

Informații utile pentru personalul casnic și de îngrijire („colf / badante”) din Italia



**Material realizat de Biroul atașatului pe probleme de muncă și sociale din cadrul
Ambasadei României la Roma pe baza prevederilor Contractului colectiv de
muncă la nivel național (CCNL) aplicabil și ale legislației în vigoare**

Ediția 2015

Încadrarea lucrătorilor

Nivel	Descriere
A	Colaboratori casnici generici fără experiență; nivel de execuție; sub controlul direct al angajatorului. Au sarcini manuale care necesită efort (colaborator familial necalificat, la prima formare, destinat muncii de curățenie, spălătorie, ajutor bucătar, grăjdar, îngrijirea animalelor, curățarea și udarea spațiilor verzi)
A Super	- simpla companie a persoanelor care se pot descurca singure („autosufficiente”), fără prestări de alte activități casnice, - baby sitter.
B	- colaboratorii familiari care au experiență mai mare de 12 luni (colaborator multifuncțional, paznic, muncitor pentru călcat rufe, ospătar, grădinar, muncitor calificat, șofer).
B Super	- asistent persoane care se pot descurca singure, inclusiv cu atribuții ce privesc prepararea mâncării și curățenia casei în care locuiesc persoanele pe care le îngrijesc.
C	- colaboratorii familiari care, având cunoștințe de bază, atât teoretice cât și practice, pentru îndeplinirea sarcinilor încredințate, au totală autonomie și responsabilitate (bucătar, muncitor pentru prepararea mâncării și pentru aprovizionarea cu materii prime).
C Super	- asistent persoane care nu se pot descurca singure („non autosufficienti”), fără diplomă profesională, inclusiv cu atribuții ce privesc prepararea mâncării și curățenia casei.
D	- colaboratorii familiari care, îndeplinind condițiile profesionale, acoperă poziții de muncă specifice, caracterizate de responsabilitate, autonomie decizională și/sau de conducere (administrarea bunurilor familiei, majordom, guvernantă, bucătar șef, grădinar șef, institutor).
D Super	asistent persoane care nu se pot descurca singure, cu diplomă profesională sau un atestat specific (ex. asistent geriatric, asistentă medicală), cu atribuții conexe preparării mâncării și curățeniei casei; conducător casă.

Angajarea

Procedura de angajare este aceeași ca și cea urmată pentru angajarea cetățenilor italieni.

Documentele necesare pentru angajare sunt:

- un document de identitate valabil,
- codul fiscal (trebuie să vă adresați obligatoriu la Administrația Financiară – „Agenzia delle Entrate” pentru obținere),
- eventuale diplome sau atestate profesionale¹

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, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, 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.

Atenție: Lucrătorii care stau în Italia pentru o perioadă de timp mai mare de 3 luni de zile au obligația să se înscrie la *Registrul de Evidență a Populației* (denumit „Anagrafe”) din cadrul primăriei locale. Pentru aceasta, pe lângă fotocopiile unui document de identitate în curs de valabilitate (pașaport sau carte de identitate) și ale codului fiscal, este necesar să se depună documentație specifică, care variază în funcție de motivul șederii: *muncă* (de exemplu: copie după contractul de muncă, ultimul fluturaș de salariu, chitanța care atestă plata contribuțiilor de asigurări sociale, comunicarea obligatorie privind începerea raportului de muncă etc.), *studiu*, *membri de familie* aflat în întreținerea unui cetățean comunitar înscris la evidența populației.

În baza contractului de muncă, trebuie să vă înscrieți la *Serviciul Sanitar Național* și la un *medic de familie* pentru a beneficia de *asistență medicală în sistemul public*. Pentru aceasta, trebuie să vă adresați la ASL competent teritorial.

