcursul anului 2020, se pot pensiona anticipat femeile care îndeplineau până la 31.12.2019 următoarele condiții: **stagiul de cotizare de cel puțin 35 de ani și vârsta: 58 de ani/lucrătoare salariate sau 59 de ani /lucrătoare autonome - ”opzione donna”**).

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

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

În eventualitatea în care ați descoperit că angajatorul dvs. a omis să vă plătească contribuțiile de asigurări sociale, vă sfătuim să prezentați, în cel mai scurt timp posibil, o plângere la INPS. Potrivit legislației în vigoare, contribuțiile de asigurări sociale pot fi recuperate retroactiv pentru o perioadă de maxim 5 ani, ce se calculează de la momentul depunerii la INPS a plângerii menționate mai sus.

Încetarea contractului de muncă din motive de invaliditate

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

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

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

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

Înscrierea la sindicat se poate realiza după următoarele modalități:

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

În Italia înscrierea la sindicat este o practică foarte frecventă.

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

La locul de muncă (în cazul firmelor cu cel puțin 15 angajați), printr-un mecanism democratic de tip electoral, se constituie Reprezentanța Sindicală Unitară (RSU), expresia voinței unanime a lucrătorilor. Aceasta poate fi formată din organizații sindicale votate de

cel puțin 5% din lucrători. RSU poate purta negocieri cu conducerea firmei, consultă lucrătorii asupra deciziilor sindicatului și participă la comitetele și comisiile care se formează la locul de muncă pentru gestionarea aspectelor legate de viața firmei.

Autoritățile competente

În cazul apariției unor conflicte de muncă sau pentru obținerea prestațiilor de securitate socială, cetățenii români se pot adresa următoarelor instituții italiene:

- **Inspectoratul Teritorial de Muncă** din zona unde își desfășoară activitatea – pentru nerespectarea drepturilor prevăzute în contractul de muncă (de ex: neplata salariului, concedii neacordate, muncă la negru, ore suplimentare neplătite, etc)
Pentru datele de contact ale Inspectoratului teritoriale de muncă: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/il-ministero/Uffici-periferici-e-territoriali/Pagine/default.aspx> **click aici** pentru formularul cererii de intervenție.
- **Carabinierii pentru Protecția Muncii** (Carabinieri per la tutela del lavoro) care își desfășoară activitatea în cadrul Inspectoratelor Teritoriale de Muncă (pentru cazurile de exploatare gravă la locul de muncă; intermediere ilegală a forței de muncă);
- **ASL (Departamentele pentru Prevenție, Serviciul pentru Prevenție și Siguranță la Locul de Muncă)** – pentru încălcări ale legislației privind siguranța și normele de igienă la locul de muncă;
- **Institutul Național de Protecție Socială (INPS)** - pentru depunerea plângerilor legate de neplata contribuțiilor de asigurări sociale; pentru solicitarea prestațiilor de securitate socială;
- **Institutul Național de Asigurare Împotriva Accidentelor de Muncă și Bolilor Profesionale (INAIL)** - pentru denunțarea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale și solicitarea prestațiilor aferente;
- **Sindicate** - pentru asistență specializată privind litigiile de muncă;

- Instituțiile de asistență a lucrătorilor ”**Patronati**” pentru verificarea situației personale privind contribuțiile de asigurări sociale; pentru asistență în vederea depunerii cererilor pentru obținerea prestațiilor de securitate socială;
- **Instanța de judecată** competentă.

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

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

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

Ambasada României în Republica Italiană

Biroul Atașatului pe Probleme de Muncă și Sociale

Via Nicolò Tartaglia n.36, 00197 Roma

tel: 0039.06.806.96.326; fax: 0039.06.808.49.95

e-mail: roma.social@mae.ro; roma.social1@mae.ro

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

- Vă informează cu privire la drepturile dvs. la locul de muncă sau la prestațiile de securitate socială (alocație pentru nucleul familial, indemnizație de șomaj, pensie etc.), precum și cu privire la demersurile pe care trebuie să le realizați pentru a intra în posesia respectivelor prestații;
- În cazul încălcării drepturilor dvs. de muncă, vă îndrumă asupra demersurilor care trebuie întreprinse;

- Face demersuri pe lângă instituțiile cu atribuții în domeniul muncii și asigurării sociale pentru a se informa asupra situației în care vă aflați și pentru a se asigura că vă sunt respectate drepturile.

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

Limitele asistenței

- Nu vă poate găsi un loc de muncă, ci vă poate îndruma către instituțiile competente;
- Nu se poate substitui avocaților în cadrul unor procese, nu poate interveni și nu poate influența procedurile legale din Italia;
- Nu poate realiza investigații, anchete sau să se substituie autorităților locale, cu competențe în domeniul muncii;
- Nu poate prezenta în numele dumneavoastră cereri la instituțiile italiene pentru obținerea prestațiilor. Pentru pregătirea și prezentarea cererilor în vederea obținerii diferitelor prestații de securitate socială în Italia, cetățenii români se pot adresa instituțiilor de asistență denumite „Patronati”, care potrivit Legii, oferă asistență gratuită în acest sens.

D. Condiții de viață:

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

Sistemul politic:

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

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

Sistemul administrativ:

Așa-numita Legea Delrio, în vigoare din aprilie 2014, a redefinit limitele și competențele administrației locale, prin înființarea orașelor metropolitane și transformarea provinciilor în „entități teritoriale de amploare” fără personal politic ales. Există două niveluri administrative teritoriale, pentru care se organizează alegeri directe: regiunile și localitățile („comuni”).

Sistemul judiciar:

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

În fiecare Regione există cel puțin un Tribunal Administrativ Regional.

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

Există, de asemenea, Apărătorul civic (Difensore civico) care are rolul de a examina și a semna petițiile cetățenilor cu privire la activitatea defectuoasă a instituțiilor comunale (locale).

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

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

În cazul personalului tesa („impiegati”) contractele colective de muncă stabilesc retribuiția fixă lunară. În cazul muncitorilor (operai) prin contractele colective de muncă se stabilește salariul/oră.

Impozitele

IRPEF (impozitul pe venit, pentru persoanele fizice) reprezintă un impozit aplicat asupra sumei veniturilor percepute într-un an. IRPEF este direct proporțional cu veniturile obținute într-un an.

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

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

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

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

asemenea, angajatul poate beneficia de scutiri pentru membrii de familie aflați în întreținere (dacă acestea, în anul anterior, au obținut un venit mai mic de 2.840,51 Euro).

Nu sunt supuse impozitului IRPEF următoarele venituri:

- pensia / salariul de până la 8.000 euro/an rezultat din munca angajată;
- pensiile de până la 7.500 euro/an + venituri din terenuri care să nu depășească suma de 185,92 euro.
- alocația de întreținere acordată de foștii soți de până la 8.00 euro/an;
- venituri asimilate veniturilor rezultate din muncă angajată de până la 4.800 euro;

Pentru mai multe informații, persoanele interesate se pot adresa Administrației Financiare/ Agenzia delle Entrate - telefon: 800.90.96.96 (aplelabil de pe un telefon fix), 06.966.68.907 (apelabil de pe un telefon mobil), site:www.agenziaentrate.gov.it, https://www.google.it/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&ved=2ahUKEwjiIPT04v7oAhWpysQBHQYOAGAQFjAHegQICBAB&url=https%3A%2F%2Fwww.agenziaentrate.gov.it%2Fportale%2Fdocuments%2F20143%2F2266032%2F730_2020_ist_r.pdf%2F1de280c0-0431-33f5-22d1-bca1a239cc80&usg=AOvVaw3egOraCyRLuAJiM777jRJo.

