

# Vodnik o napotitvi delavcev v gradbenem sektorju

Italija



**POST-MEET**  
PROJECT



Co-funded by  
The European Union





**POST-MEET**  
PROJECT

# **Vodnik o napotitvi delavcev v gradbenem sektorju**

Italija



Co-funded by  
the European Union



# Uvod

## Pomembno obvestilo in cilji vodnika

Ta vodnik vsebuje podrobne informacije o pogojih zaposlitve in postopkih, ki se uporabljajo v gradbenem sektorju, vključno s tistimi, ki se nanašajo na napotitve delavcev.

Vodnik je bil pripravljen v okviru projekta Post-meet, ki ga financira Evropska unija (št. 101140103), in je bil objavljen kot del zbirke publikacij, namenjenih obravnavi razmer v Bolgariji, Italiji, na Poljskem, v Sloveniji in Španiji.

Cilj projekta Post-meet je izboljšati dostop do informacij o napotitvah delavcev in delodajalcev ter s tem spodbuditi spoštovanje zakonodaje. Svoje partnerske organizacije podpira tudi pri izboljšavah njihovih komunikacijskih kanalov. Več informacij o projektu lahko najdete na spletišču organizacij, ki so pripravile ta vodnik.

Ta vodnik ne vsebuje pravno zavezujočih informacij in ne služi kot celoviti vir informacij o napotitvah delavcev. Njegova struktura je bila oblikovana na podlagi informacij, ki so bile predhodno dostopne na javnih portalih, zlasti na spletišču Tvoja Evropa na temo napotitev, praktičnem vodniku Evropske komisije o napotitvah, in v letaku »Napoteni delavci v gradbenem sektorju«, ki ga je pripravil Evropski organ za delo, ki sta dostopna v razdelku »Uporabni stiki in viri« na koncu tega dokumenta. Zamisel je bila dopolniti obstoječe uradne vire informacij o tej temi in se osredotočiti na državne določbe, ki so povezane z napotitvijo delavcev v gradbenem sektorju.

Vodnik je bil zasnovan za običajne primere, kjer napoteni delavci ostanejo zavarovani za namene socialne varnosti v svoji matični državi, zanje pa v določenih zadevah velja zakonodaja države gostiteljice. Kot je pojasnjeno v nadaljevanju, obstajajo izjeme od tega standarda, na primer če napotitev traja dlje časa ali če je delavec napoten kot zamenjava za drugo osebo. Pomembno je tudi poudariti, da zakonodaja države gostiteljice velja zgolj v obsegu, ki je ugodnejši za delavca. V nasprotnem primeru za delavca še naprej veljajo določbe njegove matične države.

Čeprav priporočamo, da v primeru potrebe poiščete strokoven nasvet, opozarjamo, da se lahko določbe, ki so navedene v tem vodniku, spremenijo zaradi posodobitev ustreznih pravnih virov ter nacionalne in evropske sodne prakse, kar lahko še posebej vpliva na obseg uporabe nacionalnih določb v primerih napotitve.



# Predstavitev avtorjev vodnika

## Nacionalni paritetni odbor za sklade gradbenih delavcev (CNCE)

Nacionalni paritetni odbor za sklade gradbenih delavcev (*Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili* oz. CNCE) je nacionalna paritetna organizacija, ki so jo ustanovili socialni partnerji v gradbenem sektorju, s ciljem usmerjanja, spremljanja in usklajevanja sistema skladov za gradbene delavce (*Casse Edili in Edilcasse*) po vsej državi. Poleg tega Nacionalni paritetni odbor za sklade gradbenih delavcev sodeluje s podobnimi skladi iz drugih držav in v skladu z italijansko zakonodajo upravlja orodja, namenjena preprečevanju dela na črno, v sodelovanju z različnimi javnimi institucijami.

Sistem, ki ga usklajuje Nacionalni paritetni odbor za sklade gradbenih delavcev, vključuje 112 skladov Casse Edili in Edilcasse, ki na teritorialni ravni upravljata več plačilnih postavk delavcev, kot so regres, trinajsta plača in dodatek v panogi za delovno dobo za gradbene delavce (*Anzianità Professionale Edile* oz. APE). Odbor v tesnem sodelovanju z drugimi paritetnimi skladi v gradbenem sektorju obravnava poklicno usposabljanje ter varnost in zdravje pri delu (Formedil), dopolnilno zdravstveno zavarovanje (Sanedil) in dopolnilno pokojninsko zavarovanje (Prevedi, Previdenza Cooperativa in Fondapi).

## FORMEDIL

FORMEDIL je nacionalna paritetna organizacija za spodbujanje poklicnega usposabljanja, varnosti in storitev na trgu dela. Usklajuje mrežo teritorialnih organizacij po vsej državi. Sistem FORMEDIL zagotavlja kvalificirano poklicno usposabljanje, ki je zasnovano za spodbujanje vseživljenjskega učenja in strokovnega razvoja različnih kadrov v gradbenem sektorju. Poleg tega spodbuja povezovanje na trgu dela preko teritorialnih služb za pomoč uporabnikom ter zagotavlja storitve svetovanja podjetjem in delavcem z namenom izboljšanja varnosti na gradbiščih.

FORMEDIL se ukvarja tudi s tehničnim svetovanjem prek svojega opazovalnega centra za obiske gradbišč, zagotavlja strokovno podporo pri izvajanju Poenotenega besedila o varnosti in zdravju pri delu (Zakonodajna uredba št. 81/2008) ter spodbuja prenos tehnologij in dobrih praks v organizacijske procese. Posebna pozornost je namenjena informiranju in usposabljanju vodij in nadzornikov na področju varnosti (t. i. *preposti*).

## Poklicno usposabljanje

Teritorialne organizacije mreže FORMEDIL ponujajo široko in raznoliko ponudbo tečajev. To vključuje uvodne tečaje, kot je »16-urni tečaj«, ki jih je treba opraviti pred začetkom dela na gradbiščih, osvežitvene tečaje za fizične delavce in tehnike ter specializirane tečaje za dejavnosti, kot so obnova, sistemi okoljskega upravljanja in sistemi kakovosti poslovanja.

## Storitve svetovanja na gradbiščih

Zahvaljujoč teritorialni organizaciji mreže FORMEDIL lahko podjetja in delavci, registrirani v skladih Casse Edili in Edilcasse, izkoristijo možnosti brezplačnih inšpekcijskih pregledov in svetovalnih storitev za preverjanje in izboljšanje varnosti na gradbiščih. Namen te storitve je zagotoviti stalno podporo, prepoznati posebna tveganja in predlagati praktične rešitve za njihovo preprečevanje.

## Mednarodne dejavnosti

FORMEDIL je član evropske mreže REFORME, ki je bila ustanovljena leta 1986 in spodbuja izmenjavo dobrih praks med mladimi, strokovnjaki in vodjami usposabljanja v gradbenem sektorju. To sodelovanje pomaga krepiti sposobnosti in veščine delavcev ter spodbujati inovativnost in strokovno rast na mednarodni ravni.

## Kaj je transnacionalna napotitev delavcev?

V skladu z Direktivo 96/71/ES (kakor je bila spremenjena z Direktivo 2018/957/EU) in Uredbo (ES) št. 883/2004 se pojem »napotitev delavcev« uporablja za opredelitev pravil, ki se uporabljajo v primeru začasne mobilnosti delavcev v okviru zagotavljanja storitev v Evropski uniji.

Pogoji za napotitev delavcev so obstoj in veljavnost delovnega razmerja med delodajalcem, ki ima običajno sedež v državi članici EU (t. i. pošiljateljско podjetje), in zaposlenim v njej, ki je običajno zaposlen in napoten v podjetje s sedežem v drugi državi članici EU (t. i. gostiteljsko podjetje) z namenom zagotavljanja storitve za določeno časovno obdobje. Podjetji mora zavezovati pogodbeno razmerje (npr. podizvajalska pogodba), in sicer v okviru sodelovanja v isti skupini ali pogodba o začasnem delu, če gre za napotitev prek agencije za začasno zaposlovanje.

Napoteni delavci praviloma ostanejo zavarovani pri socialnih varnostnih organih države pošiljateljice. Kljub temu so upravičeni do plačila, kot je opredeljeno v zakonodaji in kolektivnih pogodbah države, v kateri začasno opravljajo svoje delo (v nadaljnjem besedilu: namembna država ali »država gostiteljica«).

V skladu z Direktivo 96/71/ES, kakor je bila spremenjena z Direktivo EU 2018/957, imajo napoteni delavci pravico do uporabe zakonodaje države gostiteljice v različnih zadevah, če je ta zanje ugodnejša, vključno z naslednjimi:

- minimalni delovni čas in minimalni počitek;
- minimalni plačani letni dopust;
- nadomestila, vključno s plačilom nadurnega dela, in brez shem dodatnega poklicnega pokojninskega zavarovanja;
- pogoji zaposlovanja delavcev, zlasti zagotavljanje delavcev s strani agencij za začasno zaposlovanje;
- zdravje, varnost in higiena pri delu;
- zaščitni ukrepi v zvezi s pogoji zaposlovanja nosečnic ali žensk, ki so pred kratkim rodile, otrok in mladine;
- enakopravno obravnavanje moških in žensk ter druge določbe o nediskriminaciji;
- pogoji glede nastanitve delavcev, če jih delodajalec zagotavlja delavcem zunaj njihovega običajnega kraja dela;
- dodatki ali povračila stroškov za kritje potnih stroškov, prehrane in nastanitve delavcev, ki iz poklicnih razlogov opravljajo delo zunaj svojega običajnega kraja prebivanja.

Kar zadeva sheme dodatnega poklicnega pokojninskega zavarovanja pravice delavcev v skladu s členom 6 Direktive Sveta 98/49/ES še naprej urejajo določbe države gostiteljice, kadar ti niso vključeni v pokojninsko zavarovanje države članice pošiljateljice.

V skladu z Direktivo EU 2018/957 se zahteva po »časovno omejenem trajanju« napotitve presoja na podlagi dejanskih okoliščin, kot so narava izvedenih dejavnosti ali ob predpostavki, da bo delavec po zaključeni storitvi v tujini nadaljeval z delom v državi pošiljateljici.

Kakor koli že, Direktiva EU 2018/957 uvaja posebno omejitev glede uporabe delovne zakonodaje države gostiteljice samo v primeru izbranih zadev. Recimo, da napotitev presega 12 mesecev (gre za tako imenovano »dolgoročno napotitev«). V takem primeru so napoteni delavci upravičeni do celotnega nabora pravic delovnega prava, ki veljajo v državi gostiteljici, z izjemo postopkov, formalnosti in pogojev za sklenitev in prenehanje pogodbe o zaposlitvi (vključno s klavzulami o prepovedi konkurence) ter do vključitve v sheme dodatnega poklicnega pokojninskega zavarovanja. Na podlagi utemeljenega obvestila organom države gostiteljice lahko pošiljateljsko podjetje odloži uporabo pravil o dolgoročni napotitvi do največ 18 mesecev od datuma začetka napotitve.

V primeru napotitve morajo podjetja pred začetkom izvajanja del v tujini pristojnim organom države gostiteljice predložiti predhodno izjavo. V skladu z Direktivo 2014/67/EU mora ta izjava vsebovati podrobnosti, ki omogočajo identifikacijo zadevnega podjetja in napoteni delavcev, delovišča ter druge ustrezne dodatne informacije. V skladu z načelom svobode zagotavljanja storitev v EU ta izjava ne zahteva nobenega formalnega dovoljenja.

Na spletišču Tvoja Evropa o napotitvah, katerega povezavo najdete v razdelku »Uporabni viri in stiki«, lahko najdete nacionalna spletišča o napotitvah, ki so običajno na voljo vsaj v angleščini, vključno z informacijami o delovnih pogojih, koristnih stikih in predlogah za podajo izjave.

Poleg tega morajo podjetja v potrditev skladnosti z minimalnimi merili, ki jih je treba izpolnjevati za ohranjanje skladnosti v državi pošiljateljici med delom v tujini, v skladu s členom 12 Uredbe (ES) št. 883/2004 zahtevati izdajo obrazca A1 pri organih socialne varnosti države pošiljateljice in to po možnosti pred napotitvijo.

