

# Udhëzues për transferimin e përkohshëm në sektorin e ndërtimit

Itali



**POST-MEET**  
PROJECT



Co-funded by  
The European Union





**POST-MEET**  
PROJECT

# Udhëzues për transferimin e përkohshëm në sektorin e ndërtimit

Itali



Co-funded by  
the European Union



# Hyrje

## Njoftim i rëndësishëm dhe qëllimet e udhëzuesit

Ky udhëzues ofron informacion të detajuar për kushtet e përgjithshme të punësimit dhe procedurat e zbatueshme në sektorin e ndërtimit, duke përfshirë ato që lidhen me transferimet e përkohshme. Realizuar në kuadër të projektit “Post-meet” të financuar nga BE-ja (Nr. 101140103), ai u botua si pjesë e një sërë botimesh që trajtojnë Bullgarinë, Italinë, Poloninë, Slloveninë dhe Spanjën. Projekti “Post-meet” synon të përmirësojë disponueshmërinë e informacionit mbi transferimin e përkohshëm që synon punëtorët dhe punëdhënësit, duke mbështetur në këtë mënyrë pajtueshmërinë me legjislacionin. Ai gjithashtu mbështet organizatat partnere në përmirësimin e kanaleve të tyre të komunikimit. Mund të gjeni më shumë informacion mbi projektin në faqen e internetit të organizatave që e përmbajnë këtë udhëzues.

Ky udhëzues nuk jep informacion ligjërish të detyrueshëm, as nuk ka për qëllim të jetë një burim shterues informacioni mbi transferimin e përkohshëm. Struktura e tij u përsos duke pasur parasysh informacionin tashmë të disponueshëm në portalet publike, më së shumti në faqen e internetit “Your Europe” për transferimin e përkohshëm, udhëzuesin praktik për transferimin e përkohshëm të Komisionit Evropian dhe udhëzuesin “Punëtorët e transferuar përkohësisht në sektorin e ndërtimit” të realizuara nga Autoriteti Evropian i Punës, të gjitha të disponueshme në seksionin ‘Kontaktet dhe materialet e dobishme burimore’ në fund të këtij dokumenti. Ideja ishte të plotësoheshin materialet ekzistuese burimore të informacionit për këtë temë dhe të përqendroheshin në dispozitat në nivel shteti që lidhen me punësimin në sektorin e ndërtimit.

Udhëzuesi është menduar t’i përshtatet situatës standarde ku punëtorët e transferuar përkohësisht mbeten të lidhur për qëllime të sigurimeve shoqërore në vendin e origjinës dhe i nënshtrohen legjislacionit të vendit pritës për çështje të zgjedhura. Siç shpjegohet më poshtë, ka përjashtime nga ky standard, për shembull, në rast se transferimi i përkohshëm ka një kohëzgjatje të gjatë ose nëse punonjësi dërgohet për të zëvendësuar një person tjetër. Është gjithashtu e rëndësishme të theksohet se legjislacioni i vendit pritës zbatohet vetëm për atë që është më i favorshëm për punëtorin. Përndryshe, punëtori do të mbetet subjekt i dispozitave të vendit të tij të origjinës.

Ndërkohë që rekomandojmë të kërkonit këshilla të personalizuar në rast nevojë, kujtojmë se dispozitat e treguara në këtë udhëzues mund t’iu nënshtrohen zhvillimeve pas ndryshimeve në burimet përkatëse ligjore, si dhe në praktikën gjyqësore kombëtare dhe evropiane, të cilat mund të ndikojnë veçanërisht në kufijtë e dispozitave kombëtare të zbatueshme në rastet e transferimit të përkohshëm.



# Prezantimi i autorëve të udhëzuesit

## CNCE

Komiteti Kombëtar Paritar për fondet e punëtorëve të ndërtimit (*Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili*, CNCE) është organizata kombëtare paritare e themeluar nga partnerët socialë të sektorit të ndërtimit, me detyra për udhëzimin, monitorimin dhe koordinimin e sistemit të fondeve për punëtorët e ndërtimit (*Casse Edili dhe Edilcasse*) në të gjithë vendin. Për më tepër, CNCE bashkëpunon me fonde të ngjashme nga vendet e tjera dhe, në përputhje me legjislacionin italian, menaxhon mjetet që synojnë zgjidhjen e problemit të punës së padeklaruar në bashkëpunim me institucione të ndryshme publike.

Sistemi i koordinuar nga CNCE përfshin 112 fonde të "Casse Edili" dhe "Edilcasse", të cilët menaxhojnë në nivel territorial disa elementë të pagës së punëtorëve, si pagesa e pushimeve, paga e trembëdhjetë mujore dhe pagesa sektoriale e vjetërsisë për punëtorët e ndërtimit (*Anzianità Professionale Edile*, APE). Ajo punon në bashkëpunim të ngushtë me fondet e tjera paritare të sektorit të ndërtimit, duke gjetur zgjidhje për trajnimin profesional, sigurinë dhe shëndetin në punë (Formedil), sigurimin shëndetësor plotësues (Sanedil) dhe sigurimin plotësues të pensioneve (Prevedi, Previdenza Cooperativa dhe Fondapi).

## FORMEDIL

FORMEDIL është organizata kombëtare paritare për promovimin e trajnimit profesional, sigurisë dhe shërbimeve të tregut të punës. Ajo koordinon një rrjet organizatash territoriale të përhapura në të gjithë vendin. Sistemi FORMEDIL ofron trajnim të kualifikuar profesional, i krijuar për të mbështetur të mësuarit gjatë gjithë jetës dhe rritjen profesionale të profesionistëve të ndryshëm në sektorin e ndërtimit. Për më tepër, ajo lehtëson përputhjen e tregut të punës përmes zyrave territoriale të ndihmës dhe ofron shërbime konsulence për kompanitë dhe punëtorët për të përmirësuar sigurinë në kantieret e ndërtimit.

FORMEDIL është gjithashtu i angazhuar në konsulencë teknike përmes observatorit të tij për vizitat në kantieret e ndërtimit, duke ofruar mbështetje cilësore në zbatimin e Tekstit të Unifikuar për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (Dekreti Legjislativ Nr. 81/2008), si dhe promovimin e transferimit të teknologjive dhe praktikave të mira në proceset organizative. Vëmendje e veçantë i kushtohet informimit dhe trajnimit të menaxherëve dhe mbikëqyrësve për sigurinë (të ashtuquajturat *preposti*, pra personat e ngarkuar me mbikëqyrjen e sigurisë).

## Aftësimi profesional

Organizatave territoriale të rrjetit FORMEDIL ofrojnë një gamë të gjerë dhe të larmishme kursesh. Kjo përfshin kurse fillestare, si 'kursi 16-orësh', të nevojshme para se të fillohet puna në kantieret e ndërtimit, kurse përsëritëse për punëtorët manualë dhe teknikët, si dhe kurse të specializuara në aktivitete si restaurimi, sistemet e menaxhimit të mjedisit dhe sistemet e cilësisë së biznesit.

## Konsulencë në kantieret e ndërtimit

Falë organizatave territoriale të rrjetit FORMEDIL, kompanitë dhe punëtorët e regjistruar në fondet "Casse Edili" dhe "Edilcasse" mund të përfitojnë nga shërbime inspektimi dhe konsulence falas për të verifikuar dhe përmirësuar sigurinë në vendet e ndërtimit. Ky shërbim synon të ofrojë mbështetje të vazhdueshme, të identifikojë rreziqet specifike dhe të propozojë zgjidhje praktike për t'i parandaluar ato.