De asemenea, există Centre de Asistență Fiscală (CAF), cărora persoanele interesate li se pot adresa pentru a fi informate cu privire la taxele datorate statului italian, la scutirile și sumele deductibile de care pot beneficia, cât și pentru a primi asistența necesară completării sau depunerii documentelor prevăzute de lege.

3. Care este costul vieții?

În Italia se cheltuie cu 2,1% mai mult pentru hrană, decât media europeană. Aceste cheltuieli au un impact profund asupra veniturilor, absorbind mai mult de o șesime din veniturile familiei. Pentru cheltuielile alimentare o familie cheltuiește în medie 457 de euro. În sud, costul alimentelor este semnificativ mai mic.

Cheltuielile primare (alimente, facturi, taxe etc.) absorb, de fapt, peste 70% din veniturile familiei, cu 10% mai mult decât media Uniunii Europene. Costurile pentru transportul public sunt cele mai mici din UE, dar costul mașinii (Rca, impozit, combustibil) este cu

42% mai mare decât media europeană. De exemplu, doar costul combustibilului auto este cu 8,9% mai mare.

Conform unui studiu recent realizat de Adoc - Asociația pentru Apărarea și Orientarea Consumatorilor, în Italia cheltuielile cu micul dejun, transportul public, cinema și telefonie mobilă ar fi inferioare mediei europene, spre deosebire de cheltuielile cu utilitățile (electricitate, apă, gaze și deșeuri), transportul privat, restaurantele și cumpărăturile alimentare.

În ceea ce privește îmbrăcămintea, în Italia, prețurile ar fi similare cu media UE, în timp ce, în ceea ce privește prețurile produselor electronice, de la telefoanele mobile la tablete, sunt asemănătoare cu cele din celelalte țări ale UE.

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

Achiziția unei locuințe:

Pentru achiziționarea unei proprietăți este necesar să consultați un notar pentru a verifica condițiile de vânzare și pentru a încheia contractul de cumpărare.

După semnarea contractului de închiriere sau de cumpărare, este recomandat să contactați companiile de servicii (electricitate, gaz și apă). Domiciliul sau reședința trebuie comunicate, în cel mai scurt timp posibil, Registrului de Evidență a Populației.

Pentru a achiziționa o casă, puteți obține un credit ipotecar rambursabil în 15 sau 20 de ani, contactând băncile sau instituțiile de credit, pentru maxim 75% din prețul total de achiziție.

Chiria:

Dacă sunteți interesați să închiriați / să cumpărați o locuință, puteți consulta anunțurile publicate pe site-uri specializate sau vă puteți adresa agențiilor imobiliare. Prețurile chiriilor / caselor de vânzare variază în funcție de regiune, oraș și zonă. Pentru închirierea unei case, contractul trebuie încheiat, în scris, între proprietar și chiriaș. Contractul de închiriere trebuie să indice durata, chiria lunară, obligația preavizului în cazul încetării anticipate a contractului, obligațiile referitoare la costurile, ordinare și extraordinare, de întreținere a casei. Acesta trebuie să fie semnat de către chiriaș și proprietar și înregistrat

de către proprietarul casei la Oficiul Registrului de la Administrația Financiară (Agenzia delle Entrate), în termen de 20 de zile de la încheierea contractului. Taxa de înregistrare este egală cu 2% din chiria anuală. Înregistrarea trebuie reînnoită în fiecare an. În general, este necesar ca chiriașul să depună un depozit de garanție (echivalentul a două sau trei chirii lunare) în favoarea proprietarului, care va fi returnat la sfârșitul contractului. Dacă contractul nu este înregistrat, nu va fi posibilă obținerea scutirilor fiscale și a deducerilor fiscale prevăzute de lege, atât în cazul proprietarului, cât și în cazul chiriașului. Pentru informații privind modalitățile de închiriere, puteți contacta SUNIA (Uniunea Națională a Chiriașilor), prezentă în toate regiunile italiene.

5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

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

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

În cazul unei șederi mai mari de 3 luni, e necesar să vă înscrieți în Registrul de evidență a populației din cadrul Primăriei de reședință.

Vă puteți înscrie la SSN, dacă vă încadrați într-una din următoarele situații:

- o Sunteți salariat sau lucrător autonom în Italia;
- o Sunteți membru de familie al unui salariat / lucrător autonom din Italia;
- o Sunteți membru de familie al unui cetățean italian;
- o Dețineți un certificat de rezidență permanentă dobândit după cel puțin 5 ani de ședere în Italia;
- o Dacă vă aflați în șomaj și sunteți înscris pe listele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă sau participați la un curs de formare profesională;
- o Dețineți unul din următoarele formulare europene: E106, E109, E120, E121 (S1 o SED S072).

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

Pentru informații suplimentare:
http://www.salute.gov.it/portale/temi/p2_6.jsp?lingua=italiano&id=903&area=Assistenza%20sanitaria&menu=vuoto

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

În Italia, învățământul este obligatoriu pentru toți copiii cu vârste între 6 și 16 ani, are o durată de 10 ani și cuprinde cei opt ani din primul ciclu școlar și primii doi ani din al doilea ciclu. După încheierea primului ciclu școlar, ultimii doi ani obligatorii (segmentul de vârstă 14-16 ani) pot fi urmați în școlile secundare de competență statală ori în cadrul unităților de formare profesională de competență regională. Tinerii cu vârsta de 15 ani pot parcurge ultimul an de obligativitate școlară într-un context de lucru, pe baza unui contract de ucenicie, cu condiția unei înțelegeri prealabile între Regiune, Ministerul Muncii, Ministerul Educației și părțile sociale.

Educația obligatorie presupune atât înscrierea la cursuri, cât și urmarea lor în cadrul instituțiilor publice, private sau în regim de *homeschooling*; în unitățile de educație și de formare profesională de competență regională, ultimii doi ani obligatorii se desfășoară cu sprijinul unor agenții de formare. Părinții elevilor sau tutorii legali sunt responsabili de educația copiilor lor, în timp ce municipalitățile și directorii școlilor în care elevii sunt înscriși verifică îndeplinirea condițiilor legale.

În cazul în care, la sfârșitul perioadei de educație obligatorie, elevii nu intenționează să continue cursul școlar, acestora le va fi eliberată o declarație care va atesta absolvirea claselor până la acel termen și competențele dobândite.

Odată promovat examenul de bacalaureat, elevii pot avea acces la cursurile instituțiilor de învățământ superior. Condițiile de admitere sunt stabilite de Ministerului Educației și de fiecare instituție academică în parte.

Calificarea profesională trienală și diploma profesională cvadrienală obținute în instituțiile de formare profesională de competență regională permit accesul la cursurile de

învățământ profesional de ”al doilea nivel”. Acestea pot fi accesate și de către cei care dețin o diplomă de bacalaureat.