Prav tako je mogoče ostati prijavljen pri organih socialne varnosti drugih držav nečlanic EU, če obstajajo sklenjeni dvostranski sporazumi z ustrežno državo članico EU, v kateri poteka napotitev. V drugih preostalih primerih, na primer v primeru napotitve iz druge države nečlanice EU, v primeru napotitve, ki traja več kot 24 mesecev v skladu s členom 12 Uredbe (ES) št. 883/2004, ali če so napoteni delavci poslani v državo, da bi nadomestili drugo osebo, se delavce praviloma prijavi pri organih socialne varnosti države gostiteljice. Pristojni organi države pošiljateljice in države

gostiteljice se lahko na zahtevo dogovorijo o izjemah, kot je ohranitev sklenjenega zavarovanja v državi pošiljateljici za več kot 24 mesecev v interesu zadevnih oseb (člen 16).

Glede obdavčitve plačil napotnih delavcev morate ustrezne informacije poiskati v dvostranskih sporazumih, da se prepreči dvojno obdavčevanje. Običajno ti sporazumi sledijo tako imenovanemu pravilu 183 dni, ki določa, da obdavčitev poteka v državi pošiljateljici pod pogojem, da obdobje bivanja v tujini ne presega 183 dni v enem davčnem letu.

# Pogoji in določila zaposlitve

## Kakšna je veljavna minimalna plača v Italiji?

Italija nima zakonsko določene minimalne plače. Minimalne ravni plač so določene v nacionalnih kolektivnih pogodbah (CCNL), ki jih delavci sklenejo na ravni posameznih sektorjev. Za določitev ustreznih minimalnih ravni plače je treba najprej opredeliti pravno kategorijo med tistimi, ki so navedene v členu 2095 civilnega zakonika, in sicer: vodstveni delavci, višji uslužbenci, administrativni delavci in fizični delavci.

Nato je treba opredeliti pogodbene kvalifikacije, kar pomeni sklop nalog z enako stopnjo specializacije, odgovornosti in zahtevnosti. Te kvalifikacije se imenujejo »pogodbene«, ker so opredeljene v posebnih kolektivnih pogodbah. Kolektivne pogodbe posamezne kvalifikacije povezujejo z minimalnimi plačami, t. i. »minimi tabellari«.

Zlasti za gradbeni sektor so značilne tri vrste kolektivnih pogodb (CCNL): pogodbe na področju industrije in združništva, obrti in malega gospodarstva, ki opredeljujejo pogoje za fizične delavce, administrativne delavce in srednji vodstveni kader. Menedžerji so izključeni, ker jih ureja medsektorska kolektivna pogodba (CCNL) in niso zajeti v tem vodniku.

Spodaj so navedene minimalne plače, ki veljajo od 21. 05. 2025 za različne pogodbene ravni v gradbenem sektorju.

Formalno je minimalna plača sestavljena iz treh posebnih postavk: osnovne plače (ki se občasno zvišuje s kolektivnimi pogajanji), dodatka za življenjske stroške (*indennità di contingenza*) (namenjenega samodejnemu povračilu stroškov inflacije, ki je bil ukinjen leta 1992 in istega leta zamrznjen na takratni vrednosti) in ločene postavke plačila (Elemento Distinto della Retribuzione oz. EDR) (pavšalnega plačila, ki je bilo opredeljeno leta 1992).

Za večjo preglednost naslednja tabela povzema skupni znesek vseh treh postavk.

Napoteni delavci pa imajo pravico do polnega »plačila«, kar pomeni višji znesek od minimalne plače, kot je podrobneje pojasnjeno v naslednjih vprašanjih. Plačilo je v veliki meri urejeno tudi s teritorialnimi sporazumi, pri čemer izstopa teritorialni panožni dodatek (Indennità Territoriale di Settore), ki se pri administrativnih delavcih imenuje tudi proizvodni bonus (Premio di produzione).

Hierarhija delovnih mest v kolektivnih pogodbah v gradbeništvu	Hierarhija delovnih mest v kolektivnih pogodbah v gradbeništvu	Minimalna plača – kolektivne pogodbe za obrt	Minimalna plača – kolektivne pogodbe za malo gospodarstvo
<b>Delovno mesto 1. stopnje</b>	<b>1590,56</b>	<b>1585,21</b>	<b>1611,78</b>
<p>Administrativni delavci začetniki (z manj kot 2 leti izkušenj) z nalogami telefonskega operaterja, vnosa in prepisov podatkov. Nekvalificirani delavci, ki so sposobni izvajati preproste naloge, ki zahtevajo znanje, ki ga je mogoče pridobiti v nekaj dneh, na primer sestavljanje opreme, izkopavanje in splošna nekvalificirana dela ali pomoč kvalificiranim in specializiranim delavcem.</p>			
<b>Delovno mesto 2. stopnje</b>	<b>1775,57</b>	<b>1765,50</b>	<b>1800,43</b>
<p>Tehnični ali administrativni delavci z operativnimi nalogami, ki niso zajete na višjih ravneh (telefonski operaterji, delavci s preprostimi tajniškimi opravili, zaposleni za vnos podatkov, zaposleni, ki preverjajo knjigovodske listine v zvezi z odpremo materiala). Usposobljeni fizični delavci Delavci, ki so sposobni izvajati dela, ki zahtevajo posebna znanja, na primer nespecializirani mizarji in zidarji, postavljalci gradbenega odra, pleskarji in varilci.</p>			
<b>Delovno mesto 3. stopnje</b>	<b>1917,05</b>	<b>1909,40</b>	<b>1944,71</b>
<p>Tehnični in administrativni delavci z operativnimi nalogami, ki zahtevajo osnovna znanja in spretnosti, povezana z delovnim področjem (npr. osebje, ki opravlja izračune ali pripravlja izplačila plač). Specializirani fizični delavci Delavci, usposobljeni za izvajanje posebnih del, ki zahtevajo specifične praktične spretnosti, pridobljene med vajeništvom ali tehnično-praktično usposabljanjem, na primer mizarji, ki izdelujejo strešne konstrukcije ali opaže za posebne armature, zidarji, ki znajo zidati stebre, loke in obloge ter znajo brati projektno dokumentacijo in pripraviti delovišče.</p>			
<b>Delovno mesto 4. stopnje</b>	<b>2025,89</b>	<b>2015,68</b>	<b>2055,65</b>
<p>Administrativni delavci Tehnični asistent pri opravljanju nalog, ki zahtevajo osnovne poklicne izkušnje ali podporo koordinatorjem; IT-programer; tehnični risar; izvajalec arhitekturnih obnovitvenih del; restavrator na področju varstva kulturne dediščine; administrativni delavci in CAD-oblikovalci, ki delujejo z določeno stopnjo avtonomije. Delavci, ki opravljajo visoko specializirane naloge, bodisi na delovnem mestu, ki je navedeno na nižjih stopnjah, bodisi drugače (na primer vozniki kompleksnih strojev ali strojev za vrtnanje predorov), in to izključno v skladu z opredelitvami kolektivne pogodbe (CCNL).</p>			
<b>Delovno mesto 5. stopnje</b>	<b>2134,70</b>	<b>2126,78</b>	<b>2166,62</b>
<p>Tehnični in administrativni delavci z omejenimi nalogami usklajevanja (tehnični asistent, analitik, vodja delovišča za zgodovinske stavbe, arheolog, restavratorji, referenti, zadolženi za nabavo oz. tolmačenje normativov glede plačil, računovodja).</p>			
<b>Delovno mesto 6. stopnje</b>	<b>2461,19</b>	<b>2415,52</b>	<b>2499,48</b>
<p>Tehnični in administrativni delavci, ki so jim bile zaupane naloge odločanja v okviru splošnih okvirov usklajevanja, ki jih določijo nadzorniki.</p>			
<b>Delovno mesto 7. stopnje</b>	<b>2678,86</b>	<b>2691,82</b>	<b>2721,41</b>
<p>Administrativni delavci z nalogami usklajevanja, ki jim je bila poleg zahtev 6. stopnje in specifičnih strokovnih izkušenj dodeljena posebna odgovornost.</p>			
<b>Delovno mesto na stopnji 7Q (višji uslužbenci)</b>	<b>2678,86</b>	<b>2691,82</b>	<b>2721,41</b>
<p>Delavci, med katerimi so tudi tisti, uvrščeni na 7. stopnjo, ki redno opravljajo visoko strokovne funkcije ali naloge ter so odgovorni za izvajanje dejavnosti visoke specializacije, koordinacije in vodenja in/ali raziskav in razvoja projektov, s katerimi prispevajo k opredelitvi ciljev podjetja.</p>			

## Kateri drugi elementi plačila veljajo za napotene delavce?

Panožne kolektivne pogodbe v gradbenem sektorju vključujejo dodatne elemente plačila bodisi izključno za fizične delavce ali pisarniške delavce (tj. administrativne delavce in srednji vodstveni kader) ali pa kot standard za vse zajete delavce, kot je opisano spodaj.

Kadar ni določeno, se ti elementi izračunajo na podlagi naslednjih postavk »plačila«:

- vsota minimalne plače, panožnega teritorialnega dodatka in morebitnih individualnih bonusov (ki jih lahko v primeru napotitve nadomestijo drugi elementi) za delavce v delavskem sektorju; vsota minimalne plače; proizvodnega dodatka (panožnega teritorialnega dodatka); morebitnih veljavnih dodatkov za odsotnost malice, ravnanje z gotovino, izvajanje del v visokogorju, izvajanje del v kesonih in predorih pod tlakom za delavce, za katere ne veljajo omejitve glede delovnega časa; morebitni kolektivni ali individualni bonusi (ki jih lahko v primeru napotitve nadomestijo drugi elementi) poleg provizij, bonusov za udeležbo pri dobičku ali kateri koli drug element, ki se redno izplačuje pisarniškim delavcem.

Delavci imajo pravico do: (i) trinajstmesečne plače in (ii) plačanega dopusta. Podjetje jih plača na podlagi kumulativne 18,5-odstotne dajatve na plačo (poleg morebitnega bonusa za vodje ekip), pri čemer je 8,5 % namenjenih kritju stroškov plačanih dopustov, 10 % pa trinajsti plači (imenovani tudi božičnica ali Gratifica natalizia). Ta znesek se obračuna pri paritetnem skladu Cassa Edile ali Edilcassa.

Med plačilnimi postavkami, vezanimi na delovno dobo, fizični delavci prejmejo nadomestilo za delovno dobo v gradbeništvu (Anzianità Professionale Edile – APE), če so v zadnjih dveh letih v sektorju opravili najmanj 2.100 delovnih ur. Po preverjanju tega pogoja Casse izplača delavcem nadomestilo APE na podlagi dodatnega prispevka, ki ga podjetja vplačujejo v nacionalni paritetni sklad FNAPE v skladu z dajatvami, ki so določene za vsako ozemlje na nacionalni ravni.

Pisarniški delavci imajo pravico do naslednjih elementov:

- trinajsta plača, ki jo delodajalec običajno izplača neposredno decembra v višini ene mesečne plače na leto in se zaračuna sorazmerno glede na število dejanskih mesecev dela pri podjetju (meseči se izračunajo v celoti, če ima delavec 15 ali več dni delovne dobe, in se ne upoštevajo v primeru manj kot 15 dni delovne dobe);
- plačani dopust: štiri tedne na leto;
- letni dodatek (štirinajsta plača): za delovno dobo, dopolnjeno med 1. julijem in 30. junijem, letni dodatek v višini ene mesečne plače, prejete v juniju in se zaračuna sorazmerno glede na število dejanskih mesecev dela pri podjetju (meseči se izračunajo v celoti, če ima delavec 15 ali več dni delovne dobe, in se ne upoštevajo v primeru manj kot 15 dni delovne dobe);
- dostop do uporabe menz podjetja ali plačilo nadomestila, kot je opredeljeno v teritorialnih kolektivnih pogodbah;
- redni dodatki za delovno dobo v višini fiksnega zneska za vsaki dve leti delovne dobe.