## Aktivitete ndërkombëtare

FORMEDIL është një anëtar i rrjetit evropian REFORME, i themeluar në vitin 1986 që promovon shkëmbimin e praktikave të mira midis të rinjve, profesionistëve dhe trajnerëve të sektorit të ndërtimit. Ky bashkëpunim ndihmon në forcimin e kompetencave të punëtorëve dhe nxitjen e inovacionit dhe rritjes profesionale në nivel ndërkombëtar.

## Çfarë është transferimi i përkohshëm ndërkufitar i punëtorëve?

Sipas Direktivës 96/71/KE (e ndryshuar nga Direktiva 2018/957/BE) dhe Rregullores (KE) 883/2004, nocioni i 'transferimit të përkohshëm të punëtorëve' përdoret për të përcaktuar rregullat e zbatueshme në rast të lëvizjes së përkohshme të punëtorëve në kuadër të ofrimit të shërbimeve në Bashkimin Evropian.

Kërkesat për transferimin e përkohshëm ndërkufitar të punonjësve janë ekzistenca dhe vazhdimësia e një marrëdhënieje punësimi midis një punëdhënësi, zakonisht të vendosur në një shtet anëtar të BE-së (subjekti dërgues), dhe një punonjësi të punësuar zakonisht në atë shtet, i cili dërgohet në një kompani të vendosur në një tjetër shtet anëtar të BE-së (subjekti pritës) për të ofruar një shërbim për një periudhë të kufizuar. Të dy kompanitë do të jenë të lidhura me një marrëdhënie kontraktuale (për shembull, nënkontraktimi), me pjesëmarrje në të njëjtin grup, ose me një kontratë për ofrimin e punës së përkohshme, në rast të transferimit të përkohshëm nga një agjenci pune e përkohshme.

Si rregull, punëtorët e transferuar përkohësisht mbeten të lidhur me institucionet e sigurimeve shoqërore të vendit dërgues. Megjithatë, ata kanë të drejtën e shpërblimit të përcaktuar në

legjislaconin dhe marrëveshjet kolektive të vendit ku ata punojnë përkohësisht (referuar si vendi i destinacionit ose 'vendi pritës').

Sipas Direktivës 96/71/KE, të ndryshuar nga Direktiva e BE-së 2018/957, ata kanë të drejtën për zbatimin e legjislaconit të vendit pritës në disa çështje, nëse janë më të favorshme, duke përfshirë: periodat maksimale të punës dhe periodat minimale të pushimit;

pushimi vjetor minimal i paguar;

shpërblimin, duke përfshirë normat jashtë orarit dhe duke përjashtuar skemat suplementare të pensionit profesional;

kushtet e punësimit të punëtorëve, në veçanti furnizimi me forcë punëtore nga agjencitë e punësimit të përkohshëm;

shëndeti, siguria dhe higjiena në punë;

masat mbrojtëse në lidhje me kushtet e përgjithshme të punësimit për gratë shtatzëna ose gratë që sapo kanë lindur fëmijë, për fëmijët dhe të rinjtë;

barazinë e trajtimit midis burrave dhe grave dhe dispozitat e tjera për mosdiskriminimin;

kushtet e strehimit të punëtorëve, nëse sigurohen nga punëdhënësi, për punëtorët larg vendit të tyre të rregullt të punës;

dietat ose rimbursimi i shpenzimeve për të mbuluar udhëtimin, ushqimin dhe akomodimin për punonjësit që ndodhen larg shtëpisë për arsye profesionale.

Në lidhje me skemat suplementare të pensionit profesional, sipas nenit 6 të Direktivës së Këshillit 98/49/KE, punëtorët mund të mbulohen gjithsesi nga dispozitat e vendit pritës nëse nuk janë të siguruar në shtetin anëtar dërgues.

Sipas Direktivës së BE-së 2018/957, kërkesa për "kohëzgjatje të kufizuar" të transferimit të përkohshëm vlerësohet bazuar në rrethanat aktuale, për shembull, në lidhje me natyrën e aktiviteteve të kryera, ose të supozimit se punonjësi do të rifillojë aktivitetet në vendin dërgues pas përfundimit të shërbimit jashtë vendit.

Sidoqoftë, Direktiva e BE-së 2018/957 prezantoi një kufi specifik për zbatimin e legjislaconit të punës të vendit pritës vetëm për çështje të zgjedhura. Supozoni se transferimi i përkohshëm tejkalon 12 muaj (i ashtuquajtur 'transferimi afatgjatë'). Në atë rast, punëtorët e transferuar përkohësisht kanë të drejtën për tërësinë e ligjit të punës të zbatueshëm në vendin pritës, duke përfshirë procedurat, formalitetet dhe kushtet për përfundimin dhe zgjidhjen e kontratës së punës (duke përfshirë klauzolat e mos-konkurrencës), si dhe skemat plotësuese të pensioneve profesionale. Pas një njoftimi të motivuar për autoritetet e vendit pritës, ndërmarrja dërguese mund të shtyjë zbatimin e rregullave të transferimit të përkohshëm afatgjatë deri në një maksimum prej 18 muajsh nga fillimi i transferimit.

Në rast të transferimit të përkohshëm, kompanitë duhet të paraqesin një deklaratë paraprake tek autoritetet e vendit pritës përpara se të fillojnë punën jashtë vendit. Në përputhje me Direktivën 2014/67/BE, kjo deklaratë përfshin detaje të nevojshme për të identifikuar kompaninë dhe punëtorët e përfshirë, vendin e punës dhe informacione të tjera plotësuese. Duke ndjekur parimin e lirisë së ofrimit të shërbimeve në BE, kjo deklaratë nuk i nënshtrohet asnjë autorizimi zyrtar.

Në faqen e internetit "Your Europe" për transferimin e përkohshëm të lidhur në seksionin 'Materiale burimore dhe kontakte të dobishme', mund të gjeni faqet e internetit kombëtare për transferimin e përkohshëm, zakonisht të disponueshme të paktën në gjuhën angleze, duke përfshirë informacion mbi kushtet e punës, kontaktet e vlefshme dhe modelet e deklaratës.

Për më tepër, për të vërtetuar pajtueshmërinë me kriteret minimale të nevojshme për ruajtjen e afrimit në vendin dërgues gjatë punës jashtë vendit, sipas nenit 12 të Rregullores (KE) 883/2004, kompanitë duhet të kërkojnë lëshimin e 'formularit A1' tek autoritetet e sigurimeve shoqërore të vendit dërgues, mundësisht përpara se transferimit të përkohshëm.

Është gjithashtu e mundur të qëndroni të lidhur me autoritetet e sigurimeve shoqërore të vendeve të tjera jo të BE-së në prani të marrëveshjeve dypalëshe me vendin përkatës të BE-së.