Structura sistemul italian de învățământ preuniversitar:

- **Nivelul preșcolar**, pentru copiii cu vârste cuprinse între 3 și 6 ani;
- **Primul ciclu școlar**, cu o durată de opt ani, structurat astfel:
 - Școala primară (5 ani), pentru copiii cu vârste între 6 și 11 ani;
 - Școala gimnazială (3 ani), pentru elevii cu vârste între 11 și 14 ani;
- **Al doilea ciclu școlar**, cuprinzând două tipologii de instituții:
 - Școlile secundare de competență națională (5 ani), pentru elevii cu vârste cuprinse între 14 și 19 ani. Aparțin acestei categorii liceele, institutele tehnice și profesionale;

Unități de formare profesională (3 / 4 ani), de competență regională, Elevii străini sosiți în Italia pot continua studiile în școlile italiene, fiind înscriși în clasele corespunzătoare vârstelor lor.

Documentele necesare în vederea înscrierii unui elev în sistemul școlar italian trebuie depuse la instituția de învățământ aleasă.

Pentru mai multe informații consultați secțiunea de înscrieri a site-ului [Ministerului Educației Italian aici](#) și intituțiile de învățământ de nivel.

Recunoașterea și echivalarea titlurilor de studii străine în Italia

În general, recunoașterea și echivalarea titlurilor de studii intră în competența mai multor autorități italiene.

- Birourile școlare din competența provinciilor – pentru echivalarea diplomelor preuniversitare;
- Universitățile – pentru echivalarea diplomelor de studii superioare;
- Ministerul Educației italian – pentru echivalarea titlurilor de studii doctorale străine;

- Ministerele de resort – pentru echivalarea titlurilor care permit practicarea unor profesii reglementate (ex. avocat, medic etc.).
- Ambasadele Italiei în străinătate - pentru Declarația de Valoare
- Universitățile italiene sunt instituții de înaltă cultură dedicate învățământului superior pentru dezvoltarea științei și cercetării, ele reprezintă cel mai înalt nivel de educație din țară; sunt libere și independente prin statut, la fel cum arta și știința sunt libere și liberă este și predarea acestora.
- Sistemul italian de învățământ superior este un sistem binar, împărțit în două mari sectoare sau părți, distincte din punct de vedere instituțional și funcțional: sectorul universitar și sectorul de înaltă formare artistică, muzicală și coreografică, denumit sintetic sectorul AFAM.

Înscrierea în sistemul italian de învățământ universitar

Pentru înscriere studenții sunt rugați să verifice procedurile pe care trebuie să le parcurgă consultând site-urile universităților pe care doresc să le urmeze.

Cetățenii străini se pot înscrie la mastere și doctorate în Italia dacă titlurile de studii pe care le-au obținut în țară sunt recunoscute sau echivalate în conformitate cu cerințele programului ales. O comisie academică va examina candidaturile studenților, aceștia putând fi supuși unor probe scrise.

Procedurile pentru accesul, înregistrarea și șederea studenților străini sau internaționali în cadrul programelor de învățământ superior din Italia pot fi accesate pe site-ul: <http://www.studiare-in-italia.it/studentistranieri/>

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

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

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

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

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

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

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

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

Pentru mai multe informații, consultați: <https://roma.mae.ro/node/949>

7. Cum este viața socială și culturală?

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

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

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

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

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

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

Pentru mai multe informații: <http://roma.mae.ro/node/279>

9. Cum este reglementat transportul?

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

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

Transportul public:

Rețelele italiene de transport public funcționează în sistemul integrat., care oferă posibilitatea de a călători cu un singur bilet pe toate liniile urbane într-o perioadă determinată de timp. În funcție de fiecare oraș, sunt accesibile atât mijloacele de transport de suprafață, cât și cel subteran (metrou).

Cumpărarea biletelor de transport se poate face la chioșcurile de bilete/abonamente aparținând societăților de transport din fiecare oraș sau la chioșcurile de ziare. În numeroase stații de metrou se găsesc și distribuitoare automate, utile în orele de seară, zile de sărbătoare.

Costul unui bilet de călătorie este, de regulă, de 1 euro, însă acest cost poate varia în funcție de fiecare oraș. Biletul este valabil o perioadă de 60 până la 75 minute de la compostare (în funcție de oraș) și poate fi folosit pe toată rețeaua urbană. Biletul se compostează la intrarea în mijlocul de transport.

Fiecare călător are obligația de a compostă biletul la urcarea în mijlocul de transport, iar în cazul călătoriilor cu trenul, la compostoarele care se găsesc la capătul peronului. Fără a fi compostat, biletul nu este valabil, iar călătorul riscă să fie amendat.

Pentru mai multe informații privind traseele urbane și interurbane, costul și valabilitatea biletelor și a abonamentelor vă recomandăm consultarea paginilor de internet ale societăților de transport locale:

- <http://www.atac.roma.it/> (Roma)
- <http://www.atm-mi.it/> (Milano)
- <http://www.ataf.net/> (Florența)
- <http://www.copitspa.it/> (Pistoia)
- <http://www.trenitalia.com/> (pentru călătoriile cu trenul)

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

E. Asigurări sociale și asigurări:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

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

Sistemul de asigurări sociale are următoarele caracteristici principale:

- Toți lucrătorii care își desfășoară activitatea lucrativă pe teritoriul Italiei sunt asigurați, în mod obligatoriu, prin asigurările de securitate socială.
- Atât angajații din sectorul privat, cât și persoanele care desfășoară activități independente se vor înregistra obligatoriu la regimul general de asigurări obligatorii (așa numitul AGO, reprezentând „Assicurazione Generale Obbligatoria”).
- Cele mai multe dintre prestațiile menționate mai sus administrate de Regimul General de Asigurări Obligatorii se acordă următoarelor categorii de lucrători: salariați din sectorul privat, lucrători independenți – incluzând comercianți, meșteșugari, arendași, fermieri și chiriași – și „parasubordinați”, înregistrați la INPS (Institutul Național de Protecție Socială).
- Funcționarii publici, inclusiv cei înregistrați la fostul INPDAP, precum și angajații din industria divertismentului și sportivii, inclusiv cei înregistrați recent la fostul ENPALS, sunt asigurați, de asemenea, la INPS începând cu ianuarie 2012.
- În plus, INPS administrează, de asemenea, un număr de fonduri speciale de ajutor reciproc pentru anumite categorii de lucrători, incluzând lucrătorii din sistemul feroviar și cel al liniilor de tramvai, angajații societăților fiscale, de autorizare, de telefonie și ai societăților private de furnizare a gazelor, clericii și echipajele de zbor din aviația civilă
- Alte regimuri/fonduri de pensii speciale colectează contribuții și acordă prestații următoarelor categorii de lucrători: jurnaliști (înregistrați la INPGI); liber profesioniști, precum avocați, medici, ingineri, arhitecți, înregistrați fiecare la propriul regim special sau fond de pensii special.
- Asigurările care oferă protecție lucrătorilor în caz de boli profesionale, accidente sau deces la locul de muncă, finanțat din contribuțiile angajatorilor, sunt administrate de INAIL (Institutul Național de Asigurări împotriva Accidentelor de Muncă). Institutul acordă fie prestații temporare, fie rente viagere în caz de invaliditate permanentă sau ajutoare de deces.
- Sistemul oferă, de asemenea, alocații de tipul ajutorului social, acordate în funcție de venit, și prestații de îngrijire pe termen lung, acordate familiilor și persoanelor nevoiașe, pentru limită de vârstă, venituri mici, handicap fizic. Aceste prestații bazate

pe protecție socială sunt finanțate din impozitele generale și sunt plătite fie de INPS, fie de primăriile competente.