Poleg tega imajo tako fizični kot pisarniški delavci pravico do sledečega:

- plačanega dopusta, ki obsega 88 ur letno plačanega osebnega dopusta (imenovanega tudi ROL), pri čemer delavec pridobi eno uro dopusta za vsakih 20 opravljenih delovnih ur; delavci imajo pravico do nadomestila plače (vključno z deležem trinajste in štirinajste plače) za dopust, ki ga pridobijo do 31. decembra tekočega leta in ga ne izkoristijo do 30. junija naslednjega leta;
- odpravnine v skladu z določbami civilnega zakonika, ki predstavlja plačilo ob prenehanju delovnega razmerja (kar se lahko nanaša na konec obdobja napotitve v Italijo) v znesku, ki

ustreza plačilu za vsako leto delovne dobe, deljenem s 13,5 (upoštevajoč samo deleže mesecev z več kot 15 dnevi delovne dobe);

- panožnega teritorialnega nadomestila, ki ga opredelijo socialni partnerji na teritorialni ravni (na primer med 188 EUR in 371 EUR na mesec, odvisno od stopnje delovnega mesta glede na trenutno veljavne zneske, ki veljajo za Rim in provinco);
- Variabilni element prejema, o katerem se dogovorijo teritorialni socialni partnerji, znaša največ 6 % dajatev na osnovno plačo in temelji na posebnih teritorialnih kazalnikih uspešnosti in kazalnikih uspešnosti na ravni podjetja, ki se preverjajo vsako leto. EVR ne vpliva na druge elemente plačila (dodatke, odpravnine ...).

Nenazadnje kolektivne pogodbe za srednji vodstveni kader (delovno mesto na stopnji 7Q) vključujejo tudi zavarovanje za primer civilne odgovornosti do tretjih oseb ter mesečno nadomestilo za opravljanje funkcije v višini 140 EUR. (*indennità di funzione*). Zgolj 50 % tega nadomestila se lahko nadomesti z morebitnim individualnim bonusom, ki se dodeli zaradi izvajanja posebne naloge.

V skladu z Direktivo 96/71/ES za nadomestila stroškov, kot so potni stroški, nastanitev in prehrana, ki nastanejo pri napotitvi iz države pošiljateljice v Italijo, še naprej velja zakonodaja države pošiljateljice.

## Ali plačilo vključuje druga nadomestila, ki jih je treba izplačati v posebnih okoliščinah?

Kolektivne pogodbe v gradbenem sektorju določajo naslednja povečanja osebnih prejemkov fizičnih delavcev:

- dnevne nadure: 35 %;
- delo med prazniki<sup>(1)</sup>: 45 %;
- nadurno delo med prazniki: 55 %;
- nočno delo brez zaporednih izmen: 28 %;
- dnevno delo v zaporednih dnevni izmenah: 9 % za kolektivne pogodbe v industriji in združenstvu ter malem gospodarstvu – 12 % za kolektivne pogodbe v obrti;
- nočno delo v zaporednih izmenah: 12 % za kolektivne pogodbe v industriji in združenstvu ter malem gospodarstvu – 14 % za kolektivne pogodbe v obrti;
- nočno delo hišnikov: 8 %;
- neprekinjeno nočno delo za delavce, ki izvajajo gradbena ali obnovitvena dela samo ponoči: 16 %;
- nadurno nočno delo: 40 %;
- nočno delo med prazniki: 50 %;
- nadurno delo med prazniki: 70 %;
- nedeljsko delo z nadomestilom za čas počitka, brez vključevanja delavcev, vpisanih v izmene: 8 %.

Kar zadeva pisarniške delavce, sporazumi določajo naslednja povečanja, ki se nanašajo na plačilo brez morebitnih dodatkov (za ravnanje z gotovino, težke pogoje dela), provizij in bonusov pri delitvi dobička:

(1) Delo med prazniki pomeni delo, opravljeno v času državnih praznikov, v nedeljo (razen če se nedeljsko delo uravnoteži z nadomestnim počitkom) ali na dan nadomestnega počitka, ki nadomešča delo opravljeno v nedeljo.

- dnevne nadure: 35 %;
- delo med prazniki: 45 %;
- nadurno delo med prazniki: 55 %;
- nočno delo<sup>(2)</sup> brez občasnih izmen: 34 %;
- nočno delo v občasnih izmenah: 10 %;
- nočno nadurno delo: 47 %;
- nočno delo med prazniki, razen če poteka v občasnih izmenah: 50 %;
- nadurno nočno delo med prazniki: 70 %.

V primeru težkih pogojev dela imajo fizični delavci pravico do dodatka, ki se izplača poleg plačila in se izračuna kot znesek odstotka od plače. Glavne okoliščine težkih pogojev dela in pripadajoči odstotki dodatkov so navedeni spodaj.

### Fizični delavci

Vrsta del	Standardni nacionalni zneski	Izredna klavzula <sup>(3)</sup>
Izvajanje del v dežju ali snegu	4 %	5 %
Izvajanje del s pnevmatskimi rušilnimi kladivi, ki niso sestavljena na nosilcu (samo za delavce, ki delo izvajajo s kladivi)	5 %	5 %
Pilotna ali vrtalna dela samo za delavce, ki so izpostavljeni vodnim ali blatnim razmeram	5 %	12 %
Odstranjevanje snega ali ledu za železniško opremo	8 %	15 %
Izvajanje del na nosilcih, pragovih ipd.	12 %	20 %
Izkopavanja z določenim in ozkim prerezom ter globino nad 3,50 metra v izjemno neugodnih razmerah	13 %	20 %
Gradnja poševnih ravnin z naklonom 60 % ali več	13 %	22 % (23 % nel CCNL Piccola Industria)
Rušenje nestabilnih konstrukcij	16 %	23 % (22 % nel CCNL Piccola Industria)
Izvajanje del v vodi (če mora delavec stopiti v vodo ali blato več kot 12 cm)	16 %	28 %
Izvajanje del na dvižnih ploščadih	17 %	35 %
Izvajanje del na novi kanalizaciji v predorih	19 %	35 %

Panožne in/ali teritorialne kolektivne pogodbe določajo plačilo drugih nadomestil, kot so nadomestila za izvajanje del v predorih, na kesonih pod pritiskom ali v visokogorju, pri čemer se zneski razlikujejo zaradi posebne vrste dela ali težavnih razmer.

(2) Ure med 22.00 in 6.00 se štejejo za nočne ure.

(3) »Izredna« klavzula se nanaša na naslednje province: Bologna, Ferrara, Genova, La Spezia, Lecce, Modena, Parma, Piacenza, Ravenna in Savona.

Panožne kolektivne pogodbe določajo tudi poseben dodatek za vodje skupin (10 % plačila oz. 14 % plačila, če dejavnost vodje skupine vključuje več skupin). V pogodbah za malo gospodarstvo ta dodatek predstavlja 10 % razlike med osnovno plačo 4. stopnje in 3. stopnje, do katere pride po napredovanju vodje skupine na 4. stopnjo (v ostalih dveh kolektivnih pogodbah je vodja skupine privzeto uvrščen na 3. stopnjo).

Teritorialne kolektivne pogodbe lahko določijo dodatne dodatke, vključno z dodatki za delo v visokogorju, in revidirajo zneske drugih dodatkov.

- **Potni stroški (*trasferta*):** Fizični delavci, ki so začasno napoteni v kraj, ki se razlikuje od njihovega običajnega delovnega mesta, imajo pravico do povračila dodatnih prevoznih stroškov. Če je delavec napoten na gradbišče izven območij, določenih s teritorialno pogodbo, ima pravico do dnevnega dodatka v višini 10 % plačila ali do višjega zneska, ki je najverjetneje opredeljen v teritorialnih pogodbah. Dnevnica se ne izplača, če se delavec zaradi napotitve nahaja bližje svojemu običajnemu kraju bivanja. V primeru prenočitve krije podjetje stroške namesto izplačila dnevnice.
- V primeru odmorov zaradi višje sile (npr. zaradi neugodnih vremenskih razmer) gradbeni delavci niso upravičeni do plačila, če odmor traja manj kot 30 minut. V nasprotnem primeru ima delavec pravico do plačila za ves čas trajanja odmora. V primeru odmora zaradi neugodnih vremenskih razmer mora gradbeni delavec ostati na gradbišču, razen če delodajalec ne odloči drugače.

Glavni dodatki za pisarniške delavce

- **Denarni dodatek:** administrativni delavci, ki ravnajo z denarjem in so odgovorni za morebitne napake, so upravičeni do 8-odstotnega dodatka, ki se izračuna glede na minimalno plačo.
- **Dodatek za osebni prevoz:** če administrativni delavci običajno uporabljajo svoje osebno prevozno sredstvo za opravljanje poslovne dejavnosti, se podjetje strinja s povračilom stroškov za uporabo in vzdrževanje vozila.
- **Dodatek za izvajanje del v predorih:** v primeru izvajanja del v predorih pogodbe v industriji in združenstvu ter malo gospodarstvo določajo mesečno nadomestilo v višini 25,82 EUR, medtem ko obrtna pogodba določa mesečno nadomestilo v višini 7,75 EUR.
- **Potni stroški:** administrativni delavci, ki se občasno in začasno odpravijo na službena potovanja, imajo pravico do povračila dejanskih stroškov prevoza, prehrane in nastanitve ter do 15-odstotnega dodatka, ki se izračuna na podlagi stroškov prehrane ali nastanitve ali kot pavšalno plačilo za predhodno kritje stroškov.
- **Kritje sodnih stroškov:** Poleg drugih nadomestil za administrativne delavce je srednji vodstveni kader upravičen do kritja stroškov pravne podpore (s strani delodajalca) v postopkih, ki izhajajo iz opravljanja njihovih nalog in niso posledica hude malomarnosti ali neprimerne ravnanja.

## Ali obstajajo panožni skladi, ki posredujejo regres za letni dopust ali druge postavke plačila?

Da, v Italiji obstaja sistem paritarnih organizacij v gradbeništvu, ki so organizirane na teritorialni ravni prek tako imenovanih skladov Casse Edili ali Edilcasse. Ti skladi »Casse« so namenjeni upravljanju sredstev v zvezi z regresom za letni dopust in trinajsto plačo, ki jo obračunavajo podjetja, plačilom za delovno dobo v gradbeništvu (APE) in drugimi prejemki, ki so določeni na teritorialni ravni. Za dodatne informacije glejte poglavje

## Kateri drugi elementi plačila veljajo za napotene delavce?

Poleg tega plačila v sklade »Casse« vključujejo variabilni delež plačil (približno 1 %), ki je namenjen nacionalni organizaciji Formedil in teritorialni organizaciji Formedil (znani kot *Scuole Edili* – centri za poklicno usposabljanje v gradbeništvu). To omogoča dostop do tečajev o varnosti in zdravju pri delu (VZD) ter poklicnega usposabljanja kakor tudi do brezplačnega svetovanja podjetjem o varnosti, vključno z obiski gradbišč s strani specializiranih tehnikov z namenom prepoznavanja tveganj in izboljšanja preventivnih in zaščitnih ukrepov.

Naslednji paritetni skladi dopolnjujejo sistem paritetnih organizacij v gradbenem sektorju:

### Sanedil (za fizične in pisarniške delavce)

SANEDIL je dopolnilni zdravstveni sklad v gradbeni industriji. Velja za fizične delavce, administrativne delavce in srednji vodstveni kader, ki jih zajema ena katera koli od treh kolektivnih pogodb na področju gradbeništva ali katera koli druga pogodba, sklenjena s podjetji, registriranimi pri Casse Edili ali Edilcasse. Sanedil vključuje tudi družinske člane, ki so za davčne namene opredeljeni kot vzdrževani družinski člani zaposlenega (familiari »fiscalmente a carico«).

Cilj sklada je poleg nacionalne zdravstvene službe zagotoviti delavcem dostop do dopolnilnih zdravstvenih, socialnih in zdravstvenih storitev. Sklad vključuje tri različne zdravstvene sheme (v primeru bolezni, nezgod in tako imenovane samoupravne storitve Sanedil).

V zvezi z zavarovanjem:

- Za fizične delavce znaša zavarovalna premija 0,60 % minimalne plače in teritorialne panožne odškodnine, pri čemer mora biti izplačanih najmanj 120 ur na mesec. Ta znesek se plača prek sklada Cassa Edile/Edilcassa.
- Za pisarniške delavce znaša zavarovalna premija 0,26 % mesečnega plačila (minimalna plača in proizvodni bonus). Podjetja plačajo ta znesek prek sklada Cassa Edile/Edilcassa ali neposredno v sklad.

### Dopolnilni pokojninski skladi

Dopolnilni pokojninski skladi so namenjeni vključevanju javnih pokojninskih prejemkov.