Në raste të tjera të mbetura, për shembull në rastin e transferimit të përkohshëm nga një vend tjetër jo anëtar i BE-së, në rast dërgimi që zgjat më shumë se 24 muaj të parashikuar nga neni 12 i Rregullores (KE) 883/2004 ose nëse punëtorët e dërguar dërgohen për të zëvendësuar persona të tjerë, punëtorët lidhen si rregull me autoritetet e sigurimeve shoqërore të vendit pritës. Me kërkesë, autoritetet kompetente të vendeve dërguese dhe pritëse mund të bien dakord për përjashtime, të tilla si mbajtja e sigurimit në vendin dërgues për më shumë se 24 muaj, në interes të personave të interesuar (neni 16).

Në lidhje me taksimin e shpërblimit të punëtorëve të dërguar, informacioni përkatës duhet të kërkohej në konventat dypalëshe për të shmangur tatimin e dyfishtë. Zakonisht, këto marrëveshje ndjekin të ashtuquajturin rregull 183-ditor, i cili përcakton se taksimi mbetet në vendin dërgues, me kusht që periudha e kaluar jashtë vendit të mos kalojë 183 ditë brenda një viti të tatueshëm.

# Kushtet e përgjithshme të punësimit

## Cila është paga minimale e zbatueshme në Itali?

Italia nuk ka një pagë minimale ligjore. Nivelet minimale të pagës kërkohen në marrëveshjet kolektive kombëtare (CCNL), të nënshkuara në nivel sektorial. Për të identifikuar nivelet minimale të zbatueshme, kategoria ligjore identifikohet së pari midis atyre të renditura në nenin 2095 të Kodit Civil, d.m.th.: menaxherët, menaxherët e mesëm, nëpunësit dhe punëtorët manualë.

Pastaj, do të gjendet kualifikimi kontraktual, që do të thotë grupi i detyrave që ndajnë të njëjtin nivel specializimi, përgjegjësie dhe kompleksiteti. Këto cilësime quhen “kontraktuale” sepse ato përcaktohen nga marrëveshjet kolektive specifike. Nga ana tjetër, marrëveshjet kolektive lidhin çdo kalkulim me pagat minimale (të ashtuquajturat “minimalet sipas tabelave”).

Në veçanti, sektori i ndërtimit përmban tre kontrata kolektive “CCNL”: Për industrinë dhe kooperimin, për artizanatin dhe industria e lehtë, duke hequr kushtet e zbatueshme për punëtorët manualë, nëpunësit dhe menaxherët e mesëm. Menaxherët janë të përjashtuar, pasi kontrata “CCNL” ndërsektoriale i mbulon ato dhe nuk shqyrtohen në këtë udhëzues.

Më poshtë janë pagat minimale të zbatueshme që nga data 21.05.2025 për nivelet e ndryshme kontraktuale në sektorin e ndërtimit.

Zyrtarisht, paga minimale përbëhet nga tre elementë specifikë: paga bazë (e rritur periodikisht nga negociatat kolektive), kompensimi i kostos së jetesës (*indennità di contingenza*) (për rikuperimin automatik të kostove të jetesës, eliminuar në 1992 dhe bllokuar në nivelin e atij viti), dhe elementi i veçantë i shpërblimit (Elemento Distinto della Retribuzione, EDR) (një pagesë me shumë të njëhershme e caktuar në 1992).

Tabela e mëposhtme përmbledh shumën e tre elementeve për thjeshtësi.

Sidoqoftë, punëtorët e transferuar përkohësisht kanë të drejtën e ‘shpërblimit’ të plotë, një koncept më i gjerë se paga minimale, siç përshkruhet më tej në pyetjet e mëposhtme. Shpërblimi është gjithashtu i integruar kryesisht nga marrëveshjet territoriale, duke filluar me Shtesën Sektoriale Territoriale (Indennità Territoriale di Settore), e quajtur gjithashtu, për nëpunësit, bonus prodhimi (Premio di produzione).

Nivelet e punës në kontratat kolektive në ndërtimtar	Paga minimale - Kontrata "CCNL" për industrinë dhe koop.	Paga minimale - Kontrata "CCNL" për artizanatin	Paga minimale - Kontrata "CCNL" për industrinë e vogël
<b>Niveli i punës 1</b>	<b>1590,56</b>	<b>1585,21</b>	<b>1611,78</b>
<p>Nëpunësit e nivelit të parë (me më pak se 2 vjet përvojë) me detyrat e operatorit telefonik, futjen e të dhënave dhe transkriptimet.</p> <p>Punëtorët manualë jo të kualifikuar, të aftë për të zbatuar detyra të thjeshta që kërkojnë njohuri të disponueshme brenda pak ditësh, për shembull, montimi i pajisjeve, gërmimet dhe punët e përgjithshme të pakualifikuara, ose ndihma për punëtorët me manualë të kualifikuar dhe të specializuar.</p>			
<b>Niveli i punës 2</b>	<b>1775,57</b>	<b>1765,50</b>	<b>1800,43</b>
<p>Nëpunësit teknikë ose administrativë me detyra operacionale që nuk mbulohen nga nivele më të larta (operatorët telefonikë, punëtorët me detyra të thjeshta sekretarie, punëtorët e futjes së të dhënave, punëtorët që kontrollojnë dokumentet e kontabilitetit në lidhje me lëvizjet e materialeve).</p> <p>Punonjës të kualifikuar manualë.</p> <p>Punëtorët në gjendje të zbatojnë vepra që kërkojnë aftësi të veçanta, për shembull marangozë dhe muratorë jo të specializuar, skela, piktorë dhe saldatorë.</p>			
<b>Niveli i punës 3</b>	<b>1917,05</b>	<b>1909,40</b>	<b>1944,71</b>
<p>Nëpunësit teknikë dhe administrativë me detyra operacionale që kërkojnë aftësi bazë të lidhura me punën (stafi zbatues i llogaritjeve ose pagimi i pagave).</p> <p>Punonjës të specializuar manualë</p> <p>Punëtorët e aftë për të zbatuar punë të veçanta që kërkojnë aftësi të caktuara praktike të fituara përmes praktikës ose përgatitjes tekniko-praktike, për shembull, marangozë të aftë për të bërë kapriata ose qendërzimin e shtyllave të veçanta, muratorë të aftë për të ndërtuar shtylla, kolona, harqe, veshje, dhe në gjendje për të lexuar projekte dhe për të përgatitur punët.</p>			
<b>Niveli i punës 4</b>	<b>2025,89</b>	<b>2015,68</b>	<b>2055,65</b>
<p>Nëpunësit</p> <p>Asistent teknik në punë që kërkojnë përvojë bazë profesionale ose mbështetje për koordinatorët; programues IT; teknik vizatimi teknik; operator i rikuperimit arkitektonik; operator i restaurimit të trashëgimisë kulturore; nëpunës administrativ dhe dizajnerë CAD që punojnë me një shkallë autonomie.</p> <p>Punëtorët manualë që kryejnë detyra të specializuara midis punëve të treguara në nivelet më të ulëta ose të tjera (shoferët e makinave komplekse ose të makinave të hapjes së tuneleve), vetëm sipas përcaktimeve të kontratës "CCNL".</p>			
<b>Niveli i punës 5</b>	<b>2134,70</b>	<b>2126,78</b>	<b>2166,62</b>
<p>Nëpunësit teknikë dhe administrativë me detyra të kufizuara koordinimi (asistent teknik, analist, menaxher i kantierit në ndërtesat historike, arkeolog, restaurues, nëpunës përgjegjës për blerjet ose për interpretimin e normave në lidhje me pagën, kontabilist).</p>			
<b>Niveli i punës 6</b>	<b>2461,19</b>	<b>2415,52</b>	<b>2499,48</b>
<p>Nëpunësit teknikë dhe administrativë të ngarkuar me detyra vendimmarrëse brenda kufijve të përgjithshëm të koordinimit të caktuara nga supervizorët.</p>			
<b>Niveli i punës 7</b>	<b>2678,86</b>	<b>2691,82</b>	<b>2721,41</b>
<p>Nëpunësve me detyra koordinuese që, përveç veçorive të nivelit 6 dhe përvojës profesionale specifike, u caktohen përgjegjësi të veçanta.</p>			
<b>Nivel de empleo 7Q (Gerentes intermedios)</b>	<b>2678,86</b>	<b>2691,82</b>	<b>2721,41</b>
<p>Punëtorët, në mesin e atyre të listuar në nivelin 7, që kryejnë role ose detyra me aftësi të larta në mënyrë të vazhdueshme, me përgjegjësi për aktivitete të specializimit të lartë, koordinimit dhe menaxhimit dhe/ose kërkimit dhe zhvillimit të projektit, duke mbështetur përcaktimin e objektivave të vetë kompanisë.</p>			