- Prestațiile medicale în natură sunt acordate de Serviciul Național de Sănătate (Servizio Sanitario Nazionale), fiind finanțate din impozitele generale și administrate la nivel regional.
- Regimul general obligatoriu administrat de INPS oferă asigurare de securitate socială unei proporții de aproape 90% din populația totală asigurată în temeiul legislației de securitate socială din Italia.
- Sistemul italian de asigurări sociale este finanțat atât prin intermediul contribuțiilor la asigurările sociale plătite de angajatori și angajați, cât și prin veniturile fiscale generale. Contribuțiile sunt plătite în contul asigurărilor fiecărui lucrător, reprezentând: 33% din câștigurile salariale brute pentru angajați; 24% pentru persoanele care desfășoară activități independente (comercianți, meșteșugari);

Indemnizația de boală / „indennità di malattia” – se plătește de către INPS.

Indemnizația de boală se acordă:

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

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

Valoarea indemnizației de boală

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

Durata acordării indemnizației de boală

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

Cum se poate obține indemnizația de boală

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

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

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

Controale

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

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

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

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

- **și-au pierdut involuntar locul de muncă;**

NASPI nu se acordă lucrătorilor:

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

sau

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

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

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

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

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

- ✓ Notă: În contextul situației generate de coronavirus, **termenul de depunere a cererilor pentru obținerea indemnizației de șomaj NASPI a fost prelungit cu 60 de zile (de la 68 la 128 de zile)** în cazul încetărilor involuntare a raporturilor de muncă, survenite în perioada 1.01.2020 – 31.12.2020.
- ✓ Până pe 16.05.2020 se suspendă: obligațiile impuse beneficiarilor venitului pentru cetățenie (semnarea Pactului pentru Ocupare sau a Pactului pentru incluziune socială, participarea la cursuri de formare profesională, etc.) și ai NASPI, DISCOLL, șomaj tehnic (participarea la activități pentru a-și găsi un loc de muncă și la cursuri de recalificare profesională);

Cererea poate fi prezentată prin următoarele modalități:

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

Nu au dreptul la NASPI:

- **lucrătorii care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă sau anticipată;**

! Dacă solicitați și primiți NASPI deși îndepliniți condițiile de pensionare, când vi se va elibera decizia de pensioane, indemnizația NASPI plătită în perioada în care îndeplinați deja condițiile de pensionare va fi considerată "plătită cu titlu necuvenit" și se va constitui debit pentru recuperarea acesteia de către INPS.

- lucrătorii beneficiari ai alocației ordinare de invaliditate, dacă nu optează pentru NASPI;
- muncitorii agricoli cu contracte cu durată determinată;
- angajații cu contracte cu durată nedeterminată din instituțiile publice;

Indemnizația de șomaj pentru domeniul agricol

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

- Să aibă contribuțiile de asigurări sociale plătite, de cel puțin 2 ani;
- Să fi lucrat cel puțin 102 zile în ultimii 2 ani înaintea prezentării cererii și să

figureze în listele nominale ale lucrătorilor agricoli salariați (contractele cu durată determinată) / să fi lucrat în baza unui contract pe durată nedeterminată în anul pentru care se solicită acordarea prestației.

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

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

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

! În contextul crizei generate de Coronavirus, Termenul de depunere a cererilor pentru obținerea indemnizației de șomaj agricol aferent anului 2019 a fost prelungit până la 01.06.2020.

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

pentru Ocuparea Forței de Muncă(AJOFM/AMOFM București) de care lucrătorul român aparține cu ultimul domiciliul sau reședință pe care le-a avut în România.

Vă recomandăm ca, în situația în care vă încetează activitatea în România și urmează să vă desfășurați activitatea într-un alt Stat Membru, de exemplu în Italia, să solicitați AJOFM / AMOFM București eliberarea formularului U1/E 301, chiar dacă nu anticipați o situație de șomaj. În felul acesta, în momentul solicitării dreptului de a beneficia de indemnizație de șomaj, dacă este necesară totalizarea perioadelor de asigurare realizate, veți câștiga timp și veți beneficia imediat de deschiderea dreptului.

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

- Aveți cel puțin 67 de ani;
- Aveți reședința efectivă în Italia (este necesar să fiți înscris/ă la Serviciul de evidență a populației – ”anagrafe” din cadrul Primăriei; puteți prezenta inclusiv ”carta di soggiorno” – cartea de ședere);
- Aveți un venit foarte mic sau nu dețineți nici un venit;
- Locuiți legal în Italia de cel puțin 10 ani (rezidență efectivă, stabilă și continuă), fiind înscris la Registrul pentru Evidența Populației din cadrul Primăriei Locale;

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

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

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

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

Cererea pentru obținerea alocației sociale

Cererea poate fi prezentată:

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

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

Valoarea alocației sociale

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

Valoarea alocației sociale se stabilește anual. În anul 2020, valoarea lunară a alocației este de 459,83€

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

- €5.977,79 dacă solicitantul este necăsătorit;
- €11.955,58 dacă solicitantul este căsătorit.

Reddito di cittadinanza – venitul de cetățenie

Începând cu luna aprilie 2019 a intrat în vigoare ”venitul de cetățenie”. Prestația se acordă familiilor care la momentul prezentării cererii și pe toată durată de primire a prestației, îndeplinesc următoarele condiții:

- Beneficiarii sunt majori, cetățeni italieni, comunitari sau extracomunitari cu permis de ședere de lungă durată care trebuie să fi avut domiciliul în Italia, timp de cel puțin 10 ani, iar în ultimii 2 să nu fi fost întreruperi;
- Condiții referitoare la situația financiară: indicator ISEE mai mic de 9360 euro; patrimoniu imobiliar în Italia și în străinătate, în afară de locuință, mai mic de 30.000 euro; bunuri mobile care să nu depășească limita de 6.000 euro (persoane singure), 10000 (familie, plus câte 1.000 pentru fiecare copil, începând cu al doilea, 5000 pentru fiecare membru de familie cu dizabilități, respectiv 7500 euro pentru fiecare membri cu dizabilități grave); venitul familiei mai mic de 6.000 euro/an, multiplicat corespunzător în funcție de membrii de familie (1 pentru primul membru; 0,4 pentru următorii membri majori; 0,2 pentru următorii membri

- minori, până la maxim 2,1, respectiv 2,2 în cazul în care în familie sunt membru cu dizabilități grave) Dacă familia stă cu chirie, pragul este de 9.360 euro.;
- Nici un membru al familiei nu trebuie să dețină autoturisme înmatriculate pentru prima dată în ultimele 6 luni anterioare prezentării cererii sau autovehicule cu 1.600 cc, respectiv motocicletă cu 250 cc înmatriculate pentru prima dată în ultimii 2 ani;
 - Nici un membru al familiei nu trebuie să dețină nave sau ambarcațiuni.

Venitul de cetățenie se poate cumula cu NASPI, DIS-COLL sau cu alte instrumente de susținere a venitului în caz de șomaj.

Pentru a putea fi printre beneficiari, este necesar ca persoana respectivă să nu își fi dat demisia în ultimele 12 luni (cu excepția demisiei pentru justă cauză), să nu fie deținut sau supus unei măsuri preventive de arest sau condamnări definitive în ultimii 10 ani.