Alte aspecte legate de angajare

Stabiliți, de comun	Comunicări	
acord, cu angajatorul: <i>Programul de lucru;</i> <i>Zilele de muncă;</i> <i>Perioadele de odihnă săptămânală;</i> <i>Salariul;</i> <i>Etc.</i>	Pentru lucrătorii italieni și comunitari: angajatorul comunică începerea raportului de muncă, la INPS, cu cel puțin 24 de ore înainte de începerea propriu-zisă a muncii	- în cazul lucrătorilor care locuiesc cu angajatorul, în 48 de ore de la angajare se informează Autoritatea de Siguranță Publică

Conținutul scrisorii de angajare/contractului de muncă:

- data începerii raportului de muncă;
- nivelul de încadrare;
- perioada de probă;
- dacă lucrătorul locuiește sau nu cu angajatorul;
- rezidența / domiciliul lucrătorului;
- durata programului de lucru și împărțirea acestuia;
- ținuta de lucru, care va trebui să fie pusă la dispoziție de către angajator;
- alegerea jumătății de zi de odihnă săptămânală, pe lângă ziua de duminică;
- salariul convenit: lunar și pe oră;
- locul prestării activității și previziuni ale unor eventuale mutări sau însoțiri în concediu ale angajatorului;
- concediul de odihnă.

Contractul de muncă trebuie să fie semnat de către cele două părți (angajator și salariat)

Prestații intermitente de îngrijire a persoanelor pe timp de noapte

Se referă la personalul diferit de cel sanitar, angajat în mod expres pentru prestații ocazionale de asistență în timpul nopții. Personalul se încadrează la categoria „B super”, „C super”, „D super”. Angajarea va trebui să rezulte dintr-un document semnat de cele două părți, prin care se stabilește ora începerii și cea a încetării activității de asistență, precum și caracterul său de prestație ocazională.

Activitatea se desfășoară între orele 20.00 – 8.00.

Retribuția relativă este prevăzută în tabelul „D”, cu obligația de a asigura salariatului cina, micul dejun și o cazare adecvată în timpul nopții. Personalului respectiv i se vor garanta unsprezece ore de odihnă consecutive la fiecare douăzeci și patru de ore.

Perioada de probă: 8 zile (cu excepția nivelelor de încadrare D și D super, când perioada de probă este de 30 zile)

Odihna săptămânală: 36 de ore repartizate astfel:

- ⇒ 24 de ore duminica (orele lucrate duminica se plătesc cu 60% în plus);
și
- ⇒ 12 ore în altă zi a săptămânii stabilită cu angajatorul prin contractul individual de muncă (orele lucrate se plătesc cu 40% în plus).

Programul de lucru

- ⇒ lucrătorii care locuiesc cu angajatorul: 10 ore de muncă pe zi, ne consecutive, în total 54 de ore/ săptămână;
- ⇒ lucrătorii care nu locuiesc cu angajatorul: 8 ore de muncă pe zi, ne consecutive, distribuite de-a lungul a 5 sau 6 zile; în total 40 de ore săptămânale
- ⇒ Lucrătorii care aparțin nivelelor C, B, B Super; studenții (locuiesc cu angajatorul, lucrează maxim 30 de ore/ săptămână):
 - programul de muncă trebuie să fie între orele 6 și 14 /sau/ între orele 14 și 22 /sau/ se lucrează 3 zile pe săptămână, maxim 10 ore/zi;
 - contractul de muncă trebuie să fie obligatoriu în scris;
 - au dreptul la repaus de 11 ore consecutive într-o zi, iar în situația în care programul zilnic de lucru nu este cuprins în totalitate în intervalele orare 6 – 14, respectiv 14 – 22 are dreptul la repaus neplătit (de obicei după-amiaza) de cel puțin 2 ore/zi;
 - dacă programul de lucru depășește 6 ore au dreptul să le fie asigurată masa.