## Cilat elemente të tjera të shpërblimit zbatohen për punëtorët e transferuar përkohësisht?

Marrëveshjet Kolektive Sektoriale të Sektorit të Ndërtimit përfshijnë elemente të mëtejshme të shpërblimit, vetëm për punëtorët manualë ose punonjësit administrativë (nëpunësit dhe menaxherët e mesëm), ose standard për të gjithë punëtorët e mbuluar, siç përshkruhet më poshtë. Kur nuk specifikohen, këta elementë llogariten në elementët e mëposhtëm të 'shpërblimit':

- shuma e pagës minimale, Shtesa Sektoriale Territoriale, dhe çdo bonus i mundshëm individual (i cili mund të absorbohet nga elementë të tjerë në rast të transferimit të përkohshëm) për punëtorët manualë; shuma e pagës minimale; Bonusi i prodhimit (Shtesa Sektoriale Territoriale); shtesat ndoshta të zbatueshme për mos-disponueshmërinë e shërbimit të mensës, trajtimi i parave në dorë, punët në male të larta, punët në struktura dhe tunele nën presion, punëtorët që nuk i nënshtrohen kufizimeve të kohës së punës; shpërblime të mundshme kolektive ose individuale (të cilat mund të absorbohen nga elementë të tjerë në rastin e transferimit të përkohshëm); plus komisionet, shpërblimet për ndarjen e fitimit ose çdo element tjetër të paguar në mënyrë të vazhdueshme për punonjësit administrativë.

Punëtorët manualë kanë të drejtën e: (i) pagës së trembëdhjetë mujore dhe (ii) pushimeve të paguara. Ata paguhen nga kompania përmes një takse të akumuluar prej 18,5% për shpërblimin (plus bonusin e mundshëm për drejtuesit e ekipit), nga të cilat 8,5% janë në shënjestër për pushimet e paguara dhe 10% për pagën trembëdhjetë mujore (i quajtur edhe bonusi i Krishtlindjeve, "Gratifica natalizia"). Kjo shumë do të grumbullohet në fondin paritar "Cassa Edile" ose "Edilcassa".

Ndër elementët e shpërblimit të lidhur me vjetërsinë në punë, punonjësit manualë marrin vjetërsinë profesionale në ndërtimtari "Anzianità Professional Edile" (APE) me arritjen e të paktën 2100 orëve të punës në sektor gjatë dy viteve të mëparshme. Pas verifikimit të kësaj kërkese, pagesa e Casse për punëtorët bazohet në një kontribut shtesë të paguar nga kompanitë në fondin kombëtar paritar FNAPE sipas taksave të përcaktuara për secilin territor në nivel kombëtar.

Punonjësit administrativë kanë të drejtën e elementeve të mëposhtme:

- Paga e trembëdhjetë mujore, e paguar drejtpërdrejt nga punëdhënësi, zakonisht në dhjetor, në shumën prej një page mujore në vit, sipas raportit të muajve aktualë të punës në kompani (muajt llogariten plotësisht në rastin e 15 ose më shumë ditëve të shërbimit dhe nuk konsiderohen në rastin e më pak se 15 ditëve të shërbimit);
- Pushime të paguara: 4 javë në vit;
- Bonusi vjetor (paga e katërmbëdhjetë mujore): për vjetërsinë në punë të përllogaritur midis 1 korrikut dhe 30 qershorit, një bonus vjetor i shumës së një page mujore, të marrë në qershor dhe sipas raportit të muajve aktualë të punës në kompani (muajt llogariten plotësisht në rastin e 15 ose më shumë ditëve të shërbimit dhe nuk konsiderohen në rastin e më pak se 15 ditëve të shërbimit);
- Akses në mensat e shoqërive tregtare ose pagesa e një shtese në vend të saj, siç përcaktohet nga marrëveshjet kolektive territoriale;
- Vjetërsia periodike rritet me një shumë fikse për çdo dy vjet shërbimi.

Punëtorët manualë dhe punonjësit administrativë kanë të drejtën e:

- Lejeve të paguara 88 orë në vit pushime personale të paguara (të quajtura edhe ROL), me një orë të përllogaritur çdo 20 orë pune aktuale. Punëtorët kanë të drejtën e një pagese në vend të kësaj të llogaritur mbi shpërblimin (duke përfshirë pjesën e pagës së trembëdhjetë dhe

të katërmbëdhjetë mujore) për pushimet e fituara deri më 31 dhjetor të çdo viti dhe që nuk gëzohen deri më 30 qershorin pasues;

- Paga e ndërprerjes, në përputhje me dispozitat e Kodit Civil që përfshin pagesën me përfundimin e marrëdhënies së punës (mundësisht referuar në fund të transferimit të përkohshëm në Itali) të një shume të barabartë me shpërblimin që duhet të paguhet për çdo vit shërbimi, e ndarë 13,5 (duke marrë parasysh vetëm aksionet e muajve me më shumë se 15 ditë shërbimi);
- Dëmshpërblimi Sektorial Territorial, i përcaktuar nga partnerët socialë në nivel territorial (për shembull midis 188 € dhe 371 € në muaj, në varësi të nivelit të punës sipas shumave aktualisht në fuqi për Romën dhe provincën);

Elementi i ndryshueshëm i shpërblimit, i rënë dakord nga partnerët socialë territorialë, është një maksimum prej 6% taksë mbi pagën bazë dhe bazohet në tregues specifikë të performancës në nivel territorial dhe të nivelit të firmës që do të verifikohen çdo vit. EVR nuk ndikon në elementet e tjera të shpërblimit (shtesat, pagesa e ndërprerjes së punës...).

Më në fund, për menaxherët e mesëm (niveli i punës 7Q), marrëveshjet kolektive përfshijnë gjithashtu: sigurimin kundër rrezikut të përgjegjësisë civile ndaj palëve të treta dhe një kompensim mujor prej 140 € (*indennità di funzione*). Vetëm 50% e kësaj shtese mund të absorbohet nga bonusi i mundshëm individual i caktuar për shkak të veçantisë së detyrës.