Prestația este formată din 2 părți:

1. Prima parte este destinată completării venitului familiei, până la limita de 6.000 euro multiplicați în funcție de numărul de membri;
2. a doua parte, se acordă doar celor care stau cu chirie – prestația este mărită până la valoarea anuală echivalentă cu chiria – valoare maximă 3.360 euro (280 euro/lună). Se acordă și familiilor care locuiesc în casă proprie achiziționată cu credit, până în limita a 1.800 euro.

Valoarea totală nu poate depăși 9.360 euro pe an (780 de euro lunar), multiplicați în funcție de numărul de membri și din care se scade valoarea venitului realizat de toți membri familiei.

Prestația poate fi acordată timp de maxim 18 luni. Poate fi reconfirmată, după o perioadă de pauză de o lună.

În schimb, solicitantul se angajează să accepte ofertele de muncă care îi sunt propuse de către centrul de ocupare indiferent de locație, după următoarele criterii: în raza a 100 de km de locul de reședință al solicitantului în primele 6 luni de acordare a beneficiilor, în raza a 250 de km de reședință începând cu a 7-a lună de acordare a beneficiilor, oriunde pe teritoriul Italiei la terminarea celor 18 luni de acordare a beneficiilor, excepție făcând

situația în care solicitantul are copii minori. Dacă acesta se muta oriunde pe teritoriul Italiei pentru a se angaja conform pactului semnat cu centrul de ocupare, va primi încă 3 luni de beneficii chiar și după ce s-a angajat, tocmai pentru a compensa cheltuielile aferente relocării.

Cererea pentru obținerea prestației (formularul SR180) se depune la Poșta italiană, direct pe site-ul www.redditicittadinanza.gov.it, apelând la centrele autorizate de asistență fiscală (CAF) sau la "Patronati"

Pentru mai multe informații: <https://www.redditicittadinanza.gov.it>

! În contextul Coronavirus, până pe 16.05.2020 se suspendă:

- obligațiile impuse beneficiarilor venitului pentru cetățenie (semnarea Pactului pentru Ocupare sau a Pactului pentru incluziune socială, participarea la cursuri de formare profesională, etc.) și ai NASPI, DISCOLL, șomaj tehnic (participarea la activități pentru a-și găsi un loc de muncă și la cursuri de recalificare profesională);
- convocările transmise de centrele pentru ocupare beneficiarilor venitului pentru cetățenie și ai NASPI.

3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?

În Italia, asistența medicală este garantată prin Serviciul Național de Sănătate, la care sunt înregistrați obligatoriu toate persoanele rezidente care îndeplinesc condițiile stabilite prin lege.

Serviciile de sănătate sunt furnizate prin instituțiile sanitare locale (ASL) și spitale. Prestațiile suportate de SSN pot fi, de asemenea, furnizate de către structuri de sănătate private care au stipulat contracte specifice cu ASL.

Pentru a vă înscrie la SSN și a primi un card de sănătate ("tessera sanitaria"), trebuie să contactați ASL de la locul dvs. de reședință. În momentul înregistrării, vă puteți alege medicul de familie dintr-o listă de medici afiliați la SSN.

Pentru putea beneficia de asistența medicală este necesar să vă înregistrați la SSN. După înregistrare, vi se va elibera un card de sănătate ("tessera sanitaria"). La fiecare schimbare de reședință, este necesar să vă înregistrați la ASL competent teritorial.

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

Alocațiile familiale (alocația pentru nucleul familial)

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

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

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

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

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

Cererea pentru obținerea alocației pentru nucleul familial trebuie depusă online, pe site-ul www.inps.it sau cu ajutorul instituțiilor de asistență denumite ”patronati” care furnizează servicii gratuite în acest sens.

Pentru mai multe informații:

<https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?itemdir=50091&lang=IT>

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

De exemplu, pentru perioada 01 iulie 2019 – 31 iunie 2020, în cazul unei familii formate din cei doi părinți și un minor (în familie nu sunt prezente persoane cu handicap) cu un venit total anual de până la 14.701,55 euro, valoarea lunară a alocației este 137,50 euro. În cazul unei familii cu 2 copii minori (aceleași condiții de mai sus), valoarea lunară a alocației este de 258,33 euro.

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

Alocația pentru nucleul familial acordată de primării

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

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

- cetățenii italieni sau comunitari care au reședința în Italia;
- familiile formate din cel puțin un părinte și 3 copii minori;
- veniturile familiei să nu depășească un anumit nivel. Se ține cont de Indicatorul situației economice echivalente (ISEE) care, în anul 2020, are valoarea de 8.788,99 euro.

Dreptul la alocația pentru nucleul familial recunoscută de primării încetează din prima zi a anului în care venitul realizat de familie depășește limita stabilită sau din prima zi a lunii ce urmează celei în care nu mai este îndeplinită condiția privind componența familiei.

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

Alocația este reevaluată anual. În anul 2020, valoarea lunară a alocației este de 145,14 euro. Aceasta se acordă timp de 13 luni.

Indemnizația de maternitate

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

Indemnizația de maternitate se acordă:

- Salariatelor asigurate la INPS (muncitoare, ucenice, funcționare, directoare) care au un raport de muncă în momentul începerii concediului de maternitate;
- Șomerelor sau lucrătoarelor cu raportul de muncă suspendat, dacă se află într-una din următoarele situații:
 - Concediul de maternitate a început în maxim 60 de zile de la încetarea activității;
 - Concediul de maternitate a început după cel puțin 60 de zile de la încetarea activității, însă mama are dreptul la indemnizație de șomaj, „de mobilitate” sau se află în șomaj tehnic. În cazul șomerelor care în ultimii 2 ani au lucrat fără a fi asigurate împotriva șomajului, acestea pot beneficia de prestație dacă concediul de maternitate a început în maxim 180 de zile de la încetarea activității și în ultimii 2 ani au fost plătite la INPS cel puțin 26 de contribuții săptămânale.
- Lucrătoarelor agricole – ”braccianti” care figurează în listele nominale anuale cu cel puțin 51 de zile lucrate în domeniul agricol;
- Personalului casnic și de îngrijire (colf și badante) cu 26 de contribuții de asigurări sociale săptămânale plătite la INPS în anul anterior sau 52 de contribuții săptămânale plătite în ultimii 2 ani;
- Lucrătoarelor înscrise în gestiunea separată a INPS, cu condiția ca în ultimele 12 luni dinaintea concediului de maternitate să fi fost plătite cel puțin 3 contribuții lunare la INPS. Liberele profesioniste nu sunt obligate să își ia concediul de maternitate, însă prezența la lucru determină pierderea dreptului de indemnizația de maternitate.
- Lucrătoarelor autonome (artizanat, comerț, lucrătoare autonome din agricultură, etc.) înregistrate la INPS în baza activității desfășurate și cu contribuțiile de asigurări sociale plătite la zi.

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

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

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

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

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

Cererea pentru obținerea indemnizației de maternitate trebuie depuză online la INPS astfel:

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

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

Înainte de începerea concediului de maternitate, trebuie să vă asigurați de transmiterea online către INPS a certificatului medical de către un medic înscris/ recunoscut de către SSN. De asemenea, e necesar să comunicați către INPS data nașterii copilului în maxim 30 de zile de la naștere.