Munca suplimentară - se aplică următoarele majorări ale salariului orar astfel:

Munca pe timp de noapte 22 - 6	+ 20%
Munca suplimentară 6 - 22	+ 25%
Munca suplimentară 22 - 6	+ 50%
Munca suplimentară în timpul sărbătorilor + duminicilor	+ 60%

Pentru orele suplimentare efectuate de lucrătorii care nu locuiesc cu angajatorul (ce depășesc cele 40 de ore săptămânale, până la efectuarea a 44 de ore săptămânale de muncă), în intervalul 6 – 22, se aplică o majorare de 10%.

Alte drepturi:

Sărbători	Concediu	Libere plătite	Absențe	Maternitate
<p>Se plătește munca efectuată în zilele de sărbătoare, inclusiv în cazul lucrătorilor care nu locuiesc cu angajatorul</p> <p>Acestea sunt:</p> <ul style="list-style-type: none">- 1 ianuarie;- 6 ianuarie;- a doua zi de Paști;- 25 aprilie;- 1 mai;- 2 iunie;- 15 august;- 1 noiembrie;- 8 decembrie;- 25 decembrie;- 26 decembrie;- Sfântul Patron.	<p>26 de zile lucrătoare (atât în cazul lucrătorilor care locuiesc cu angajatorul, cât și în cazul lucrătorilor care nu locuiesc cu angajatorul, indiferent de programul de muncă);</p> <ul style="list-style-type: none">- nu puteți beneficia de concediul de odihnă în timpul perioadelor de boală, maternitate, concediere;- dacă ați lucrat mai puțin de un an, concediul se calculează astfel: $26 / 12 \times$ numărul lunilor de activitate din anul respectiv;	<p>Lucrătorii care locuiesc cu angajatorul:</p> <ul style="list-style-type: none">- 16 ore pe an;- 12 ore pe an (încadrările C, B, B Super, studenți); <p>Lucrătorii care nu locuiesc cu angajatorul:</p> <ul style="list-style-type: none">- care lucrează mai mult de 30 ore / săptămână: 12 ore plătite;- care lucrează mai puțin de 30 de ore / săptămână: 12 ore recalculate în funcție de programul de lucru efectuat <p>Lucrătorul care are un deces în familie (membri de familie care trăiesc cu acesta sau rude, până la gradul al doilea) are dreptul la 3 zile libere plătite;</p> <p>Cu ocazia nașterii unui fiu, tatăl are dreptul la 2 zile libere plătite</p> <p>Libere neplătite: acordate în baza înțelegerii dintre părți.</p>	<ul style="list-style-type: none">- în mod obligatoriu trebuie să informați angajatorul și să justificați absența de la locul de muncă;- absențele nejustificate de până la 5 zile, constituie motiv de concediere din justă cauză	<ul style="list-style-type: none">- concediu obligatoriu: lunile 8 și 9 de sarcină + primele 3 luni după naștere. Dacă nu există interdicții stabilite de medic, cele 5 luni de concediu obligatoriu pot fi luate după naștere.- perioada respectivă lucrătorea se ia în calcul pentru stabilirea celui de-al 13-lea salariu, concediului de odihnă, tfr;- lucrătorea nu poate fi concediată;- lucrătorea poate intra în concediu de maternitate anticipat, dacă există condițiile necesare și în urma prezentării unei cereri la Direcția Teritorială de Muncă.