Sipas Direktivës 96/71/KE, kompensimi për shpenzimet si udhëtimi, akomodimi dhe ushqimi nga vendi dërgues në Itali mbetet subjekt i legjislacionit të vendit dërgues.

## A përfshin shpërblimi shtesa të tjera që duhet të paguhet në rrethana të veçanta?

Marrëveshjet kolektive të sektorit të ndërtimit përcaktojnë rritjet e mëposhtme të shpërblimit për punëtorët manualë:

- Koha shtesë ditore: 35%;
- Puna gjatë pushimeve<sup>(1)</sup>: 45%;
- Koha shtesë gjatë pushimeve: 55%;
- Puna e natës jo në turne të njëpasnjëshme: 28%;
- Puna ditore në turne të njëpasnjëshme ditore: 9% për kontratën "CCNL" për industrinë dhe koop. dhe industrinë e lehta - 12% për kontratën "CCNL" për artizanatin;
- Puna e natës në turne të njëpasnjëshme: 12% për kontratën "CCNL" për industrinë dhe koop. dhe industrinë e lehta - 14% për kontratën "CCNL" për artizanatin;
- Puna e natës së pastruesve: 8%;
- Puna e vazhdueshme e natës për punëtorët që zbatojnë ndërtimin ose punë rinovimi vetëm gjatë natës: 16%;
- Puna jashtë orarit gjatë natës: 40%;
- Puna gjatë natës gjatë pushimeve: 50%;
- Puna jashtë orarit natën gjatë pushimeve: 70%;
- Puna e së dielës me pushim kompensues, duke përfshirë punëtorët e regjistruar me turne: 8%.

(1) Puna gjatë pushimeve nënkupton punën e kryer gjatë festave kombëtare, të dielën (përveç nëse puna e së dielës balancohet me pushim kompensues), ose në pushimet kompensuese për punën e kryer të dielën.

Për sa i përket punonjësve administrativë, marrëveshjet përcaktojnë rritjet e mëposhtme, duke aplikuar për shpërblimin, neto nga shtesat e mundshme (për trajtimin e parave të gatshme, situatat e vështirësive), komisionet dhe shpërblimet për ndarjen e përfitimeve.

- Koha shtesë ditore: 35%;
- Puna e pushimeve: 45%;
- Puna me kohë shtesë gjatë pushimeve: 55%;
- Puna e natës<sup>(2)</sup> jo në turne periodike: 34%;
- Puna gjatë natës në turne periodike: 10%;
- Puna me kohë shtesë gjatë natës: 47%;
- Puna gjatë natës e gjatë pushimeve, përveç nëse përfshihet në turnet periodike: 50%;
- Puna gjatë natës me kohë shtesë gjatë pushimeve: 70%.

**Në rast vështirësish, punëtorët manualë kanë të drejtën e një shtese, përveç shpërblimit, në një shumë përqindjeje të llogaritur mbi shpërblimin. Situatat kryesore të vështirësive dhe shtesat përkatëse të përqindjes janë renditur më poshtë.**

## Punëtorët manualë

Lloji i punimeve	Standard kombëtar shumtar	Klauzola e jashtëzakonshme <sup>(3)</sup>
Punë në shi ose në dëborë	4%	5%
Punimet e zbatuara me çekiçë pneumatikë të prishjes që nuk janë montuar në bazament (vetëm për çekiçët e manovrimit të punëtorëve)	5%	5%
Punët e grumbullimit ose shpimit funksionon vetëm për punëtorët që i nënshtrohen ujit ose rrjedhave të baltës	5%	12%
Heqja e borës ose akullit për pajisjet hekurudhore	8%	15%
Punë mbi shtylla mbështetëse, trarë varës ose të ngjashme	12%	20%
Punime gjurmimi me një profil të përcaktuar dhe të ngushtë, me thellësi mbi 3,50 metra dhe në kushte të konsiderueshme vështirësie	13%	20%
Ndërtimi i sipërfaqeve të pjerrëta me një pjerrësi prej 60% ose më shumë	13%	22% (23% në kontratën "CCNL" për industrinë e vogla)
Prishja e strukturave të paqëndrueshme	16%	23% (22% në kontratën "CCNL" për industrinë e lehtë)
Punime në ujë (nëse punëtori duhet të zhysë këmbët në ujë ose baltë me një thellësi prej të paktën 12 cm)	16%	28%
Puna në platformat e ngritjes	17%	35%
Punime për kanalizime të reja në tunele	19%	35%

(2) Orët ndërmjet orës 22:00 dhe 6:00 konsiderohen si orë të natës.

(3) Klauzola "e jashtëzakonshme" ka të bëjë me provincat e mëposhtme: Bolonja, Ferrara, Xhenova, La Spacia, Leçe, Modena, Parma, Piacenca, Ravena dhe Savona

Marrëveshjet kolektive sektoriale dhe/ose territoriale përcaktojnë shtesa të tjera, siç janë ato për punë në tunele, seksione nën presion ose në male të larta, secila me shuma që ndryshojnë për shkak të llojit të veçantë të punës ose vështirësisë së kushteve.

Marrëveshjet Kolektive Sektoriale përcaktojnë gjithashtu një ndihmë specifike për drejtuesit e ekipit (10% e shpërblimit, 14% nëse aktiviteti i udhëheqësit të ekipit i drejtohet më shumë grupeve).

Në marrëveshjen për industrinë e lehtë, kjo ndihmë është e barabartë me 10% të diferencës midis pagës bazë të nivelit 4° dhe atij të nivelit 3°, pas promovimit të punës së udhëheqësit të ekipit në vetë nivelin 4° (udhëheqësi i ekipit vendoset si parazgjedhje në nivelin 3° në dy marrëveshjet e tjera kolektive).

Marrëveshjet kolektive territoriale mund të përcaktojnë dieta shtesë, duke përfshirë dietat për punë në male të larta dhe mund të rishikojnë shumat e dietave të tjera.

- **Udhëtimet (*transferta*):** Punëtorët me manualë të dërguar përkohësisht në një vend të ndryshëm nga puna e tyre e zakonshme kanë të drejtën e rimbursimit të kostove shtesë të transportit. Nëse punonjësi dërgohet në një kantier ndërtimi përtej kufijve të përcaktuar nga marrëveshja territoriale, ai/ajo ka të drejtë për një kompensim ditor prej 10% ose në shumën më të lartë të mundshme të përcaktuar nga marrëveshjet territoriale. Shtesa ditore nuk duhet të paguhet nëse, si rezultat, punëtori është më afër vendit të tij të zakonshëm të banimit. Në rastin e një qëndrimi gjatë natës, kompania do të mbulojë shpenzimet në vend që të paguajë kompensimin ditor.
- Në rast të ndërprerjeve për shkak të forcës madhore (për shembull, për shkak të kushteve të pafavorshme të motit), punëtorët e ndërtimit nuk do të kenë të drejtë për kompensim nëse pushimi zgjat më pak se 30 minuta. Përndryshe, punëtori ka të drejtë për shpërblim për shumën e plotë të pushimit. Në rast të një pushimi për shkak të kushteve të pafavorshme të motit, punëtori i ndërtimit duhet të qëndrojë në kantierin e ndërtimit, përveç nëse punëdhënësi vendos ndryshe.