Pentru informații suplimentare:
<https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?itemdir=50586&lang=IT>

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

”Congedo papa” (naștere/adopție) obligatoriu și facultativ

o tatăl salariat beneficiază de concediul obligatoriu în primele 5 luni de la nașterea copilului: 7 zile de concediu (pentru nașterile sau adopțiile survenite în anul 2020) sau 5 zile (pentru nașterile sau adopțiile survenite în anul 2019), pentru care va primi o indemnizație echivalentă cu 100% din salariu (suportată de INPS).

o Concediul facultativ de 1 zi pentru tată, este condiționat de alegerea mamei de a nu beneficia de o zi din concediul de maternitate. Se acordă indemnizație echivalentă cu 100% din salariu (suportată de INPS).

Cererea fie se depune la angajator, fie online la INPS, direct sau cu ajutorul unei instituții de asistență denumită ”patronato”.

Pentru mai multe informații:
<https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?sPathID=%3b0%3b50052%3b&lastMenu=50052&iMenu=1&itemDir=50584>

Indemnizația acordată pe perioada concediului facultativ pentru creșterea copilului

Ambii părinți pot beneficia de *concediu parental pentru creșterea copilului (facultativ)* pentru un maxim de 11 luni în total, ce pot fi utilizate în primii 12 ani ai copilului. Mama își poate lua până la 6 luni de concediu (după terminarea concediului de maternitate), iar

tatăl are dreptul la maxim 7 luni, cu condiția ca totalul liberelor luate de cei doi părinți să nu depășească limita de 11 luni.

Pe durata concediului facultativ, lucrătorii și lucrătoarele au dreptul, în primii 6 ani de viață ai copilului, la o indemnizație care reprezintă echivalentul a 30% din salariu, pentru o perioadă de maxim 6 luni (valabil pentru ambii părinți). Pentru concediul acordat în perioada în care copilul are între 6 și 8 ani, se acordă indemnizația de 30% doar dacă venitul părintelui solicitant al prestației nu depășește limita stabilită anual – 2,5 ori tratamentul minim de pensie (în anul 2020 este de 16.739,77 euro - 6.695,91 euro X 2,5). Dacă venitul realizat depășește această limită, solicitantul are dreptul la concediu, însă nu și la indemnizație.

Cererile pentru obținerea indemnizației pentru concediul facultativ se depun direct online INPS sau cu ajutorul unei instituții de asistență a lucrătorilor ”patronati”.

Indemnizația de concediu parental nu se acordă: șomerilor și lucrătorilor suspendați; menajerelor / îngrijitoarelor; lucrătorilor de la domiciliu.

! Măsurile adoptate în contextul coronavirus

1. Concediul parental extraordinar Covid 19

Părinții (salariații din domeniul privat, lucrătorii asigurați doar la INPS – Sistemul de Gestione Separată - de ex: liber profesioniști, lucrători cu contracte de colaborare coordonată și continuă, lucrătorii autonomi asigurați la INPS și angajații din sectorul public) pot solicita alternativ acordarea **concediului parental extraordinar de maxim 15 zile**. Concediul se acordă inclusiv retroactiv, începând cu 5 martie, pe durata suspendării cursurilor unităților de învățământ.

Concediul acordat pentru îngrijirea copiilor mai mici de 12 ani sau a copiilor cu handicap grav se plătește cu 50% din salariu și constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare.

În cazul salariaților din domeniul privat, concediul acordat pentru îngrijirea copiilor cu vârsta cuprinsă între 12 și 16 ani nu se plătește și nu este recunoscut ca perioadă asimilată stagiului de cotizare.

Cererea pentru acordarea concediului parental extraordinar se depune online la INPS și/sau la angajator, după caz. În câteva situații, nu este necesară o nouă cerere (de ex. părinții care au depus anterior cerere, iar pe 5 martie 2020 beneficiau deja de concediul parental ”ordinar”).

În cazul lucrătorilor din sistemul public, stabilirea modalităților de acordare a concediului, precum și plata indemnizațiilor sunt în sarcina instituției publice angajatoare, căreia trebuie să i se adreseze cererea.

! Pentru a putea beneficia de concediul parental extraordinar, celălalt părinte trebuie să lucreze, nu trebuie să fie șomer și nici să beneficieze de alte instrumente de susținere a venitului.

2. Bonusul pentru baby sitter

Ca alternativă, salariații din domeniul privat, lucrătorii asigurați doar la INPS – Sistemul de Gestione Separată și lucrătorii autonomi pot solicita **bonusul pentru baby sitter de maxim 600 de euro pe familie.**

În cazul personalului **sistemului sanitar public și privat acreditat** (medici, asistenți medicali, personal socio-sanitar, tehnicieni laborator biomedical, tehnicieni radiologie medicală) și al celui din sistemul de apărare, ordine și siguranță publică, implicat în activitățile aferente urgenței epidemiologice Covid 19 se acordă un **bonus pentru baby sitter de maxim 1000 de euro pe familie.**

Pot beneficia de bonusul pentru baby sitter lucrătorii ai căror copii nu împliniseră 12 ani la 05.03.2020 sau cei care au copii cu handicap grav (cu condiția să fie înscriși la o unitate de învățământ sau la un centru de zi).

! Nu se acordă bonusul pentru baby sitter în următoarele situații:

- Unul dintre părinți este șomer / nu lucrează sau beneficiază de prestații pentru susținerea venitului;
- S-a depus cerere pentru obținerea concediului parental extraordinar Covid 19.

! Bonusul pentru baby sitter se acordă prin intermediul **carnetului pentru familie "libretto famiglia"** pentru servicii prestate începând cu 5 martie 2020, pe durata suspendării cursurilor unităților de învățământ.

Pentru activarea carnetului pentru familie este necesar ca persoanele interesate să se înregistreze ca "utilizzatori di libretto Famiglia" pe site-ul www.inps.it, la secțiunea dedicată "prestazioni occasionali" > "libretto famiglia link". În egală măsură, persoanele care prestează servicii de baby sitting și sunt plătite prin procedura indicată, trebuie să se înregistreze, ca și "prestatori" pe platforma INPS dedicată prestațiilor ocazionale.

Cererea trebuie depusă la INPS, după modalitățile obișnuite de solicitare a prestațiilor:

- Pe portalul www.inps.it - sezione "Servizi online" > "Servizi per il cittadino" > acces cu PIN (sau SPID, CIE, CSN) > "Domanda di prestazioni a sostegno del reddito" > "Bonus servizi di baby-sitting";
- CONTACT CENTER - numărul verde 803.164 (gratuit din rețeaua fixă) sau numărul 06 164.164 (apelabil de pe mobil);
- Instituțiile de asistență PATRONATI (care asigură asistentă și servicii gratuite pentru depunerea cererii).

5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

Pentru a putea beneficia de **pensia pentru limită de vârstă** este necesar să fi îndeplinit vârsta de pensionare și să fi lucrat cel puțin **20 de ani** (stagiul minim de cotizare) și să fi împlinit vârsta de **67 de ani**.

În anul 2020, pensia anticipată este recunoscută lucrătorilor cu un **stagiul minim de cotizare de 42 de ani și 10 luni (în cazul bărbaților) și 41 de ani și 10 luni (în cazul femeilor)**. (pentru detalii suplimentare vezi capitolul „Cum este reglementat sistemul național de pensii”).

Persoanele care, în perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2019 și 31 decembrie 2021, au cel puțin de **62 de ani și un stagiul cotizare de cel puțin 38 de ani** se pot pensiona anticipat (**”cota 100”**).