Boală	Accident de muncă	Alocația pentru nucleul familial
<p>- trebuie să anunțați imediat angajatorul; - trebuie să transmiteți angajatorului, în termen de două zile de la eliberare, certificatul medical; - nu este prevăzută plata unei indemnizații de boală de către I.N.P.S.</p> <p>Dacă sunteți bolnav, indiferent dacă locuiți sau nu cu angajatorul, aveți dreptul la păstrarea locului de muncă, pentru perioade diferite, în funcție de vechimea în muncă avută la aceeași familie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 10 zile, pentru vechime de până la șase luni; ➤ 45 de zile, pentru vechime cuprinsă între șase luni și doi ani de serviciu; ➤ 180 de zile, dacă vechimea depășește doi ani. <p>În afară de păstrarea locului de muncă, angajatorul trebuie să asigure plata unei jumătăți din salariul stabilit, pentru primele trei zile și a salariului întreg, pentru zilele următoare, până la un maximum de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 8 zile, pentru vechime de până la șase luni; ➤ 10 zile, pentru vechime de la șase luni la doi ani; ➤ 15 zile, pentru vechime mai mare de doi ani. <p>În eventualele zile de internare în spital sau de boală la domiciliul angajatorului, muncitorului nu îi revine indemnizația de cazare și masă.</p>	<p>Dacă sunteți victima unui accident de muncă, angajatorul, după ce vă acordă primul ajutor,</p> <ul style="list-style-type: none"> - trebuie să anunțe accidentul la INAIL, - trebuie să vă plătească salariul aferent primelor trei zile de absență, - trebuie să păstreze locul de muncă angajatului respectiv, pentru un număr de zile variabile, în funcție de vechimea în serviciu: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 10 zile, pentru vechime de până la șase luni; ➤ 45 de zile, dacă are mai mult de șase luni și până la doi ani de serviciu; ➤ 180 de zile, dacă vechimea în serviciu depășește doi ani. 	<p>Dacă lucrați legal în Italia aveți dreptul la alocație pentru nucleul familial. Puteți solicita alocație pentru: dvs.; soțul/soția dvs. de care nu sunteți despărțit/despărțită legal; copiii 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 dvs., minori sau majori cu handicap, dacă sunt orfani de ambii părinți și nu au dreptul la pensie de urmaș.</p> <p>În cazul familiilor numeroase (cel puțin 4 copii cu vârsta de până la 26 ani), pot fi incluși de solicitant în nucleul său familial, inclusiv copiii cu vârsta cuprinsă între 18 și 21 de ani, dacă sunt studenți sau ucenici.</p> <p>Pentru prezentarea cererii la INPS, vă puteți adresa unui „patronato” recunoscut, care furnizează servicii gratuite în acest sens.</p> <p>Alocația poate fi solicitată retroactiv pentru ultimii 5 ani lucrați legal, în Italia. Dacă luați alocație de stat din România, și ați prezentat cerere pentru a lua alocație din Italia, e necesar să anunțați Agenția Județeană de Plăți și Inspecție Socială din România.</p> <p>! 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 (E401, E411).</p>

Pensia

<u>Pensia pentru limită de vârstă</u>	<u>Pensia anticipată</u>	<u>Alocația socială</u>
<p>Potrivit legislației din Italia, pentru a putea beneficia de pensia pentru limită de vârstă este necesar ca lucrătorul să fi îndeplinit vârsta de pensionare și să fi realizat un stagiul minim de cotizare de 20 de ani. În anul 2015, vârsta de pensionare pentru lucrătorii din domeniul privat este: pentru bărbați - 66 de ani și 3 luni și pentru femei - 63 de ani și 9 luni. Vârsta de pensionare va crește treptat. Se preconizează că, în 2018 vârsta de pensionare a tuturor lucrătorilor (bărbați și femei / public și privat / subordonați și autonomi) va fi de 66 de ani și 7 luni + o creștere ulterioară stabilită în funcție de evoluția speranței de viață.</p> <p>Cererea poate fi prezentată cu ajutorul unui "Patronato" sau online – pe site-ul www.inps.it / telefonic – sunând la numerele de telefon: 803164 (apelabil gratuit de la un telefon fix), 06164164 (apelabil de la un telefon mobil);</p>	<p>În anul 2015, pensia anticipată este recunoscută lucrătorilor cu un stagiul minim de cotizare de 42 de ani și 6 luni (în cazul bărbaților) și 41 de ani și 6 luni (în cazul femeilor).</p> <p>În cazul pensionării anticipate, sunt prevăzute următoarele penalizări: 1 procent pentru primii 2 ani de anticipare (față de vârsta de 62 de ani) și, ulterior, câte 2 procente pentru fiecare an de anticipare.</p> <p>Cererea poate fi prezentată cu ajutorul unui "Patronato" sau online – pe site-ul www.inps.it / telefonic – sunând la numerele de telefon: 803164 (apelabil gratuit de la un telefon fix), 06164164 (apelabil de la un telefon mobil);</p>	<p>Puteți beneficia de alocația socială dacă: aveți cel puțin 65 de ani și 3 luni; 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.</p> <p>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.</p> <p>Cererea poate fi prezentată cu ajutorul unui "Patronato" sau online – pe site-ul www.inps.it / telefonic – sunând la numerele de telefon: 803164 (apelabil gratuit de la un telefon fix), 06164164 (apelabil de la un telefon mobil);</p> <p>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 2015, valoarea lunară a alocației este de 448,52€. Veniturile realizate trebuie să fie inferioare limitelor stabilite anual (€ 5.830,76 dacă solicitantul este necăsătorit; € 11.661,52 dacă solicitantul este căsătorit.)</p>