Shtesat kryesore për punonjësit administrativë

- **Dietë në para:** nëpunësit që merren me para dhe mbajnë përgjegjësi në rast gabimesh kanë të drejtë për një shtesë prej 8%, e cila llogaritet mbi pagën minimale.
- **Shtesa e transportit personal:** Nëse nëpunësit përdorin rregullisht mjetet e tyre personale të transportit për veprimtari të lidhura me punën, kompania duhet të bihet dakord për të rimbursuar kostot e përdorimit dhe mirëmbajtjes.
- **Leja për punimet në tunele:** në rastin e punimeve në tunele, marrëveshjet e industrisë dhe koop., si dhe industrisë së lehtë përcaktojnë një kompensim mujor prej 25,82 €, ndërsa marrëveshja e artizanatit përcakton një shtesë prej 7,75 € në muaj.
- **Udhëtim:** Nëpunësit që dërgohen herë pas here dhe përkohësisht në udhëtime biznesi kanë të drejtën e rimbursimit të kostove reale të transportit, ushqimit dhe akomodimit, plus një shtesë prej 15% të llogaritur në shpenzimet e ushqimit ose akomodimit ose një pagesë të njehershme për ta mbuluar paraprakisht.
- **Mbulimi i kostove ligjore:** Përveç shtesave të tjera të parashikuara për nëpunësit, menaxherët e mesëm kanë të drejtë në mbulimin e kostove për mbështetje ligjore (nga punëdhënësi) në rastet e procedurave jo për shkak të neglizhencës së rëndë ose sjelljes së gabuar, dhe të lidhura me zbatimin e detyrave të tyre.

## A ekzistojnë fonde sektoriale që ndërmjetësojnë pagesën e pushimeve ose elemente të tjera të shpërblimit?

Po, Italia përmban një sistem organizatash paritare në ndërtimtari të organizuara në nivel territorial përmes të ashtuquajturave "Casse Edili" ose "Edilcasse." Këto "Arka" kanë për detyrë menaxhimin e shumave në lidhje me pagën e pushimeve dhe pagën trembëdhjetë mujore të përlogaritur nga kompanitë, pagën e vjetërsisë në ndërtimtari (APE) dhe përfitimet e mëtejshme të përcaktuara në nivelin territorial. Për detaje shtesë, shihni seksionin

## Cilat elemente të tjera të shpërblimit zbatohen për punëtorët e transferuar përkohësisht?

Për më tepër, pagesat për "Arkat" përfshijnë një pjesë të ndryshueshme të shpërblimit (rreth 1%) për Formedil kombëtar dhe Formedil territorial (i njohur si *Shkollat e ndërtimtarisë (Scuole Edili)*, qendrat e trajnimit profesional për ndërtimtarinë). Kjo mundëson qasje në kurset e OSH-së dhe në kurset e trajnimit profesional, si dhe këshilla falas për kompanitë për sigurinë, me vizita në kantieret e ndërtimit nga teknikë të specializuar për të identifikuar situatat e rrezikut dhe për të përmirësuar masat parandaluese dhe mbrojtëse.

Fondet e mëposhtme paritare plotësojnë sistemin e organizatave paritare të sektorit të ndërtimit.

### Sanedil (për punëtorët manualë dhe punonjësit administrativë)

SANEDIL është fondi plotësues shëndetësor për industrinë e ndërtimit. Vlen për punëtorët manualë, nëpunësit dhe menaxherët e mesëm të mbuluar nga cilado prej tre marrëveshjeve kolektive të ndërtimit ose ndonjë tjetër të punësuar nga kompanitë e regjistruara në Casse Edili ose Edilcasse. Sanedil mbulon gjithashtu anëtarët e familjes të varur nga punonjësi për qëllime tatimore (familjarë që janë "në ngarkim për çështje tatimore").

Qëllimi i fondit është të sigurojë qasje të punëtorëve në shërbime plotësuese të kujdesit shëndetësor, social dhe mjekësor përveç Shërbimit Shëndetësor Kombëtar. Fondi përfshin tre plane të ndryshme shëndetësore (sëmundje, aksidente dhe të ashtuquajturat shërbime të vetë-menaxhuara Sanedil).

Në lidhje me sigurimin:

- Për punëtorët manualë, primi i sigurimit është 0,60% i pagës minimale dhe Dëmshpërblimi Sektorial Territorial, i paguar me një minimum prej 120 orësh në muaj. Kjo shumë paguhet përmes Cassa Edile/Edilcassa.
- Për punëtorët manualë, primi i sigurimit është 0,26% i shpërblimit mujor (paga minimale dhe bonusi i prodhimit). Kompanitë e paguajnë këtë shumë përmes Cassa Edile/Edilcassa ose direkt në fond.

## Fondet plotësuese të pensionit

Fondet komplementare të pensioneve kanë për qëllim integrimin e përfitimeve të pensioneve publike. Sektori i ndërtimit përmban tre fonde pensioni, të zbatueshme në varësi të marrëveshjes kolektive në fuqi. Ato janë: Prevedi (Kontrata "CCNL" për industrinë dhe koop., si dhe kontrata "CCNL" për artizanatin), Previdenza Cooperativa (për kooperativat e mbuluara nga kontrata "CCNL" për industrinë dhe koop.), si dhe Fondapi (kontrata "CCNL" për industrinë e lehtë).

Këto fonde përfshijnë një kontribut të vogël të detyrueshëm, të paguar nga punëdhënësi përmes Casse, që punëtorët mund të vendosin të rrisin, duke aktivizuar një kontribut shtesë dhe/ose duke zgjedhur të rrisin pagesën e ndërprerjes së punës në fond.

Vlen të kujtohet se aksesimi në shumicën e përfitimeve të paguara nga organizatat paritare të ndërtimit varet nga disponueshmëria e "kudit fiskal" për punëtorin. Ky është numri unik i identifikimit tatimor për personat fizikë dhe juridikë të përcaktuar nga legjislacioni italian dhe duhet të kërkohet nga Agjencia Italiane e të Ardhurave (Agenzia delle Entrate) në këtë link.

## Ku mund të gjej informacionin më të përditësuar dhe zyrtar mbi shpërblimin e aplikueshëm?

Është e mundur të gjej tekstet përkatëse dhe informacionin e përditësuar mbi marrëveshjet kolektive kombëtare dhe pagat minimale kombëtare në linjet në tabelën më poshtë, si dhe në faqet e internetit të sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve nënshkruese të kontratës së mëposhtme "CCNL" (të disponueshme në seksionin 'Materiale burimore dhe kontakte të dobishme') dhe në ato të federatave territoriale përkatëse për elementët e shpërblimit të përcaktuara në nivel lokal.

CCNL	Shoqatat e punëdhënësve	Sindikatat
Ndërtim - Industri dhe Kooperim ( <i>Edilizia Industria e Cooperazione</i> )	Ance Legacoop produzione e servizi Confcooperative lavoro e servizi Agci produzione e lavoro	
Ndërtim - Artizanat ( <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>
Ndërtim - Industria e lehtë ( <i>Edilizia Piccola Industria</i> )	Confapi Aniem	

(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/>

## Cilat janë periudhat maksimale të punës dhe periudhat minimale të pushimit që punëtorët kanë të drejtë?

Legjislacioni gjithashtu u jep të drejtë marrëveshjeve kolektive të përcaktojnë një kohëzgjatje maksimale javore të kohës së punës, me kusht që ajo të mos kalojë, në baza javore, 48 orë (përfshirë orët jashtë orarit).