Pe parcursul anului 2020, se pot pensiona anticipat femeile care îndeplineau până la 31.12.2019 următoarele condiții: **stagiul de cotizare de cel puțin 35 de ani și vârsta: 58 de ani/lucrătoare salariate sau 59 de ani /lucrătoare autonome - ”opzione donna”**).

În momentul în care veți îndeplini condițiile de pensionare din România și, respectiv Italia (stagiul de cotizare+ vârstă de pensionare), veți primi pensie de la fiecare stat în parte (cu condiția să aveți cel puțin un an lucrat în țara respectivă). În baza principiului totalizării perioadelor de asigurare, vor fi luate în considerare atât perioadele de asigurare realizate în România, cât și perioadele realizate în celelalte state membre (de ex. Italia). Drepturile de pensie sunt calculate de fiecare stat, conform legislației proprii naționale, proporțional cu perioada de asigurare realizată în statul respectiv.

Adresați-vă unui ”patronato” pentru a vă elibera în mod gratuit situația contribuțiilor de asigurări sociale plătite în Italia – ”estratto conto previdenziale”.

Cererea pentru obținerea pensiei se depune la INPS, inclusiv cu ajutorul unui ”patronato” dacă locuiți în Italia sau la Casa Județeană de Pensii dacă v-ați restabilit în România. În situațiile în care depuneți cererea la INPS este important să prezentați instituției italiene documentele dvs. care atestă vechimea în muncă realizată în România (carnet de muncă, adeverințe) și eventual copii ale acestora, pentru ca instituția să poată certifica ”conform cu originalul” fotocopiile care ulterior vor fi transmise către Casa Județeană de Pensii

competentă, alături de formularele europene utilizate în aceste situații. Aveți grijă să vă recuperați originalele documentelor personale.

Incapacitatea de muncă:

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

Condiții de acordare:

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

Alocația ordinară de invaliditate nu este o pensie definitivă: se acordă pentru o perioadă de maxim 3 ani și se poate reînnoi, în urma unei cereri a beneficiarului (depusă înainte de expirarea perioadei de acordare a prestației), care este supus unui nou control medico-legal. După trei confirmări consecutive alocația devine definitivă. Alocația ordinară de invaliditate este acordată și persoanelor care continuă să lucreze. Titularul poate fi supus unei examinări medico-legale. La împlinirea vârstei de pensionare alocația va fi transformată în pensie de bătrânețe.

Cererea poate fi prezentată:

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

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

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

Condiții de acordare:

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

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

Pensia de incapacitate de invaliditate civilă - este o prestație de asistență socială (acordată persoanelor cu vârsta cuprinsă între 18 și 67 de ani), nefiind acordată în baza muncii prestate, ci fiind strict legată de situația materială a unei persoane și starea de sănătate a acesteia. O altă condiție esențială pentru acordarea acestei prestații este șederea legală în Italia. Această prestație nu se exportă, în situațiile în care beneficiarul părăsește Italia și se stabilește în alt stat.

Pot fi beneficiari ai prestației: cetățenii italieni rezidenți în Italia și, în situații speciale, cetățenii comunitari înscriși la "Anagrafe" și cetățenii străini titulari ai unui permis de ședere, având reședința legală în Italia, care îndeplinesc următoarele condiții:

- le-a fost recunoscută de către instituția competentă invaliditatea civilă (capacitate de muncă s-a redus permanent total);
- nu au venituri personale sau au venituri modeste și nu îndeplinesc condițiile pentru primirea unei pensii de invaliditate în baza stagiului de cotizare realizat.

Valoarea prestației se stabilește anual prin lege, ca și limitele de venit. Pentru anul 2020, pragul de venit anual care nu trebuie depășit, pentru a putea primi indemnizația este de 16.982,49 euro. Totodată, valoarea lunară este de 286,81 euro, iar aceasta se plătește în 13 rate anuale. Valoarea diferă în funcție de încadrare (invalidizi, surdo-muți, nevăzători, etc). De asemenea, după caz se poate acorda inclusiv o indemnizație de însoțitor.

Verificarea stării de sănătate pentru acordarea prestației de invaliditate civilă se efectuează, de regulă, de către o Comisie specială din cadrul unităților spitalicești locale. Există și alte situații în care Regiunile au delegat această competență INPS-ului.

După împlinirea vârstei de 67 de ani, pensia de invaliditate civilă se transformă în alocație socială.

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

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

- Soțul/Soția inclusiv soția/soțul de care persoana decedată divorțase (în anumite condiții stabilite de lege);
- Copiii, care la data decesului părintelui erau minori / inapți de muncă, elevi sau studenți universitari și se aflau în întreținerea persoanei decedate;
- Nepoții minori (considerați echivalenți ai copiilor) dacă aceștia se aflau în totalitate în întreținerea bunicului sau bunicii, la data decesului.

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

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

Condiții de acordare (pensia indirectă):

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

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

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

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

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

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

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

- *Indemnizația pentru deces* - este obligatoriu ca cererea pentru obținerea indemnizației să fie prezentată, în termen de un an de la data decesului lucrătorului asigurat (condiție: în ultimii 5 ani anteriori decesului să rezulte cel puțin 1 an de contribuții de asigurări sociale vărsate).

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

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

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

Accidente de muncă și boli profesionale:

Care este instituția competentă?

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

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

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

- anunțați imediat angajatorul;
- în funcție de gravitatea accidentului, vă puteți adresa:
 - o medicului de la locul de muncă (dacă există un astfel de cabinet);
 - o la Urgență, la cel mai apropiat spital;
 - o la medicul de familie.
- Trebuie să informați medicul că v-ați rănit în timp ce lucrați, descriind modul în care s-a produs accidentul și locația. Medicul trebuie să elibereze un certificat medical cu indicarea diagnosticului și a zilelor de odihnă/absență de la locul de muncă dispuse („prognosi”), pe care trebuie să îl trimită electronic la INAIL;
- trimiteți cât mai repede un exemplar al certificatului medical angajatorului și un exemplar păstrați-l dvs. Dacă vă internați, spitalul va fi cel care va transmite un exemplar al certificatului medical angajatorului și un exemplar la INAIL;

- Lucrătorul este obligat să informeze imediat angajatorul cu privire la orice accident de muncă suferit, indiferent de gravitatea acestuia. Trebuie să comunice angajatorul numărul de înregistrare al certificatului medical, data eliberării și zilele de absență de la locul de muncă. Prin nerespectarea acestei obligații și în cazul în care angajatorul nu a transmis în niciun caz comunicarea în conformitate cu prevederile legale, lucrătorul își pierde dreptul la compensații temporare pentru zilele precedente.
- Angajatorul are obligația de a trimite denunțul / comunicarea privind accidentul în maxim 2 zile de la primirea datelor privind certificatul medical. Dacă angajatorul nu face acest demers, lucrătorul poate depune la INAIL o copie a certificatului medical.
- dacă la scadența certificatului medical nu sunteți încă vindecat, vă puteți adresa secției ambulatorii INAIL cea mai apropiată de locuința dvs. sau medicului curant pentru eliberarea unui certificat medical ulterior;

*! În Italia există **automaticitatea prestațiilor**. INAIL protejează lucrătorii care au suferit un accident de muncă sau suferă de o boală profesională, chiar dacă angajatorul nu a plătit contribuțiile de asigurare împotriva accidentelor de muncă.*

! Lucrătorii care s-au infectat cu Covid-19 în timpul muncii (inclusiv pe traseul către locul de muncă/locuință) **beneficiază de prestații acordate de INAIL în caz de accident de muncă / boală profesională, inclusiv în perioada în care se află în carantină. În caz de deces, urmașii au dreptul inclusiv la o sumă fixă plătită din Fondul victimelor accidentelor de muncă grave, prevăzută și pentru lucrătorii care nu sunt asigurați la INAIL.**

! Circulara INAIL nr. 13 din 3 aprilie 2020 clarifică faptul că se suspendă din 23 februarie 2020 și până pe 1 iunie 2020 termenele de prescriere / decădere din drepturi referitoare la cererile de prestații acordate de INAIL, precum și termenele de decădere stabilite pentru revizuirea rentelor INAIL care expiră în perioada menționată.