Sektor gradbeništva ima tri pokojninske sklade, ki se uporabljajo glede na veljavno kolektivno pogodbo. To so: Prevedi (kolektivne pogodbe za industrijo in zadruga ter obrt), Previdenza Cooperativa (za zadruga, ki jih zajemajo kolektivne pogodbe za industrijo in zadruga) in Fondapi (kolektivne pogodbe za malo gospodarstvo).

Ti skladi vključujejo majhen obvezni prispevek, ki ga delodajalec plačuje prek sklada Casse. Delavci se lahko odločijo, da ga povečajo z dodatnim prostovoljnim prispevkom in/ali izberejo, da se odpravnina obračunava prek tega sklada.

Treba je opozoriti, da je dostop do večine ugodnosti, ki jih izplačajo paritarne organizacije v gradbeništvu, odvisen od davčne številke (»codice fiscale«) delavca. To je enotna davčna identifikacijska številka za fizične in pravne osebe, ki jo določa italijanska zakonodaja in jo je mogoče pridobiti pri italijanski davčni upravi (Agenzia delle Entrate) na tej povezavi.

## Kje lahko najdem najnovejše in uradne informacije o veljavnem plačilu?

Uradna besedila in posodobljene informacije o nacionalnih kolektivnih pogodbah in nacionalnih minimalnih plačah lahko najdete na povezavah v spodnji tabeli ter na spletiščih sindikatov in organizacij delodajalcev, ki so podpisnice naslednjih kolektivnih pogodb (na voljo v razdelku »Uporabni viri in stiki«), ter na straneh povezanih teritorialnih federacij v zvezi s postavkami plačila, ki so določene na lokalni ravni.

Kolektivna pogodba (CCNL)	Združenja delodajalcev	Sindikati
Gradbeništvo – industrija in zadružištvo ( <i>Edilizia Industria e Cooperazione</i> )	Ance Legacoop produzione e servizi Confcooperative lavoro e servizi Agci produzione e lavoro	
Gradbeništvo – obrt ( <i>Edilizia Artigianato</i> )	Confartigianato Edilizia/Anaepa CNA costruzioni FIAE Casartigiani CLAAI edilizia	Fillea Cgil <sup>(4)</sup> Filca Cisl <sup>(5)</sup> Feneal Uil <sup>(6)</sup>
Gradbeništvo – malo gospodarstvo ( <i>Edilizia Piccola Industria</i> )	Confapi Aniem	

## Kakšen je minimalni delovni čas in minimalni počitek, do katerega je upravičen delavec?

Zakonodaja kolektivnim pogodbam podeljuje tudi pravico do določanja najdaljšega tedenskega delovnega časa, pri čemer ta ne sme preseči 48 ur na teden (vključno z nadurami). Delavci imajo pravico do 11 zaporednih ur počitka vsakih 24 ur (člen 7 Zakonodajne uredbe št. 66/2003). Če dnevni delovni čas presega 6 ur, je potreben obvezen odmor, kot je določeno v pogojih, opredeljenih s kolektivnimi pogodbami (člen 8 Zakonodajne uredbe št. 66/2003). Natančneje, panožne kolektivne pogodbe opredeljujejo naslednje določbe.

(4) <https://www.filleacgil.net/ccnl-e-tabelle-salariali-edilizia.html#contratto-tabelle-edilizia-industria>

(5) <https://www.filcacisl.it/sindacato/settori-e-contratti/tabelle-retributive/#edilizia-tab>

(6) <https://www.fenealuil.it/rinnovo-edilizia-2016/>

## Fizični delavci

Kolektivne pogodbe v gradbeništvu določajo standardni delovni čas 40 ur na teden, pri čemer dnevni delovni čas ne sme presegati 10 ur dnevno. Lokalni delovni čas se lahko določi s teritorialnimi sporazumi, vendar mora v vsakem primeru ustrezati povprečju na letni ravni. Za delo, opravljeno nad to mejo, imajo delavci pravico do plačila nadur. V primeru šestdnevnega delovnega tedna se za delo, opravljeno ob sobotah, izplača dodatek v višini 8 %.

## Administrativni delavci (in srednji vodstveni kader)

Kolektivne pogodbe v gradbeništvu določajo standardni delovni čas 40 ur na teden, pri čemer dnevni delovni čas tudi za administrativne delavce ne sme presegati 10 ur dnevno. Nadurno delo se izplača z dodatkom k plači. V primeru šestdnevnega delovnega tedna se za delo, opravljeno ob sobotah, izplača 8-odstotni dodatek. Za administrativne delavce, napotene na gradbišča, veljajo enake določbe kot za fizične delavce.

Pravica delavcev do tedenskega počitka je določena v členu 46 Ustave in podrobneje opredeljena v Zakonodajni uredbi št. 66/2003, ki določa, da ima vsak delavec pravico do tedenskega počitka v trajanju najmanj 24 zaporednih ur, običajno ob nedeljah. Preostali čas se lahko prišteje 11-urnemu dnevnu počitku, kot določa člen 7 istega Zakonodajnega odloka. V primeru nedeljskega dela imajo delavci pravico do nadomestnega počitka na drug dan v tednu, razen če delajo v izmenah, ko se za ure, opravljene ob nedeljah, izplača dodatek.

Poleg tega imajo fizični delavci pravico do plačila za naslednje državne praznike (izračunano tudi glede na morebitne bonuse za vodje ekip). Nasprotno pa pisarniški delavci prejemajo plačilo le, če ti prazniki padejo na nedeljo (1/25 mesečnega plačila):

- 1. januar – novo leto
- 6. januar – praznik Gospodovega razglasenja
- Velikonočni ponedeljek
- 25. april – dan osvoboditve
- 1. maj – praznik dela
- 2. junij – dan republike
- 15. avgust – dan Marijinega vnebovzvetja
- 1. november – praznik vseh svetih
- 8. december – brezmadežno spočetje
- 25. december – božič
- 26. december – dan svetega Štefana
- Zavetnik kraja gradbišča ali alternativno prostorov podjetja.

Kolektivne pogodbe, ki so omejene na fizične delavce, vključujejo izplačilo plačila tudi za 4. november, nekdanji državni praznik, obletnico združitve Italije in konec 1. svetovne vojne.

## Kako dolgo traja minimalni plačani letni dopust?

Člen 36 italijanske ustave določa, da imajo delavci pravico do plačanega letnega dopusta. Poleg tega Zakonodajni odlok št. 66/2003 (člen 10) določa, da ima vsak delavec pravico do plačanega letnega dopusta, ki ni krajši od štirih tednov. Panožne kolektivne pogodbe v gradbenem sektorju

potrjujejo trajanje štirih tednov letnega dopusta in dodajajo 88 ur delovnega dopusta »ROL«, tj. dopusta, ki ga je mogoče izkoristiti brez posebnega razloga (glej vprašanje).

## Kdo so ključni akterji v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu in kakšne so njihove odgovornosti?

Zaključite s predstavitvijo različnih vlog, ki so vključene tako na gradbišču kot na ravni podjetja. Na podlagi okvirne direktive EU o varnosti in zdravju pri delu ter direktive o začasnih ali premičnih gradbiščih morajo te vključevati koordinatorje za varnost in zdravje na gradbišču, službe za varovanje in preprečevanje tveganj ter predstavnike delavcev. Izpostavite pravice delavcev do obveščanja in posvetovanja.

V skladu z informacijami, ki so objavljene na italijanskem nacionalnem spletišču o napotitvi, je gostiteljsko podjetje odgovorno za izvajanje ukrepov za preprečevanje tveganj ter zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu za napotene delavce. Dolžnost pošiljateljskega podjetja pa ostaja, da delavce obvešča in usposablja glede značilnih tveganj, povezanih z nalogami, ki jih bodo opravljali v času napotitve. Pošiljateljsko podjetje mora zagotoviti varnost na delovnem mestu, kjer poteka delo. Natančneje, treba je izvesti naslednje ukrepe:

- s pošiljateljskim podjetjem se je treba dogovoriti o pogodbenih dogovorih in na splošno o načinu napotitve;
- izvesti je treba točno oceno tveganja v skladu s členom 28 Zakonodajne uredbe št. 81/2008;
- delavce je treba obvestiti, kadar posebne naloge zahtevajo poseben zdravstveni nadzor ali privedejo do posebnih tveganj;
- delavce je treba usposabljati o tem, kako ravnati v nujnih primerih;
- napotene delavce je treba seznaniti o tem, kdo je njihov zdravnik medicine dela, vodja službe za preprečevanje in zaščito, osebja službe za preprečevanje in zaščito ter osebje, zadolženo za ukrepanje v nujnih primerih (npr. prva pomoč in ukrepanje ob požaru);
- zagotoviti je treba ustrezno osebno varovalno opremo glede na dejavnosti, ki jih je treba izvajati;
- organizirati je treba zdravniške preglede za nadzor zdravja, če je potrebno ponoviti preglede pred začetkom opravljanja novih nalog ali če ti potekajo v času trajanja napotitve delavca;
- zagotoviti je treba zdravo in varno delovno okolje ter poskrbeti za varnost v zdravstvenih ustanovah, pri uporabi opreme, obratov in strojev;
- po potrebi je treba delavcem zagotoviti ustrezno usposabljanje;
- nadzorovati je treba delavce, da se zagotovi skladnost z vsemi preventivnimi in zaščitnimi ukrepi.

Bistveno je poudariti, da pošiljateljsko podjetje ostaja delodajalec v vseh pogledih in je odgovorno za delovno razmerje ter je edini subjekt, ki lahko spremeni pogodbo o zaposlitvi in sprejme disciplinske ukrepe v zvezi z delavcem. Gostiteljsko podjetje lahko poroča o razlogih in motivih, povezanih s sankcijo (na primer zaradi neupoštevanja ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu), vendar jih samo ne sme izvajati.

Podjetje mora vključevati naslednje osebe s področja varnosti in zdravja pri delu:

- Delodajalec: odgovoren je predvsem za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter mora sprejeti vse potrebne ukrepe za odpravo ali zmanjšanje tveganj. V primeru težav je to prva oseba za stik.
- Vodja službe za preprečevanje in zaščito (RSPP): strokovnjak, ki ga imenuje delodajalec (notranji ali zunanji) za prepoznavanje in ocenjevanje tveganj ter načrtovanje preventivnih in

zaščitnih ukrepov ob morebitni podpori dodatnih notranje ali zunanje službe za preprečevanje in zaščito.

- Osebe za nujne primere: osebe, ki je pripravljeno nuditi prvo pomoč in se odzvati v primeru požara.
- Zdravnik medicine dela (*medico competente*): posreduje pri ocenjevanju zdravstvenih tveganj, povezanih z delom, in izvajanju zdravstvenega nadzora.
- Predstavniki za zdravje in varnost delavcev (RLS): oseba, ki jo izvolijo delavci, da zastopa njihove pomisleke glede varnosti in zdravja pri delu. Prejema lahko prijave od svojih sodelavcev in zahteva ukrepanje.

Kolektivne pogodbe v gradbenem sektorju vključujejo tudi vlogo koordinatorja predstavnikov za varnost in zdravje pri delu (RLS), ki je običajno opredeljen kot predstavnik za varnost in zdravje pri delu glavnega izvajalca. Na velikih gradbiščih se to v skladu s členom 49 Zakonodajne uredbe št. 81/2008 imenuje proizvodni obrat predstavnika za varnost in zdravje pri delu.

Med pooblastili predstavnika za varnost in zdravje pri delu je pomembno omeniti, da se z njim predhodno posvetuje glede dejavnosti ocenjevanja in preprečevanja tveganj, prejme informacije in dokumentacijo podjetja v zvezi z oceno tveganj, preventivnih in zaščitnih ukrepov ter kopijo evidence nezgod. Podjetju lahko poda predloge ali poroča pristojnim organom, če meni, da so ukrepi, ki jih je podjetje sprejelo za varovanje zdravja in zagotavljanje varnosti pri delu, neustrezni. Če v podjetju ni imenovanega predstavnika za varnost in zdravje delavcev, te pristojnosti izvaja teritorialni predstavnik za varnost in zdravje delavcev, ki ima pravico do dostopa do gradbišča v skladu z dogovorom s podjetjem.

Na gradbiščih se morajo izvajalci usklajevati z glavnim izvajalcem, da zagotovijo skladnost svojih načrtov za varnost obratovanja (VVO) s celotno organizacijo delovnih aktivnosti. To usklajevanje je bistvenega pomena za preprečevanje motenj med delom in zagotavljanje skladnosti z varnostnimi ukrepi, ki jih zahteva veljavna zakonodaja, zlasti Zakonodajna uredba št. 81/2008 (prečiščeno besedilo Zakona o varstvu pri delu).