! 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.

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.

Cererea de pensionare se depune la autoritatea competentă din statul de domiciliu (INPS în Italia și Casa Județeană de Pensii în România).

! Verificați întotdeauna situația privind contribuțiile dvs. de asigurări sociale („estratto conto contributivo”) fie online, înregistrându-vă pe site-ul INPS, fie adresându-vă INPS sau unui „patronato”, pentru a evita eventuale surprize neplăcute. 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, cu ajutorul unui „patronato”. 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.

ISE și ISEE (indicatorii situației economice) – utilizat de instituții publice și private pentru a evalua situația economică a familiilor. În funcție de aceștia, se stabilește dreptul/cuquantumul la: indemnizația de maternitate, indemnizația pentru nucleul familial, grădinițe și alte servicii pentru copii, alocații școlare (masă, cărți, burse de studiu, etc.), facilități pentru taxele universitare, servicii socio-sanitare la domiciliu, facilități pentru servicii de utilitate publică, etc. Pentru obținerea ISE și ISEE, vă puteți adresa celui mai apropiat sediu CAF.

Salarii minime (valabile de la 01.01.2015)**TABELUL A - MUNCITORI
CARE LOCUIESC LA
ANGAJATOR (valori lunare)**

A	620.25	
AS	733.03	
B	789.41	
BS	845.80	
C	902.2	
CS	958.58	
D	1.294.49	+ indemnizație 166,76
DS	1.350.88	+ indemnizație 166,76

**TABELUL B - MUNCITORI
DESCRIȘI LA ART. 15 – Al.
2. care locuiesc cu angajatorul,
lucrează maxim 30 ore /
săptămână
(valori lunare)**

B	563,87
BS	592,06
C	654,07

**TABELUL C - MUNCITORI
CARE NU LOCUIESC CU
ANGAJATORUL
(valori orare)**

A	4,51
AS	5,32
B	5,64
BS	5,98
C	6,31
CS	6,64
D	7,67
DS	8.00

**TABELUL D – ASISTENȚĂ
DE NOAPTE
(valori lunare)**

		handicap
--	--	----------

BS	972.67	
CS		1.102.36
DS		1.361.76
TABELUL E – PREZENȚĂ NOCTURNĂ (valori lunare)		
NIV. UNIC	645,61	
TABELUL F - INDEMNIZAȚIE (valori zilnice / valori lunare)		
prânz și/sau mic dejun	1,90	56,40
Cină	1,90	56,40
Cazare	1,64	48,90
Total	5,44	161,70

Contribuțiile virate pentru anul 2015 pentru contractele de muncă pe perioadă nedeterminată

Retribuție orară efectivă	Total contribuție orară		
	cu cota alocației familiale	fără cota alocației familiale *	
Până la euro 7,86	€ 1,39 (0,35)	€ 1,40 (0,35)	
Peste € 7,34 și până la € 8,95	€ 1,57 (0,39)	€ 1,58 (0,40)	
Peste € 8,95	€ 1,91 (0,48)	€ 1,93 (0,48)	
Muncă cu orar de lucru de peste 24 ore pe săptămână **	€ 1,01 (0,25)	€ 1,02 (0,25)	

Legendă :

* Cifra între paranteze este cota în sarcina muncitorului.