Punëtorët kanë të drejtë për 11 orë rresht pushim çdo 24 orë (neni 7, Dekreti Legjislativ Nr. 66/2003). Nëse orari ditor i punës tejkalon 6 orë, kërkohet pushim i detyrueshëm, siç përcaktohet në modalitetet e përcaktuara me marrëveshjet kolektive (neni 8, Dekreti Legjislativ Nr. 66/2003). Veçanërisht, marrëveshjet kolektive sektoriale përshkruajnë dispozitat e mëposhtme.

### Punëtorët manualë

Marrëveshjet kolektive në ndërtim përcaktojnë një kohë standarde pune prej 40 orësh në javë, deri në një maksimum prej 10 orësh në ditë. Orari lokal i punës mund të hiqet nga marrëveshjet territoriale, në çdo rast, në përputhje me mesataren në bazë vjetore. Punëtorët përtej këtij kufiri kanë të drejtën e pagës së orarit shtesë. Në rast të punës për gjashtë ditë në javë, puna e kryer të shtunave paguhet me një shtesë prej 8%.

### Nëpunësit (dhe menaxherët e mesëm)

Marrëveshjet kolektive në ndërtim përcaktojnë një kohë standarde pune prej 40 orësh në javë, deri në një maksimum prej 10 orësh në ditë, edhe për nëpunësit. Puna me orar shtesë kompensohet me pagesë shtesë. Në rast të punës për gjashtë ditë në javë, puna e kryer të shtunave paguhet me një shtesë prej 8%. Nëpunësit e vendosur në kantieret e ndërtimit u nënshtrohen të njëjtave dispozita në lidhje me punëtorët manualë.

E drejta për pushim javor për punëtorët përcaktohet me nenin 46 të Kushtetutës dhe detajohet në Dekretin Legjislativ Nr. 66/2003, që nënkupton se çdo punëtor do të ketë të drejtë për pushim javor prej së paku 24 orësh rresht, zakonisht të dielave. Pjesa tjetër mund t'i shtohet pushimit ditor 11-orësh, siç parashikohet nga neni 7 i të njëjtit dekret legjislativ. Në rastin e punës së të dielës, punëtorët kanë të drejtën e pushimit kompensues në një ditë tjetër të javës dhe, përveç nëse punojnë me turne, orët e punës të së dielës u nënshtrohen një primi.

Përveç kësaj, punëtorët manualë kanë të drejtën e shpërblimit për festat e mëposhtme kombëtare (të llogaritura edhe mbi bonusin e mundshëm për drejtuesit e ekipit). Në të kundërt, punonjësit administrativë marrin shpërblim vetëm nëse këto festa bien të dielën (1/25 e shpërblimit mujor):

- 1 janar - Dita e Vitit të Ri
- 6 janar - Epidemiologjia
- E hëna e Pashkëve
- 25 prill - Dita e Çlirimit
- 1 maj - Dita e Punës
- 2 qershor - Dita e Republikës
- 15 gusht - Dita e Ngjijtjes së Zojës në Qiell
- 1 nëntor - Dita e të gjithë Shenjtorëve
- 8 dhjetor - Zoja e Papërlyer
- 25 dhjetor - Krishtlindja

- 26 dhjetor - Dita e Shën Stefanit
- Dita e Shenjtorit Mbrojtës të vendit të kantierit të ndërtimit ose, si një alternativë, të lokaleve të kompanisë.

E limituar për punëtorët manualë, marrëveshjet kolektive përfshijnë pagesën e shpërblimit edhe për datën 4 nëntor, dikur një festë kombëtare, përvjetorin e bashkimit të Italisë dhe fundin e Luftës së Parë Botërore.

## Sa kohë është pushimi vjetor minimal i paguar?

Neni 36 i kushtetutës italiane përcakton se punëtorët kanë të drejtën e pushimit vjetor të paguar. Përveç kësaj, dekreti legjislativ Nr. 66/2003 (neni 10) specifikon se çdo punëtor ka të drejtë për një pushim vjetor të paguar jo më pak se katër javë. Marrëveshjet kolektive sektoriale në sektorin e ndërtimit kanë një kohëzgjatje prej katër javësh, duke shtuar 88 orë 'ROL', d.m.th., leje që mund të merren pa ndonjë arsye të veçantë (shih pyetjen).

## Sa i përket sigurisë dhe shëndetit në punë, cilët janë aktorët e përfshirë dhe cilat janë përgjegjësitë përkatëse?

Përfundojeni duke paraqitur rolet e ndryshme të përfshira, si në kantierin e ndërtimit, ashtu edhe në nivelet e kompanisë. Duke u bazuar në Direktivën Kuadër të BE-së për OSH-në dhe në Direktivën për kantieret e përkohshme ose të lëvizshme të ndërtimit, këto përfshijnë koordinаторët e kantierit të ndërtimit për çështjet e sigurisë dhe shëndetit, shërbimet mbrojtëse dhe parandaluese, si dhe përfaqësuesit e punëtorëve. Ju lutemi, respektoni të drejtat e informimit dhe konsultimit të punonjësve. Sipas informacionit të dhënë në faqen e internetit kombëtare italiane për dërgimin, ndërmarrja pritëse është përgjegjëse për detyrat e parandalimit dhe mbrojtjes së OSH-së në lidhje me punët e dërguara, përveç detyrës së ndërmarrjes dërguese për të informuar dhe për të trajnuar punëtorët për rreziqet tipike që lidhen me detyrat që do të kryhen gjatë periudhës së dërgimit. Sipërmarrësi dërgues duhet të garantojë sigurinë e vendit të punës ku kryhet puna.

Më në detaje, veprimet e mëposhtme janë të nevojshme:

- Të bien dakord me sipërmarrësin dërgues për marrëveshjet kontraktuale dhe, në përgjithësi, për mënyrën se si do të bëhet transferimi i përkohshëm;
- Zbatimi i vlerësimit korrekt të rrezikut, në përputhje me nenin 28 të Dekretit Legjislativ Nr. 81/2008;
- Informon punëtorët sa herë që detyrat specifike kërkojnë mbikëqyrje të veçantë mjekësore ose shkaktojnë rreziqe të veçanta;
- Trajnimi i punonjësve se si të sillen në rast emergjence;
- Informon punonjësit e transferuar përkohësisht për identitetin e mjekut të shëndetit në punë, të Menaxherit të Shërbimit të Parandalimit dhe Mbrojtjes, të personelit të Shërbimit të Parandalimit dhe Mbrojtjes dhe të personelit të urgjencës (ndihma e parë dhe emergjencia e zjarrit);
- Sigurimi i pajisjeve adekuate të mbrojtjes personale në lidhje me aktivitetet që do të kryhen;

- Menaxhimi i vizitave të mbikëqyrjes shëndetësore, në rast se është e nevojshme t'i përsërisni ato para se punëtorit t'i caktohet detyra e re ose në rast se ato skadojnë gjatë periudhës së dërgimit;
- Garantojnë shëndetin dhe sigurinë e mjedisit të punës, si dhe të objekteve shëndetësore, pajisjeve, impianteve dhe makinerive;
- Përgatitja e punëtorëve me trajnime adekuate nëse është e nevojshme;
- Mbikëqyr punëtorët për të siguruar pajtueshmërinë me të gjitha masat parandaluese dhe mbrojtëse.