Zakonodaja zahteva posebno preverjanje tehnične in strokovne ustreznosti podizvajalcev, ki je potrebno, da se zagotovi, da imajo ustrezna znanja in vire za varno izvajanje dejavnosti. Za to preverjanje je odgovoren glavni izvajalec oziroma v primeru javnih del naročnik, preverjanje pa običajno izvaja koordinator projekta – oseba, ki jo imenuje naročnik, da se zagotovi skladnost z določbami o varnosti in zdravju pri delu.

Zakonodaja zahteva prisotnost dveh ključnih vlog, ki sta potrebni za zagotovitev učinkovitega spremljanja zdravja in varnosti na gradbiščih:

- Koordinator za varnost in zdravje pri delu v fazi projekta (CSP): odgovoren je za pripravo varnostnega in koordinacijskega načrta (PSC), ki opredeljuje tveganja, povezana z različnimi fazami dela, in opredeli preventivne in zaščitne ukrepe, ki jih je treba sprejeti. Koordinator za varnost in zdravje pri delu pripravi tudi dosje projekta (*Fascicolo dell'Opera*) – dokument, ki vključuje koristne informacije za upravljanje varnosti v celotnem življenjskem ciklu dela, vključno z vzdrževanjem po zaključeni gradnji.
- Koordinator za varnost in zdravje pri izvajanju del (CSE): je dolžan preveriti, ali izvajalci upoštevajo varnostni in usklajevalni načrt (PSC) in izvajajo načrtovane ukrepe. Poleg tega mora zagotoviti doslednost in integracijo varnostnih načrtov obratovanja (VVO), ki jih pripravijo posamezni podizvajalci, ter nadzorovati izvajanje varnih postopkov in obvladovanje motenj med različnimi deli.

Varnostni in koordinacijski načrt (PSC) je temeljni dokument, ki ureja organizacijo varnosti na gradbišču in določa preventivne ukrepe za obvladovanje tveganj, ki nastanejo zaradi sodelovanja različnih podjetij. Varnostni in koordinacijski načrt mora biti vključen v varnostni načrt (POS)

posameznega izvajalca, tako da vsi delavci delujejo v skupnem varnem okolju, ki je skladno s predpisi.

Zakonodaja poleg priprave varnostnih dokumentov zahteva tudi redna usklajevalna srečanja med koordinatorjem za varnost in zdravje pri izvajanju del (CSE), nadzornikom projekta, vodji podjetij in predstavniki za zdravje in varnost delavcev (RLS) z namenom spremljanja napredka dejavnosti, posodabljanja varnostnih ukrepov in razreševanja morebitnih kritičnih operativnih vprašanj.

Ti ukrepi, če so pravilno izvedeni, omogočajo zmanjšanje tveganj za delavce, zagotavljajo delovno okolje, ki izpolnjuje varnostne standarde, ki jih zahteva zakon, in spodbujajo preventivno kulturo na gradbišču.

## **Ali obstajajo posebne zahteve v skladu z zakonodajo o varnosti in zdravju pri delu v zvezi s sklepanjem pogodb s podizvajalci? Kako vplivajo na sklepanje pogodb s tujim podjetjem?**

Nadaljujte z opisom morebitnih drugih odgovornosti in dolžnosti, ki jih prinaša zakonodaja o varnosti in zdravju pri delu (VZD) v primeru podizvajalcev v gradbeništvu (npr. akreditacija v Registru akreditiranih podjetij v primeru Španije). Če so informacije na voljo, lahko zaključite s poudarkom na prevladujočih praksah, ki so razširjene pri javnih naročilih ali v sektorju na splošno, da spodbudite odgovorno sklepanje pogodb s podizvajalci (npr. zahteva po prostovoljnih karticah za delavce ali posebnih potrdilih izvajalcev).

informacije o obveznih karticah pa naj bodo navedene pod vprašanjem »Katere obveznosti glede izjav so predpisane v primeru napotitve?« spodaj.

Kot je pojasnil Nacionalni inšpektorat za delo (INL), se lahko storitve, ki utemeljujejo napotitev, izvajajo v okviru različnih pogodbenih dogovorov, ki vključujejo nudenje začasnih storitev (npr. skupna podjetja), vendar je podizvajalska pogodba najpogostejša oblika dogovora v gradbeništvu. V skladu z zakonodajo poslovno tveganje ter organizacija proizvodnih sredstev in osebja, namenjenega za izvedbo storitve, ostajata v pristojnosti podizvajalca, kar je pogoj za zakonitost sklepanja pogodb s podizvajalci.

Poleg tega panožne kolektivne pogodbe nalagajo naročniku obveznost, da o podizvajanju obvesti sklad Casse Edile/Edilcassa, teritorialne organizacije delodajalcev in zavode socialne varnosti ter delavske svete (*rappresentanza sindacale unitaria oz. RSU*). Podizvajalec mora uporabiti zaščito, ki izhaja iz nacionalnega in teritorialnega sporazuma, ki ga uporablja naročnik, ter predložiti izjavo o uporabi pogodbe skladu Cassa Edile/Edilcassa, ki je pristojnen za kraj delovišča (člen 14 kolektivne pogodbe za industrijo in zadruge, člen 17 kolektivne pogodbe za obrt, člen 14 kolektivne pogodbe za malo gospodarstvo).

Z začetkom jeseni 2024 je italijanska zakonodaja uvedla obveznost pridobitve t. i. »kreditne licence« (*patente a crediti*) za podjetja in samozaposlene delavce, ki delujejo na začasnih gradbiščih, z izjemo tistih, ki opravljajo izključno intelektualne dejavnosti (inženirji, arhitekti ...) ali imajo nacionalno potrdilo za izvajanje javnih del (t. i. SOA) najmanj 3. stopnje (Zakonski odlok št. 19/2024, prenesen v zakon št. 56/2024).

Potrebni pogoji za pridobitev licence so sledeči: dokazilo o registraciji pri Gospodarski zbornici, dokazilo o izpolnjevanju glavnih nalog na področju varnosti in zdravja pri delu, plačilo prispevkov za socialno varnost in davkov.

Tuja podjetja morajo imeti enakovredno dokumentacijo ali, če imajo sedež zunaj EU, dokumente, ki jih priznava italijanska zakonodaja. Prijava poteka prek postopka samocertificiranja na

namenskem spletišču Nacionalnega inšpektorata za delo (INL) in jo izvede zakoniti zastopnik podjetja ali pooblaščen oseba (vključno z računovodji ali svetovalci za delo).

Delo v Italiji je mogoče opravljati takoj po vložitvi vloge za pridobitev licence.

Kreditne točke se lahko povečajo zaradi vzornega vedenja ali zmanjšajo zaradi kršitev, zlasti v povezavi z zakonodajo na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD). Do začasnega odvzema licence, zaradi katerega delavec ne sme opravljati dela, pride v primeru, če ima delavec manj kot 15 točk ali na podlagi preventivnega ukrepa, ki ga sprejmejo inšpektorati zaradi nesreč, ki povzročijo smrt ali trajno nezmožnostjo enega ali več delavcev, za katere je podjetje odgovorno vsaj zaradi hude malomarnosti. Podrobnejše informacije so na voljo v Odloku Ministrstva za delo z dne 18. septembra 2024, št. 132, in obvestilu Nacionalnega inšpektorata za delo z dne 23. septembra 2024, št. 4.

Poleg tega morajo delavci pri podizvajalskih delih nositi osebno izkaznico na vidnem mestu. Na osebni kartici morajo biti v poljubnem formatu razvidni fotografija, osebni podatki, datum zaposlitve delavca, imena delodajalca in naročnika ter pooblastilo za sklepanje pogodb s podizvajalci (če je potrebno v primeru javnega naročila).

## Katere zahteve glede usposabljanja in zdravstvenega nadzora določa italijanska zakonodaja o varnosti in zdravju pri delu?

V Italiji zakonodaja o varnosti in zdravju pri delu ureja predvsem Zakonodajna uredba št. 81/2008, ki določa ključne zahteve glede usposabljanja in zdravstvenega nadzora. Sledi kratek pregled glavnih zahtev.

### Usposabljanje za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu:

Usposabljanje je obvezno za vse delavce in mora biti specifično in prilagojeno posebnim tveganjem na delovnem mestu.

### Vloge, na katere vpliva zahteva po usposabljanju:

- delavci, vključno z vajenci in pripravniki;
- vodje in nadzorniki (*Preposti*);
- predstavniki za zdravje in varnost delavcev (RLS): priložnostno usposabljanje o vlogi in zadolžitvah;
- osebje, zadolženo za nujne primere (*Addetti alle emergenze*) (delavci, ki so pripravljene ukrepati v primeru požara in nuditi prvo pomoč);
- delodajalec: samo, če prevzame vlogo odgovorne službe za zaščito in preprečevanje (RSPP).

### Čas trajanja in vsebina (določena v sporazumu med državo in regijami z dne 21. decembra 2011 ter njegovih poznejših dopolnitvah):

- **Delavci:** osnovno usposabljanje (4 ure) + posebno usposabljanje (4, 8 ali 12 ur, odvisno od nizke, povprečne ali visoke stopnje tveganja).
- **Vodje:** vsaj 18 ur usposabljanja, osredotočenega na koordinacijske in organizacijske naloge;
- **Nadzorniki (*Preposti*):** poleg usposabljanja, namenjenega delavcem, se morajo udeležiti dodatnega modula usposabljanja, ki traja 12 ur.
- **Predstavniki za zdravje in varnost delavcev (RLS):** osnovno usposabljanje, ki traja najmanj 32 ur, z letnimi osvežitvenimi tečaji (4 ali 8 ur, odvisno od števila zaposlenih).

- **Uradniki za nujne primere (*addetti alle emergenze*):** spremenljiva dolžina tečajev zaradi stopnje tveganja v podjetju (na primer v primeru gašenja požara, 4 ure za podjetja z nizkim tveganjem in 16 ur v primeru visokega tveganja).

#### **Dolžnost opravljanja osvežitvenih tečajev**

- Delavci morajo svoje usposabljanje obnavljati vsakih 5 let.
- Za nadzornike (*Preposti*), vodje, predstavnik za zdravje in varnost delavcev (RLS) in uradnike za nujne primere (*addetti alle emergenze*) veljajo bolj specifične in raznolike naloge, da osvežijo svoje znanje v okviru usposabljanja.

Na področju gradbeništva je Formedil ob podpori socialnih partnerjev pripravil 16-urni izobraževalni program (16OreMics). Projekt je bil odobren v okviru sporazuma, sklenjenega med državo in regijami z dne 21. decembra 2011, ter je priznan, da v celoti izpolnjuje zahteve za obvezno usposabljanje gradbenih delavcev.

Na podlagi nadaljnih dejavnosti projekta so bili razviti moduli, namenjeni usposabljanju za uporabo posebne opreme. Potrdilo, ki ga ob zaključku usposabljanja izda center Scuole Edili v okviru sistema Formedil, je veljavno po vsej državi.

#### **Zdravstveni nadzor**

Zdravstveni nadzor je obvezen v primerih, določenih z Zakonskim odlokom št. 81/2008, izvaja pa ga zdravnik medicine dela (*medico competente*) z namenom preprečevanja in spremljanja zdravstvenih tveganj.

#### **Zdravstveni nadzor je obvezen, kadar so delavci izpostavljeni:**

##### **1. Posebna tveganja:**

- kemični, fizikalni in biološki dejavniki (npr. izpostavljenost nevarnim snovem, hrupu, vibracijam).
- ionizirajoča in neionizirajoča sevanja.

##### **2. Dela, ki zahtevajo psihofizično sposobnost:**

- Ročno premeščanje bremen.
- Uporaba opreme s posebnimi zahtevami (npr. viličarji, dvizne ploščadi).
- Delo na višini ali v zaprtih prostorih.

##### **3. Nočno delo in delo v posebej zahtevnih izmenah.**

##### **4. zpostavljenost zaslonom:** v primeru dolgotrajne uporabe zaslonov zaradi izvajanja dejavnosti (najmanj 20 ur na teden).