** Contribuția fără cota alocației familiale este datorată când muncitorul este soțul/soția angajatorului, sau rudă ori afîn până la gradul trei și locuiește cu angajatorul.

*** Sumele contribuțiilor din zona a patra sunt independente de retribuiția orară plătită, se referă la serviciile domestice efectuate la același angajator, cu un minimum de 25 de ore de lucru pe săptămână și se aplică încă de la prima oră lucrată în cursul săptămânii.

Contribuțiile virate pentru anul 2015 pentru contractele de muncă pe perioadă determinată

Retribuție orară efectivă	Total contribuție orară		
	cu cota alocației familiale	fără cota alocației familiale *	
Până la euro 7,86	€ 1,49 (0,35)	€ 1,50 (0,35)	

Peste € 7,86 și până la € 9,57	€ 1,68 (0,39)	€ 1,69 (0,40)
Peste € 9,57	€ 2,06 (0,48)	€ 2,06 (0,48)
Muncă cu orar de lucru de peste 24 ore pe săptămână **	€ 1,08 (0,25)	€ 1,09 (0,25)

IRPEF (impozitul pe venit)

Dvs. percepeți o retribuire din care sunt reținute contribuțiile de asigurări sociale, însă nu și impozitul pe venit (IRPEF). Din acest motiv, aveți obligația să prezentați **Modello Unico** (declarația de venit) și să plătiți IRPEF, dacă este cazul.

! În caz de neplată a IRPEF, riscați să primiți ulterior o solicitare de plată a impozitului cu majorări, din partea Agenzia delle Entrate.

Pentru completarea declarației de venit și pentru a verifica ce impozit pe venit trebuie să plătiți și scutirile de care puteți beneficia, vă puteți adresa celui mai apropiat sediu CAF .

Dacă nu ați primit de la angajator o declarație² ce conține sinteza retribuiților primite, atunci trebuie să însumați toate retribuițiile percepute în cursul anului precedent și să prezentați declarația de venit.

Cotele de impozitare a veniturilor anuale ale persoanelor fizice, începând cu ianuarie 2007 pentru plata IRPEF pe veniturile obținute în anii precedenți, sunt:

De exemplu, veniturile sub 15.000 euro se impozitează cu 23%, cele cuprinse între 15.001 și 28.000 euro se impozitează cu 3.450 euro + 27% din ce depășește 15.000 euro, etc.

Salariul de până la 8.000 euro/an, nu este supus IRPEF-ului.

Este posibil să se beneficieze de reduceri ale taxelor: dacă există membri ai familiei în întreținere, cum sunt soțul sau fiii minori; pentru achiziționarea de medicamente sau pentru plata consultațiilor medicale; pentru cheltuielile de închiriere a locuinței; pentru ratele împrumuturilor; pentru cheltuieli de renovare, etc.

Puteți beneficia de scutiri pentru membrii de familie aflați în întreținere, dacă în anul anterior fiecare, în parte, a obținut un venit mai mic de 2.840,51 Euro, prezentând o declarație pe proprie răspundere („autocertificazione”) în acest sens.

Pot fi considerați membri de familie aflați în întreținere, chiar dacă nu locuiesc cu contribuabilul: soția/soțul de care contribuabilul nu este despărțit legal și copiii acestuia. De asemenea, pot fi considerați membri de familie aflați în întreținere, cu condiția să

² Potrivit art.33 „Retribuție și stat de plată” din Contractul Colectiv de Muncă aplicat lucrătorilor din domeniul lucrătorilor, „angajatorul, în contextul plății periodice a salariului, trebuie să emită două exemplare ale statelor de plată/”prospetto paga” (fluturași de salariu), unul va rămâne la angajator și celălalt va fi înmănat lucrătorului. „Angajatorul, la cererea lucrătorului, este obligat să elibereze o declarație din care să rezulte suma retribuițiilor acordate în cursul unui an.”

locuiescă împreună cu contribuabilul sau să primească de la acesta alocații alimentare care nu sunt stabilite prin decizii ale Autorității judiciare: soț/soție divorțat/ă legal; urmași ai copiilor, părinți, ginere/noră, socri, frați/surori, bunici.