Cum trebuie să acționați dacă suferiți de o boală profesională

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

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

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

Pentru a afla care este perioada minimă de expunere la risc pentru a putea beneficia de beneficii în numerar, trebuie consultați lista bolilor profesionale, stabilită conform legii. Dacă boala de care suferiți nu se numără printre cele enumerate, lucrătorul trebuie să dovedească legătura cauzală a bolii cu activitatea desfășurată (așa-numitul „sistem mixt”).

În ce situații INAIL acordă prestații?

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

Care sunt prestațiile INAIL?

Prestații economice:

- Indemnizația pentru incapacitate temporară absolută – se acordă în cazurile în care lucrătorul este nevoit să lipsească de la muncă mai mult de 3 zile;
- Renta pentru incapacitate permanentă (accidente de muncă ce au avut loc înainte de 25.07.2000);
- Indemnizația pentru diminuarea integrității psihofizice „danno biologico”(accidente de muncă ce au avut loc după data de 25.07.2000) - se acordă în cazul unei diminuări a integrității psihofizice de la 16% la 100% ca urmare a unui accident de muncă;
- Completarea rentei directe – acordată pentru perioada în care lucrătorul se supune unor tratamente necesare pentru recuperarea capacității de muncă;
- Renta de trecere pentru silicoza și azbestoza;
- Indemnizația pentru asistență personală continuă – se acordă lucrătorului care are o incapacitate de muncă de 100%;

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

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

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

- **Renta pentru urmași** (art. 85, textul Unic DPR 1124/65). Cuantumul rentei reprezintă o cotă din retribuirea maximă convențională din industrie.

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

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

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

6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

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

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

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

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

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

Documente portabile

Semnificația documentului portabil A1:

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

Documente portabile "U":

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

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

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

Document portabil P1:

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

asigurată ultima dată), după ce această instituție primește detalii privind deciziile luate de către celelalte instituții implicate.

Document portabil DA1:

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

Document portabil S1:

Acest document certifică dreptul unei persoane (și al membrilor săi de familie) de a beneficia de prestații în natură (îngrijiri medicale, tratament medical, spitalizare) atunci când persoana locuiește într-un stat membru, dar este asigurată în alt stat membru. Documentul se eliberează de către instituția de asigurări de sănătate la care persoana este asigurată și trebuie prezentat instituției omoloage din statul în care persoana își stabilește noua reședință sau în statul de reședință al membrilor de familie. De regulă, acest document se folosește atunci când o persoană domiciliază în alt stat decât statul în care lucrează; sau atunci când membrii de familie ai lucrătorului migrant rămân în statul de origine, dar sunt acoperiți de asigurarea de sănătate a statului în care persoana asigurată își desfășoară activitatea, bineînțeles în condițiile în care membrii de familie nu sunt salariați sau lucrători independenți în statul de origine; S1 se folosește, de asemenea, în cazul pensionarilor care își transferă reședința în alt stat membru, precum și al membrilor acestora de familie.

7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

Cetățenii români pot beneficia de asistentă medicală dacă dețin cardul european de sănătate (TEAM). Cei care nu dețin cardul european de sănătate, însă au un atestat,

pentru a putea beneficia de asistență medicală, trebuie să prezinte respectivul atestat la ASL (unitatea spitalicească locală) competentă teritorial.

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

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

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

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România

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

Cum mă angajez legal în Italia?

- Trebuie să obțineți de la autoritatea competentă (Agenzia delle Entrate) codul fiscal (codice fiscale);
- Cu cel puțin o zi înainte de începerea propriu-zisă a muncii, angajatorul este obligat să transmită comunicarea obligatorie cu privire la începerea raportului de muncă la centrul pentru plasare în muncă competent/”centro per l’impiego” și la institutele de protecție socială competente (Institutul Național pentru Protecție Socială - I.N.P.S. și Institutul Național de Asigurare împotriva Accidentelor de Muncă și Bolilor Profesionale - I.N.A.I.L.), în conformitate cu prevederile legislației italiene din domeniu. Comunicarea trebuie să conțină informații privind lucrătorul (cod fiscal, nume, prenume, data și locul nașterii, rezidența/domiciliul), data angajării, data încetării activității, tipul contractului, calificarea profesională a angajatului, indicarea contactului colectiv de muncă aplicat și încadrarea profesională în funcție de care se stabilește salariul;

- Trebuie să solicitați înscrierea în Registrul de evidență a populației/”Anagrafe” de la nivelul Primăriei locale, în caz de ședere în Italia pentru o perioadă mai mare de 3 luni. Pentru ședere de până la 3 luni, puteți solicita înscrierea în Registrul temporar de evidență a populației.

Care sunt riscurile la care mă expun dacă lucrez ilegal?

- întâmpinați dificultăți în a vă înscrie la Registrul de evidență a populației (Anagrafe) și în a obține dreptul de ședere, pentru perioade mai mari de trei luni;
- există riscul crescut de a deveni victime ale exploatării și traficului de ființe umane. sunteți lipsiți de protecție socială; nu beneficiați de prestațiile oferite de sistemul de securitate socială: alocația pentru nucleul familial, indemnizația de maternitate (în cazul femeilor), ajutorul de șomaj, pensia (neincluderea în stagiul de cotizare a perioadei lucrate) etc.;
- salariu mai mic;
- nu vă bucurați de drepturile stipulate în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- nu se respectă programul de lucru și timpul de odihnă legal;
- nu se va respecta nivelul dvs. de calificare și pregătire;
- puteți rămâne în orice moment fără loc de muncă;
- nu beneficiați de măsuri de protecție și securitate a muncii, ceea ce poate cauza producerea unor grave accidente de muncă soldate în anumite cazuri cu decesul victimelor;

2. Detașarea

Lucrătorii detașați au nevoie de autorizare de muncă?

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

Lucrătorii pot fi detașați pentru o perioadă de maxim 24 de luni. După această perioadă, sunt asimilați din punct de vedere al dreptului muncii și fiscal unui salariat local. Totodată, persoana își poate relua ciclul detașării, după ce lucrătorul revine în țară, unde își reia activitatea pentru cel puțin 2 luni.

Egalitatea de tratament dintre lucrătorii detașați și lucrătorii italieni

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

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

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

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

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

Care sunt situațiile în care apare detașarea?

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

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

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

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

Pentru informații cu privire la detașarea intracomunitară a salariaților în Italia, precum și cu privire la formalitățile ce trebuie îndeplinite în acest stat, vă sfătuim să consultați:

<http://www.distaccoue.lavoro.gov.it/Pages/Home.aspx>

Informații utile cu privire la detasarea transnațională puteți obține: <https://www.inspectiamuncii.ro/informatii-detasare-transnationala>

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

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