#### **Obvezni zdravniški obiski**

- **Preventivni obisk:** začetna zdravstvena ocena pred zaposlitvijo ali dodelitvijo naloge, povezane s tveganjem.
- **Periodični pregledi:** pogostost obiskov določi zdravnik medicine dela (običajno letno, razen če ni določeno drugače).
- **Obisk na zahtevo:** če delavec prijavi težave v zvezi z delom.
- **Obisk zaradi sprememb zadolžitve:** v primerih, ko se delavcu dodeli nove zadolžitve z različnimi tveganji.
- **Obisk ob prenehanju delovnega razmerja:** če obstaja izpostavljenost dolgoročnim tveganjem (npr. izpostavljenost azbestu).

**Zdravstvena poročila**

- Doktor medicine dela pripravi izjavo o zmožnosti za delo (*giudizio di idoneità*) z enim od naslednjih izidov:
  - zmožen opravljati svoje delo;
  - z omejitvami zmožen opravljati svoje delo/recepti;
  - (začasno ali trajno) ni zmožen opravljati svojega dela.

O oceni je treba obvestiti delodajalca in delavca.

**Naloge in sankcije**

- Delodajalci in vodstveni kader:
  - zagotoviti morajo usposabljanje in zdravstveni nadzor delavcev;
  - Sankcije v primeru neskladnosti: globe ali pridržanje (člena 55 in 58 Zakonodajne uredbe št. 81/2008)
- **Delavci:** udeležiti se morajo programov usposabljanja in opraviti redne zdravniške preglede.

## **Kdo so glavne odgovorne osebe v primeru težav v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu?**

V primeru težav, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu, se je treba obrniti na različne osebe in upoštevati različne postopke, odvisno od tega, ali je težavo prijavilo podjetje ali delavci, ter ali gre za notranja tveganja ali tveganja, ki so jih odkrili inšpekcijski organi. Spodaj najdete celovit pregled nalog in potrebnih ukrepov.

# Na koga se je treba obrniti v podjetju?

## V primeru ugotovljenega tveganja:

1. **Interna prijava:** delavci morajo o tveganju obvestiti svojega nadzornika (*preposto*), če obstaja, ali delodajalca/odgovorno službo za zaščito in preprečevanje (RSPP);
2. **Korektivni ukrep:** delodajalec v sodelovanju z odgovorno službo za zaščito in preprečevanje ter zdravnikom medicine dela oceni tveganje in sprejme potrebne ukrepe za odpravo ali obvladovanje tveganja.

## Javni organi, pristojni za inšpekcijske preglede in sankcije

Glavni javni organi, ki nadzorujejo varnost in zdravje pri delu v Italiji, so:

- Nacionalni inšpektorat za delo (INL) in Teritorialni inšpektorati za delo (ITL): izvajata inšpekcijske preglede v podjetjih, da bi preverila skladnost z določbami s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ter uvedeta sankcije v primerih kršitev. Nanju se lahko obrnete, da prijavite nevarne okoliščine.
- Lokalni zdravstveni organi (ASL) (preventivni oddelki): izvajajo tehnične in zdravstvene preglede, vključno s pregledi pod varnimi pogoji na delovnem mestu;
- Gasilska in reševalna služba (Vigili del Fuoco): odgovorna je za preprečevanje požarov ter izvajanje z njimi povezanih pregledov;
- Nacionalni inštitut za zavarovanje pred nesrečami pri delu (INAIL): preverja skladnost z zakonodajo s področja varnosti in zdravja pri delu, vključno s sprejetjem ustreznih ukrepov za zmanjšanje tveganj za nastanek nezgod pri delu.

## Kako vključiti organe?

- **Delavci ali podjetja:** lahko se obrnejo na Teritorialni inšpektorat za delo (ITL) ali lokalne zdravstvene organe (ASL), da prijavijo tvegane situacije, ki niso bile obravnavane;
- **Anonimno:** prijave lahko delavci podajo anonimno.

## Podpora s strani paritetnih organov

Paritetni organi za varnost in zdravje pri delu v gradbeništvu (in drugih sektorjih) so pomemben zaveznik za podjetja in delavce. Zagotavljajo sledeče:

- Tehnično svetovanje: Podjetjem in delavcem pomagajo pri obvladovanju tveganj in uporabi zakonskih določb.
- Usposabljanje: Zagotavljajo obvezne tečaje za delavce, nadzornike (*preposti*) in predstavnike za zdravje in varnost delavcev (RLS).
- Mediacija: Pomagajo pri razreševanju morebitnih konfliktov v zadevah varnosti in zdravja pri delu med podjetjem in delavci.

Paritetne organe v gradbenem sektorju lahko najdete na namenski strani spletišča Formedil ([https://www.formedil.it/it/enti\\_territoriali/Enti\\_territoriali/](https://www.formedil.it/it/enti_territoriali/Enti_territoriali/)).

## Kaj storiti v primeru nezgode pri delu?

### Postopek za podjetja

1. **Prva pomoč:** Nemudoma posredujte, da zagotovite potrebno pomoč.
2. **Komunikacija z Nacionalnim inštitutom za zavarovanje pred nesrečami pri delu (INAIL):** Nezgodo prijavite Nacionalnemu inštitutu za zavarovanje pred nesrečami pri delu prek priložene predloge in povezave do platforme. Upoštevajte, da ta izjava velja tudi za delavce, ki niso registrirani pri Nacionalnemu inštitutu za zavarovanje pred nesrečami pri delu, kar vključuje tudi delavce, napotene v Italijo, ki so običajno zavarovani pred nezgodami pri delu in poklicnimi boleznimi v državi pošiljateljici.
3. **Zabeležite primer v evidenco nezgod:** To je obvezno za vse nezgode, ki pomenijo odsotnost več kot 3 dni.

### Postopek za delavce

1. **Nezgodo prijavite delodajalcu**
2. **Zdravniško spričevalo:** Predložite zdravniško poročilo urgentne službe (pronto soccorso) ali zdravniško poročilo zdravnika splošne medicine.
3. **Uveljavite nezgodo prek zavarovanja:** V primeru čezmejnje napotitve se nezgodno zavarovanje običajno sklene v **državi pošiljateljici** v skladu z evropskimi določbami (Uredba ES št. 883/2004).

Glede na dejansko stanje ključni koraki vključujejo naslednje ukrepe:

1. Obrnite se na osebe s področja varnosti in zdravja pri delu (vodjo službe za preprečevanje in zaščito, predstavnika za zdravje in varnost delavcev, zdravnika medicine dela).
2. Obrnite se na javne organe, kadar koli je to potrebno.
3. Poiščite podporo paritetnih organov za varnost in zdravje pri delu, da prejmete ustrezno usposabljanje in usmeritve.
4. V primeru nezgode aktivirajte svoje zavarovanje in sledite ustreznim postopkom.

## Katere določbe je treba upoštevati glede pogojev zaposlovanja nosečnic, žensk po porodu, otrok in mladine?

Zakonodajni odlok št. 151/2001 varuje zdravje žensk in otrok na delovnem mestu. Zlasti uredba določa obvezno odsotnost z dela v dveh mesecih pred predvidenim datumom poroda in nadaljnjih treh mesecih, ob upoštevanju možnosti, da lahko ženska na podlagi ustreznega zdravniškega potrdila koristi prilagodljiv dopust. Za porodniški dopust običajno še naprej veljajo določbe države pošiljateljice.

V primeru napornih in zdravju škodljivih del se prepoved opravljanja dela prestavi na tri mesece pred predvidenim datumom poroda, brez poseganja v morebitne odločbe o prepovedi dela, ki

jih izdajo lokalni zdravstveni organi (ASL) ali inšpektorat v primeru zapletov, škodljivih delovnih pogojev ali nezmožnosti prerazporeditve delavke k drugim delovnim nalogam (člen 17).

Delo otrok v Italiji je prepovedano za »otroke«, razen nekaterih storitvenih dejavnosti (oglaševanje, predstave, športne dejavnosti ...), in urejeno za »mladostnike«, tj. mladoletne osebe, ki so dopolnile 16 let in so zaključile obvezno šolanje (člen 1, odstavek 622 zakona št. 296/2006 in člen 3 zakona št. 977/1967). V primeru vajeništva za pridobitev diplome, ki je predvideno kot del sistema dvojenega usposabljanja, se najnižja starostna meja za zaposlitev zniža na 15 let.

Delo »mladoletnih« oseb je dovoljeno ob upoštevanju zdravniškega potrdila o zmožnosti za delo in ustrezne ocene tveganja. Mladoletni delavci imajo pravico do enakega plačila kot odrasli ter do posebnih določb glede delovnega časa, ki med drugim prepovedujejo nadurno in praviloma tudi nočno delo.

Zakon št. 977/1967 (Priloga I) kljub temu prepoveduje zaposlovanje mladoletnikov pri dejavnostih, ki veljajo za nevarne – na primer pri delih, ki predstavljajo tveganja za zasutje, postavljanju in odstranjevanju gradbenih odrov, izkopih in gradnji predorov ter pri opravilih, ki vključujejo visoko raven hrupa ali izpostavljenost določenim strupenim in škodljivim snovem.

## **Kaj pomeni »nediskriminacija« v Italiji in kje lahko najdem več informacij?**

Italijanska ustava priznava enakost in enako družbeno dostojanstvo državljanov ne glede na spol, vero ali raso (člen 3) ter enake pravice delavcev glede zaposlitve in plačila (člen 37).

Ta načela so prisotna v Delavskem statutu (zakon št. 300/1970), ki razglašča za nične in neveljavne vse dogovore ali dejanja, katerih namen je diskriminacija delavca pri dodeljevanju nazivov ali nalog, pri premestitvah, disciplinskih ukrepih ali kakršno koli oškodovanje delavca zaradi njegove sindikalne pripadnosti ali dejavnosti, udeležbe v stavki oziroma zaradi politične, verske, rasne, jezikovne ali spolne pripadnosti, invalidnosti, starosti, narodnosti ali na podlagi spolne usmerjenosti ali osebnih prepričanj (člen 15) ter prepoveduje dodeljevanje ugodnejše finančne obravnave na diskriminatoren način (člen 16).

V skladu s pravili EU nacionalna zakonodaja vsebuje posebne določbe za obravnavo diskriminacije pri delu na podlagi vere, osebnih prepričanj, invalidnosti, starosti, spola, narodnosti, rase, etničnega izvora in spolne usmerjenosti (Zakonodajni odlok št. 198/2006, Zakonodajni odlok št. 215/2003, Zakonodajni odlok št. 216/2003).

Zlasti Zakonik o enakih možnostih (Zakonski odlok št. 198/2006) sankcionira neposredno diskriminacijo, ki pomeni manj ugodno obravnavo osebe iz katerega koli od navedenih razlogov v primerjavi z drugo osebo v primerljivem položaju, ter posredno diskriminacijo, kot je navidezno nevtralnno ravnanje, ki bi lahko posameznika na primer v primeru napotitve posebej prikrajšala z vidika delovnih pogojev in plačila (člena 25 in 26 Zakonodajnega odloka št. 198/2006).

To ne posega v razlike v obravnavi zaradi značilnosti, ki predstavljajo bistveno in odločilno zahtevo za opravljanje dejavnosti, ali v razlike v obravnavi, ki so utemeljene z zakonitimi cilji in so sorazmerne s tem namenom.

Zakonodaja sankcionira tudi nadlegovanje, kot je neželjeno ravnanje, ki krši dostojanstvo delavca in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje, bodisi s spolnimi konotacijami ali brez njih. Dejanja, dogovori ali ukrepi, sprejeti proti delavcem, ki so žrtve zgoraj omenjenega vedenja, so nični in neveljavni, če so bili sprejeti kot posledica njihovega zavračanja ali podrejanja takemu vedenju. Neugodno ravnanje delodajalca, ki predstavlja odziv

na pritožbo ali ukrep za uveljavljanje načela enakega obravnavanja moških in žensk, se prav tako šteje za diskriminatorno (člen 26).