Potrivit Circularelor Administrației Financiare nr. 95/E din 12 mai 2000, respectiv nr. 18/E din 12 aprilie 2009, la solicitarea Administrației Financiare, dovada privind întreținerea membrului de familie se poate face cu orice mijloc de probă (de ex.: contract de închiriere sau facturi de utilități aflate pe numele solicitantului, documentație bancară care dovedește transferul de bani către membrul de familie aflat în întreținere etc.). În cursul unui eventual control, Administrația Finanțelor Publice, poate solicita prezentarea unei certificări emise de autoritatea fiscală din statul de reședință al membrului de familie aflat în întreținere.

Drepturi după încetarea contractului de muncă:

preaviz

Raportul de muncă poate înceta prin libera voință a muncitorului și a angajatorului, cu condiția să se acorde un preaviz legal celeilalte părți.

În caz de concediere, pentru raportul de muncă cu un program de lucru de peste 25 de ore / săptămână, preavizul acordat va trebui să fie de:

- 15 zile calendaristice, până la cinci ani de vechime în muncă la același angajator;
- 30 de zile calendaristice, peste cinci ani de vechime în muncă la același angajator.

Pentru raportul de muncă cu un program de lucru de până la 25 de ore / săptămână, preavizul va trebui să fie de:

- 8 zile calendaristice, până la doi ani de vechime în muncă;
- 15 zile calendaristice, peste doi ani de vechime în muncă.

Aceste termene se reduc cu 50% în cazul demisiei din partea muncitorului. În lipsa preavizului din partea angajatorului, se va plăti muncitorului o indemnizație egală cu retribuiția corespunzătoare perioadei de preaviz respective.

În schimb, în caz de demisie, muncitorului care nu lucrează în perioada de preaviz, îi este reținută din lichidare suma care i-ar fi revenit în această perioadă.

Preavizul se va trimite în scris, cu recomandată cu confirmare de primire pentru a evita contestații din partea angajatorului.

În caz de demisie: dacă lucrătorul nu respectă preavizul legal, zilele nelucrate vor fi reținute din lichidare sau din ultimul salariu.

În caz de concediere: dacă angajatorul nu comunică preavizul sau nu-i permite să lucreze, va fi obligat să-i plătească angajatului toate zilele.

TFR (lichidarea),

Observație: Există posibilitatea ca TFR să fie plătit în fiecare an, dacă acest lucru este solicitat de muncitor sau de angajator, în urma obținerii acordului celeilalte părți.

- ☑ plata *retribuției pentru ultima lună lucrată*,
- ☑ *fracțiunea din al 13-lea salariu* (dacă nu a fost acordată),
- ☑ plata *concediului de odihnă neefectuat*.

Atenție: Toate aceste drepturi trebuie acordate de către angajator. În cazul refuzului angajatorului, în vederea obținerii recunoașterii drepturilor dvs. salariale, potrivit legislației în vigoare, puteți să demarați procedura facultativă de conciliere (e necesar să vă adresați Direcției Teritoriale de Muncă, unde trebuie să depuneți o cerere) sau să încercați soluționarea problemei de muncă pe cale sindicală. Este important să dețineți documente doveditoare și să aveți posibilitatea să indicați martori (inclusiv datele de contact ale acestora).

- ☑ **Indemnizația 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, începând cu 01 mai 2015;**

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 Direcția Teritorială 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.

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).

Biroul Atașatului pe Probleme de Muncă și Sociale din cadrul Ambasadei României în Republica Italiană

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

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

Limitele asistenței

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