Kar zadeva diskriminacijo na podlagi rase ali etničnega porekla, člen 43 prečiščenega Zakona o priseljevanju (Zakonodajni odlok št. 289/1998) poleg zgoraj navedenih Zakonodajnih uredb št. 215/2003 in št. 216/2003 opredeljuje diskriminatorno vedenje kot vsako ravnanje, ki neposredno ali posredno povzroča razlikovanje, izključevanje, omejevanje ali dajanje prednosti na podlagi rase, barve kože, prednikov ali narodnega oziroma etničnega izvora, verskih prepričanj in praks, ter katerega namen ali učinek je uničiti ali ogroziti priznavanje, uživanje ali uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin pod enakimi pogoji na političnem, gospodarskem, družbenem in kulturnem področju ter na katerem koli drugem področju javnega življenja. S posebnim sklicevanjem na zaposlovanje ta oblika diskriminacije vključuje vsako dejanje ali ravnanje delodajalca ali njegovih naročnikov, ki diskriminira, četudi posredno, delavce zaradi njihove pripadnosti rasi, etnični ali jezikovni skupini, verski pripadnosti ali narodnosti. Obstaja tudi posebna opredelitev posredne diskriminacije: vsako škodljivo obravnavanje, ki je posledica sprejetja meril, ki sorazmerno prikrajšajo delavce, ki pripadajo določeni rasi, etnični ali jezikovni skupini, verski pripadnosti ali narodnosti, in ki zadevajo zahteve, ki niso bistvene za opravljanje dela.

V primeru sporov glede diskriminacije lahko delavci ukrepajo prek mediacije ali sodišča po poenostavljenem postopku, tudi z zastopništvom s strani sindikata, teritorialnih »svetovalcev za enake možnosti«, nacionalnega svetovalca ali organizacij za zaščito oškodovanih interesov. Te osebe lahko delujejo tudi samostojno v primerih kolektivne diskriminacije.

Delavci lahko prejmejo informacije od sindikatov in njihovo podporo ter se obrnejo na Nacionalni urad za boj proti rasni diskriminaciji (UNAR).

Seznam organizacij, pooblaščenih za ukrepanje v obrambo oseb z invalidnostjo, je na voljo na tej spletni strani (<https://disabilita.governo.it/it/avvisi-e-bandi/associazioni-ed-enti-legittimati-agire-in-giudizio-in-difesa-delle-persone-con-disabilita-vittime-di-discriminazioni/>).

## **Ali za delavce, ki so napoteni prek agencije za začasno delo, veljajo drugačni pogoji kot za druge napotene delavce?**

Da, delavci, napoteni prek agencije za začasno delo, imajo pravico do popolnoma enake obravnave kot zaposleni na isti ravni, ki so zaposleni v gostiteljskem podjetju, in ne le do selektivne uporabe določb, ki veljajo za napotene delavce na splošno (kot so plačilo, najdaljši delovni čas in minimalni počitek itd.). Gostiteljsko podjetje je dolžno pisno obvestiti agencijo za začasno delo o dejanskih delovnih pogojih in hraniti kopijo teh informacij v italijanščini.

# Drugi upravni in pravni vidiki

## Katere izjave o dolžnostih so vključene v primeru napotitve?

V skladu z Zakonodajnim odlokom št. 136/2016 morajo podjetja, ki napotujejo delavce v Italijo, predhodno predložiti izjavo prek portala Clic Lavoro. Vse morebitne sprememb je treba sporočiti v 5 dneh.

Preko istega portala je prav tako mogoče prijaviti podaljšanje obdobja napotitve z 12 na 18 mesecev, za kar je možno omejiti uporabo italijanske zakonodaje na institucije, obravnavane v tem vodniku (ob preteku tega obdobja pa se napotitev šteje za »dolgotrajno«).

Upoštevajte, da morajo delodajalci za potrditev pravilne registracije delavca v državi pošiljateljici in verodostojnosti napotitve za potrebe socialne varnosti zaprositi za potrdilo A1 pri pristojnih organih države pošiljateljice. To potrdilo je treba na zahtevo predložiti inšpekcijskim organom države gostiteljice.

Poleg tega mora podjetje v primeru sklepanja pogodb s podizvajalci delavcem zagotoviti identifikacijsko kartico, s katere je razvidna identiteta delavca in delodajalca, njegovo fotografijo, datum zaposlitve in v primeru sklenitve pogodbe s podizvajalci ustrezno pooblastilo (če je potrebno v okviru javnega naročila).

Nazadnje, od 1. oktobra 2024 dalje morajo podjetja, ki delujejo na začasnih gradbiščih, vključno s tujimi podjetji, imeti »kreditno licenco«, kot je navedeno v odgovoru na vprašanje »**Ali obstajajo posebne zahteve v skladu z zakonodajo o varnosti in zdravju pri delu v zvezi s sklepanjem pogodb s podizvajalci?**«. **Kako vplivajo na sklepanje pogodb s tujim podjetjem?** Vlogo je treba oddati prek spleta na portalu Nacionalnega inšpektorata za delo.

## Katere sankcije veljajo v primeru neupoštevanja obveznosti prijave ali neupoštevanja zakonodaje o napotitvi?

Zakonodajna uredba št. 136/2016 predvideva globo v višini od 180 EUR do 600 EUR za vsakega zadevnega delavca v primeru, da ne predloži predhodne izjave o napotitvi (člen 12).

Pristnost napotitve ureja člen 3 Zakonske uredbe št. 136/2016 v skladu z Direktivo EU 2014/67. To vključuje več elementov, katerih namen je ugotoviti dejanski sedež pošiljateljskega podjetja v državi pošiljateljici, in ne zgolj izvajanje izključno internih upravnih ali administrativnih dejavnosti, ter dejstvo, da je država pošiljateljica tista država, v kateri je delavec običajno zaposlen, pri čemer

se upošteva začetek opravljanja dela v tej državi pred začetkom napotitve in razpoložljivost potrdila A1.

V primeru nepristne napotitve italijanske določbe predvidevajo, da gostiteljsko podjetje zaposli napotenega delavca, hkrati pa se uvede sankcija v višini 50 EUR na delavca za vsak dan zaposlitve. Sankcija je usmerjena tako proti pošiljateljskemu kot tudi gostiteljskemu podjetju in znaša od 5.000 do 50.000 EUR.

V primeru, da se napotitev izvaja z namenom izogibanja zaščiti, ki jo zagotavljajo zakon in kolektivne pogodbe, se pošiljateljsko in gostiteljsko podjetje kaznuje tudi s pridržanjem do treh mesecev ali globo v višini 100 EUR na vsakega zadevnega delavca in za vsak dan napotitve (tako imenovani »*somministrazione fraudolenta*«, člen 18, odstavek 5 ter Zakonodajne uredbe št. 276/2003). Znesek globe se v primeru ponovitve poveča za 20 %, v vsakem primeru pa znaša med 5.000 in 60.000 EUR.

Če podjetje delavcem ne zagotovi identifikacijske kartice, se podjetje sankcionira z globo do največ 500 EUR na delavca, medtem ko se delavci, ki imajo identifikacijsko kartico, vendar je ne nosijo, lahko plačajo globo v višini do 300 EUR.

## **Kakšne so obveznosti poročanja panožnim skladom »Casse Edili/Edilcasse«?**

Tuja podjetja, ki izvajajo gradbena dela v Italiji z napotenimi delavci, se morajo registrirati v sklad »*Cassa Edile/Edilcassa*«, ki je pristojno glede na področje izvajanja del.

Za registracijo v sklad *Cassa* lahko uporabite enoten večjezični obrazec, ki je na voljo na tej povezavi v naslednjih jezikih (<https://www.cnce.it/mobilita-eng/>): italijanščina, angleščina, albanščina, poljščina, romunščina, slovenščina in španščina.

Nato morajo delavci posredovati svoje osebne podatke in številko bančnega računa za prejemanje ugodnosti. Uporabijo lahko tudi enoten večjezični obrazec, ki je na voljo na isti strani.

Podjetja morajo preko svojih kadrovskih svetovalcev mesečno oddajati izjavo z uporabo programske opreme, ki jo določi organizacija *Cassa*, pristojna za registracijo. Izjava mora vsebovati seznam delavcev, ki so zaposleni na gradbišču, ter podatke o plačilu, delovnem času in plačilu odsotnosti, ki so koristni za izračun plačil, dolgovanih skladu *Cassa*.

Ob prisotnosti sporazumov o vzajemni oprostitvi se tujim podjetjem, registriranim pri organizacijah BUAK (Avstrija), CI-BTP (Francija), Soka-Bau (Nemčija) in pri *Cassa Edile Sammarinese* (San Marino), ni treba registrirati pri italijanski organizaciji *Casse Edili/Edilcasse*. Namesto tega lahko zahtevajo oprostitev tako, da se obrnejo neposredno na svoj povezani sklad v državi pošiljateljici.

## Katera so posebna pravila in postopki v zvezi z napotitvijo državljanov tretjih držav?

Napotitev državljanov tretjih držav (nečlanic EU) v Italijo je dovoljena v skladu s Konsolidiranim zakonom o priseljevanju (Zakonodajni odlok št. 286/1998) na podlagi zahteve za dovoljenje za delo (»*nulla osta*«), predloženi Enotnemu uradu za priseljevanje (*Sportello Unico per l'Immigrazione*) pri pristojni prefekturi na teritorialni ravni ter po pridobitvi ustreznega dovoljenja za prebivanje po vstopu v Italijo.

Napotitev je dovoljena zlasti ob sklenitvi podizvajalske pogodbe med podjetjem, ki ni registrirano v EU, in italijanskim podjetjem (točka i prvega odstavka 27. člena) ter za obdobje, ki je potrebno za izvedbo storitve (do največ 2 leti, z možnostjo 2-letnega podaljšanja). Delodajalec je prav tako dolžan poslati obvestilo o napotitvi najbolj reprezentativnim teritorialnim sindikatom v zadevnem sektorju dejavnosti (člen 40 Odloka predsednika Republike št. 394/1999).

Podjetja morajo predložiti obrazec M2, namesto da bi zahtevala izjemo »*nulla osta*« pri Uradu za priseljevanje, če ima delavec iz tretje države že veljavno delovno dovoljenje v drugi državi EU (člen 27, odstavek 1-bis).

Konsolidirani zakon o priseljevanju prav tako določa možnost napotitve vodstvenega ali visoko specializiranega osebja na italijanski sedež podjetja, katerega glavni sedež je v Evropski uniji ali v državi članici Svetovne trgovinske organizacije, oziroma vodstvenega osebja glavne podružnice podjetja v Italiji, ki ima sedež v Italiji ali drugi državi članici Evropske unije (točka a prvega odstavka 27. člena). Osebjem mora biti zaposleno najmanj šest mesecev na področju svoje specializacije. Ta napotitev je dovoljena za največ pet let. Dovoljuje možnost sklenitve delovnega razmerja za določen ali nedoločen čas s strani gostiteljskega podjetja po izteku napotitve (člen 40 Uredbe predsednika republike št. 394/1999).

Nazadnje je dovoljena interna premestitev vodstvenih delavcev, specializiranih delavcev ali osebja na usposabljanju iz podjetja, s katerim ima napoteni delavec sklenjeno najmanj trimesečno delovno razmerje za obdobje največ treh let (oz. za eno leto v primeru pripravnikov) (člen 27 *quinquies*).

V zadnjih dveh primerih, ob upoštevanju obveznosti pridobitve soglasja (*nulla osta*), predhodna izjava o napotitvi, predvidena z Zakonodajnim odlokom št. 136/2016, ni potrebna.

Enaki pogoji zaposlitve, ki veljajo za delavce, napotene iz držav EU, v enaki meri veljajo tudi za napotene delavce iz tretjih držav.

## Ali obstajajo klavzule o skupni odgovornosti, ki vplivajo na izvajalce v primeru neplačila napoteni delavcev?

Da, italijanska zakonodaja o napotitvi razširja pravila o skupni odgovornosti, ki se uporabljajo v primeru podizvajalskega dela in dela prek agencij za začasno delo, tudi na transnacionalno napotitev (člen 4, odstavek 4 Zakonodajne uredbe št. 136/2016).

Za glavnega izvajalca (če je podjetnik), gostiteljsko podjetje in vse druge vmesne stranke v podizvajalski verigi velja režim »skupne odgovornosti« v obdobju dveh let od datuma prenehanja

pogodbe. Odgovorni so za vse zahteve glede plačila plač in prispevkov ter zavarovalne zahteve napotени delavcev, ki izhajajo iz pogodbe, vključno z zahtevki iz sklada *Cassa Edile/Edilcassa*. Napoteni delavec lahko vložiti tožbo neposredno zoper gostiteljsko podjetje ali glavnega izvajalca (če je podjetnik).

Ti subjekti pa lahko ukrepajo zoper pošiljateljsko podjetje, ki ne izpolnjuje obveznosti, da izterja zneske, ki jih je treba izplačati delavcem.

## **Katere informacije mora delodajalec posredovati napotениm delavcem pred napotitvijo?**

V skladu z Direktivo EU 2019/1152 morajo podjetja napotene delavce obvestiti o namembni državi, pričakovanem trajanju, višini plačila, do katerega je delavec upravičen, in valuti plačila (vključno s sklicevanjem na ustrezna pravila), vseh koristih v naravi ali gotovini, ki so zagotovljene za čas napotitve, pogojih morebitne vrnitve ter zagotoviti povezavo do uradnega nacionalnega spletišča o napotitvi.

Prenos direktive na nacionalno raven lahko zagotovi dodatne zahteve ali omeji uporabo teh določb na napotitve, daljše od štirih zaporednih tednov.

# Glosar

## ASL

Aziende Sanitarie Locali (lokalni zdravstveni organi oz. ASL) so javni organi, ki so odgovorni za izvajanje zdravstvenih storitev na lokalni ravni. Upravljajo postopek registracije v okviru nacionalnega zdravstvenega sistema in izbiro osebnega zdravnika, kar je mogoče tudi v primeru napotitve s predložitvijo potrdila S1, ki dokazuje kritje za zdravstveno zavarovanje v državi pošiljateljici. Lokalni zdravstveni organi imajo lahko nekoliko drugačna imena, odvisno od regije. Lokalni zdravstveni organi prek svojih oddelkov za preprečevanje opravljajo tudi inšpekcijske naloge v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu.

## Casse Edili/Edilcasse

V Italiji je bila od leta 1946 vzpostavljena mreža panožnih skladov za gradbeni sektor, ki temelji na lokalnih izkušnjah milanskega panožnega sklada, ustanovljenega leta 1919.

Danes je mreža prisotna po vsej državi s 112 skladi, ki so aktivni na lokalni ravni in jih upravljajo socialni partnerji na paritetni osnovi. Te paritarne organizacije se imenujejo *Casse Edili* ali *Edilcasse*, odvisno od strukture upravljanja.

Paritetni organizaciji *Casse Edili* in *Edilcasse* upravljata več plačilnih postavk za gradbene delavce (regres, trinajsta plača in plača za delovno dobo (APE) in druge) ter delujeta pod okriljem Nacionalnega paritetnega odbora za sklade gradbenih delavcev (CNCE). Prav tako so vmesna plačila za panožne paritetne sklade za poklicno usposabljanje (*Scuole Edili*), za dopolnilne pokojninske sklade, ki so jih ustanovili socialni partnerji (Prevedi, Previdenza Cooperativa in Fondapi), in za dopolnilni zdravstveni sklad Sanedil.

## Kolektivna pogodba (CCNL)

Nacionalne kolektivne pogodbe o delu (*Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro* oz. CCNL) so glavni vir določb, ki urejajo delovna razmerja in razmerja med socialnimi partnerji v Italiji. Sklenjene so na ravni posameznih sektorjev in veljajo za veliko večino zaposlenih, zahvaljujoč zakonodaji, ki podpira razširitev sporazumov, ki jih podpišejo najbolj reprezentativni socialni partnerji. V tem priložniku so omenjene tudi kot nacionalne kolektivne pogodbe oz. panožne kolektivne pogodbe.

## Teritorialna kolektivna pogodba (Contratto collettivo territoriale)

Na splošno zakonodaja in kolektivna pogodba nekatere naloge prenašata na kolektivne pogodbe »druge stopnje«, ki vključujejo ali spreminjajo določbe kolektivne pogodbe za posebne zadeve. V gradbenem sektorju so ti sporazumi široko razširjeni, saj se zaradi razdrobljenosti zaposlovanj v tem sektorju pogajanja praviloma izvajajo na teritorialni in ne na ravni posameznih podjetij.

## Paritarne organizacije (Enti Bilaterali)

Paritarne organizacije so organi, ki jih ustanovljajo sindikati in delodajalske organizacije ter jih skupaj upravljajo na enakopravni osnovi. Izvajajo lahko različne dejavnosti in naloge v skladu s svojimi cilji in pravili, ki so določeni z zakonodajo in/ali kolektivnimi pogodbami. Tako kot v drugih državah EU ima tudi italijanski gradbeni sektor dolgo tradicijo paritarnih organizacij. V določenih primerih so bile paritarne organizacije ustanovljene kot paritetni skladi, kadar so odgovorne za upravljanje sredstev na vzajemni osnovi, na primer v primeru dopolnilnih pokojninskih shem.

### **Paritetni organi za varnost in zdravje pri delu (Organismi paritetici)**

Paritetni organi oz. »Organismi paritetici« je izraz, ki se uporablja v Poenotenem besedilu o varnosti in zdravju pri delu (Zakonodajna uredba št. 81/2008) za opredelitev paritetnih organizacij, ki imajo posebne naloge na področju varnosti in zdravju pri delu (VZD). Med njihove pristojnosti med drugim spadajo razreševanje sporov glede pravic do zastopanja, obveščanja in usposabljanja delavcev, spodbujanje poklicnega usposabljanja in svetovanje podjetjem pri opredeljevanju ukrepov za spodbujanje varnosti pri delu. V gradbeništvu so paritetni organi za varnost in zdravje pri delu, ki delujejo na teritorialni ravni in se običajno imenujejo *Comitati Paritetici Territoriali per la Sicurezza* (CPT), na splošno ustanovljeni kot del sistema *Scuole Edili*.

## Scuole Edili

*Scuole Edili* so paritetne organizacije, določene z nacionalnimi kolektivnimi pogodbami v gradbenem sektorju, katerih namen je spodbujati poklicno usposabljanje delavcev v panogi ter varnost in zdravje pri delu. Ponujajo usposabljanja in imajo sedeže po celotni državi, na nacionalni ravni pa jih usklajuje Formedil.

## Koristni viri in stiki

### Spletna stran Tvoja Evropa o napotitvi:

[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\\_en.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm)

### Praktični vodnik Evropske komisije o napotitvi:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-e-en>

### Letak »Napoteni delavci v gradbenem sektorju«, ki ga je pripravil Evropski organ za delo:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b484c5e6-05af-11ee-b12e-01aa75ed71a1>

### Enotno uradno nacionalno spletišče o napotitvi:

<https://distaccoue.lavoro.gov.it/it-it/>

### Uradno spletišče, ki vsebuje splošne informacije o življenju in delu v državi za tujce:

<https://www.integrazionemigranti.gov.it/it-it/>

Na portalu "Integrazione migranti", ki ga ureja italijanska vlada, so objavljene novice in splošne informacije ter ciljno usmerjene informacije o tujcih, ki živijo v Italiji.

### Ime organizacije/spletišča: **Agenzia delle Entrate**

Kratek opis organizacije/spletišča: Agenzia delle Entrate je italijanska davčna agencija, ki je med drugim odgovorna za izdajo osebnih identifikacijskih števil (codice fiscale).

Povezava: <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/home>

Drugi stiki: 800.90.96.96 (iz stacionarnega omrežja) +39 06 97617689 (iz mobilnega telefona); +39 0645470468 (samo iz tujine)

### Ime organizacije/spletišča: **INAIL**

Kratek opis organizacije/spletišča: Nacionalni inštitut za zavarovanje pred nesrečami pri delu (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro) je nacionalni organ, ki upravlja obvezno zavarovanje v primeru nezgod pri delu in poklicnih boleznih. Nacionalni inštitut za zavarovanje pred nesrečami pri delu s svojimi inšpektorji zagotavlja tudi ustrezno varstvo pred tveganji za varnost in zdravje pri delu.

Povezava: <https://www.inail.it/portale/>

Drugi stiki: +39066001

### Ime organizacije/spletišča: **INL**

Kratek opis organizacije/spletišča: Nacionalni inšpektorat za delo je nacionalni organ, ki usklajuje in načrtuje spremljanje delovne in socialne zakonodaje, vključno z vidiki v zvezi s plačilom prispevkov za obvezno socialno varnost in zavarovalnih premij. Na teritorialni ravni so inšpektorji vpisani v Nacionalni inšpektorat za delo (Ispettorati Territoriali del Lavoro oz. I.TL) in Inšpektorat za metropolitansko območje (Ispettorati di Area Metropolitana oz. IAM).

Povezava: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Pagine/default.aspx>

Drugi stiki: -

### Ime organizacije/spletišča: **INPS**

Kratek opis organizacije/spletišča: Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale (INPS) je nacionalna organizacija, ki upravlja prispevke za socialno varnost za zaposlene in za več kategorij samozaposlenih delavcev.

Povezava: <https://www.inps.it/>

Drugi stiki: 8203164 (iz stacionarnega omrežja); +3906164164 (iz mobilnega telefona)

**Ime organizacije/spletišča: CNCE**

Kratek opis organizacije/spletišča: Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili je paritetna organizacija, ki usklajuje dejavnosti skladov Casse Edili in Edilcasse na nacionalni ravni tako z vidika ugodnosti, ki pripadajo delavcem, kot tudi glede nalog, povezanih s spodbujanjem poštene konkurence na trgu dela.

Povezava: [www.cnce.it](http://www.cnce.it)

Drugi stiki: +3906852614; [info@cnce.it](mailto:info@cnce.it)

**Ime organizacije/spletišča: Socialni partnerji v gradbenem sektorju**

Kratek opis organizacije/spletišča: Gradbeni sektor v Italiji zastopajo sektorske federacije treh največjih sindikatov (FILLEA CGIL, FILCA CISL in FENEAL UIL) in naslednje organizacije delodajalcev: ANCE (industrija); ANAEP A Confartigianato, CNA Costruzioni, CLAAI, Casartigiani (obrt), Confapi Aniem (malo gospodarstvo); Legacoop Produzione e Lavoro, Federlavoro e Servizi Confcooperative e AGCI Produzione e Lavoro (zadruga).

Na spodnji strani lahko najdete stike za vsako organizacijo.

Povezava: <https://www.cnce.it/parti-sociali/>

Drugi stiki: -

**Ime organizacije/spletišča: Formedil**

Kratek opis organizacije/spletišča: Formedil je paritetna organizacija, ki usklajuje dejavnosti Centra za poklicno usposabljanje v gradbeništvu Scuole Edili, ki je dejaven po vsej državi, z nalogami na področju poklicnega usposabljanja delavcev in svetovanja o varnosti in zdravju pri delu za gradbena podjetja.

Povezava: <https://www.formedil.it/>

Drugi stiki: +39 06 89414102; [formedil@formedil.it](mailto:formedil@formedil.it)

**Ime organizacije/spletišča: Sanedil**

Kratek opis organizacije/spletišča: Sanedil je paritetna organizacija, odgovorna za ugodnosti dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja v gradbenem sektorju za vse pisarniške in fizične delavce, registrirane prek sistema Casse Edili in Edilcasse.

Povezava: <https://www.fondosanedil.it/>

Drugi stiki: -

**Ime organizacije/spletišča: Prevedi**

Kratek opis organizacije/spletišča: Prevedi je dopolnilni pokojninski sklad, ustanovljen na paritetni osnovi za zagotavljanje dopolnilnih pokojnin pisarniškim in fizičnim delavcem v industrijskih in obrtnih podjetjih v gradbenem sektorju.

Povezava: <https://www.prevedi.it/>

Drugi stiki: +39 0688803520; [info@prevedi.it](mailto:info@prevedi.it)

**Ime organizacije/spletišča: Previdenza Cooperativa**

Kratek opis organizacije/spletišča: Previdenza Cooperativa je dopolnilni pokojninski sklad, ustanovljen na paritetni osnovi za zagotavljanje dopolnilnih pokojnin pisarniškim in fizičnim delavcem v združenih podjetjih, vključno s tistimi v gradbenem sektorju.

Povezava: <https://www.previdenzacooperativa.it/>

Drugi stiki: +39 0644292994; [info@previdenzacooperativa.it](mailto:info@previdenzacooperativa.it)

**Ime organizacije/spletišča: Fondapi**

Kratek opis organizacije/spletišča: Fondapi je dopolnilni pokojninski sklad, ustanovljen na paritetni osnovi za zagotavljanje dopolnilnih pokojnin pisarniškim in fizičnim delavcem v podjetjih malega gospodarstva, vključno v gradbeništvu.

Povezava: <https://www.fondapi.it/>

Drugi stiki: +39 0422 1745981; [fondapi@pec.fondapi.it](mailto:fondapi@pec.fondapi.it)