Është thelbësore të theksohet se ndërmarrja dërguese mbetet punëdhënësi në të gjitha funksionet e tij, përgjegjëse për marrëdhëniet e punës dhe i vetmi subjekt që mund të modifikojë kontratën e punës dhe të disiplinojë punëtorin. Ndërmarrja pritëse mund të raportojë arsyet dhe motivet që lidhen me një sanksion (për shembull, për mosrespektimin e masave të SSHP-së), por nuk mund t'i zbatojë ato.

Rolet e OSH-së të kërkuara në nivel kompanie janë si më poshtë:

- Punëdhënësi: ai është kryesisht përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe duhet të marrë të gjitha masat e nevojshme për të eliminuar ose zvogëluar rreziqet. Ai do të jetë pika e parë e kontaktit në rast problemesh.
- Menaxheri i shërbimit të parandalimit dhe mbrojtjes (RSPP) është një profesionist i caktuar nga punëdhënësi (i brendshëm ose i jashtëm) për të identifikuar dhe për të vlerësuar rreziqet, si dhe për të planifikuar masat parandaluese dhe mbrojtëse, me mbështetje të mundshme nga shërbime shtesë parandaluese dhe mbrojtëse të brendshme ose të jashtme për punëmarrësit.
- Personeli i urgjencës: personeli i përgatitur për të ofruar ndihmën e parë dhe për t'u përgjigjur në rast të një emergjence.
- Mjeku i shëndetit në punë (*mjeku kompetent*): ai ndërhyr për të vlerësuar rreziqet shëndetësore të lidhura me punën dhe për të menaxhuar mbikëqyrjen shëndetësore.
- Përfaqësuesi i Shëndetit dhe Sigurisë së Punëtorëve (RLS): Një person i zgjedhur nga punëtorët për të përfaqësuar shqetësimet e tyre në lidhje me OSH-në. Ai mund të marrë raporte nga kolegët dhe të kërkojë veprim.

Marrëveshjet kolektive në sektorin e ndërtimit gjithashtu përfshijnë rolin e koordinatorit të RLS-së, zakonisht të identifikuar në RLS-në e kontraktorit kryesor. Në vendet e mëdha të ndërtimit, kjo referohet si vendi i prodhimit të RLS-së, në përputhje me nenin 49 të Dekretit Legjislativ Nr. 81/2008.

Ndër kompetencat e RLS-së, vlen të përmendet se ai konsultohet paraprakisht për vlerësimin e rrezikut dhe aktivitetet e parandalimit të rrezikut, merr informacion dhe dokumentacion të kompanisë për vlerësimin e rrezikut, parandalimin dhe masat mbrojtëse, si dhe një kopje të regjistrit të aksidenteve. Ai mund t'i bëjë propozime ndërmarrjes ose t'i raportojë autoriteteve kompetente nëse beson se masat e marra nga ndërmarrja për të mbrojtur shëndetin dhe sigurinë në punë janë të pamjaftueshme.

Në mungesë të një RLS-je në kompani, këto kompetenca ushtrohen nga përfaqësuesi i shëndetit dhe sigurisë së punëtorëve territorialë, i cili mund të hyjë në kantierin e ndërtimit në përputhje me kompaninë.

Brenda kantierëve të ndërtimit, kontraktorët duhet të koordinohen me kontraktorin kryesor për të siguruar konsistencën midis planeve të tyre përkatëse të sigurisë operacionale (OSP) dhe organizimit të përgjithshëm të aktiviteteve të punës. Ky koordinim është thelbësor për të parandaluar ndërhyrjen midis punëve dhe për të siguruar pajtueshmërinë me masat e sigurisë të kërkuara nga legjislacioni aktual, veçanërisht Dekreti Legjislativ Nr. 81/2008 (Akti i Konsoliduar për Sigurinë në Punë).

Legjislacioni kërkon specifikimin e përshtatshmërisë teknike dhe profesionale të nënkontraktorëve, të nevojshëm për të siguruar që ata posedojnë aftësitë dhe burimet e duhura për të kryer aktivitetet në mënyrë të sigurt. Ky verifikim është përgjegjësi e kontraktorit kryesor ose, në rastin e punëve publike, autoritetit kontraktues, dhe zakonisht kryhet nga mbikëqyrësi i projektit, një rol i caktuar nga klienti për të siguruar pajtueshmërinë me dispozitat e shëndetit dhe sigurisë në punë.

Legjislacioni kërkon praninë e dy roleve kryesore për të siguruar monitorim efektiv të shëndetit dhe sigurisë në vendet e ndërtimit:

- Koordinatori për çështjet e shëndetit dhe të sigurisë në fazën e projektit (CSP): ai/ajo është përgjegjës për përgatitjen e Planit të Sigurisë dhe Koordinimit (PSC), i cili identifikon rreziqet që lidhen me fazat e ndryshme të punës dhe përcakton masat parandaluese dhe mbrojtëse që duhen marrë. CSP-ja gjithashtu përgatit Dosjen e projektit (*Fascicolo dell'Opera*), një dokument që mbledh informacione të dobishme për menaxhimin e sigurisë gjatë gjithë ciklit jetësor të punës, duke përfshirë mirëmbajtjen pas ndërtimit.
- Koordinatori për shëndetin dhe sigurinë gjatë ekzekutimit të punimeve (CSE): ai/ajo ka për detyrë të verifikojë që kontraktorët janë në përputhje me PSC-në dhe të zbatojnë masat e planifikuara. Përveç kësaj, ai/ajo duhet të sigurojë konsistencën dhe integritimin e Planeve Operacionale të Sigurisë (OSP) të hartuara nga nënkontraktorët individualë, duke mbikëqyrur miratimin e procedurave të sigurta dhe menaxhimin e ndërhyrjes midis punëve të ndryshme.

Plani i Sigurisë dhe Koordinimit (PSC) është një dokument themelor që rregullon organizimin e sigurisë në kantierin e ndërtimit, duke treguar masat parandaluese për menaxhimin e rreziqeve që lindin nga ndërveprimi midis disa kompanive. PSC-ja duhet të integrohet me POS-in e secilit kontraktues, në mënyrë që të gjithë punëtorët të veprojnë në një mjedis të përbashkët sigurie që përputhet me rregulloret.

Përveç përgatitjes së dokumenteve të sigurisë, legjislacioni gjithashtu kërkon takime periodike koordinimi midis CSE-së, mbikëqyrësit të projektit, menaxherëve të kompanisë dhe përfaqësuesve të shëndetit dhe sigurisë së punëtorëve (RLS) për të monitoruar ecurinë e aktiviteteve, përditësimin e masave të sigurisë dhe zgjidhjen e çdo çështjeje kritike operacionale.

Këto masa, nëse zbatohen siç duhet, lejojnë minimizimin e rreziqeve për punëtorët, duke siguruar një mjedis pune që plotëson standardet e sigurisë të kërkuara nga ligji dhe duke promovuar një kulturë parandalimi brenda kantierit të ndërtimit.

## **A ka kërkesa të veçanta sipas legjislacionit të OSH-së në lidhje me nënkontraktimin? Si ndikojnë ato në nënkontraktimin e një kompanie të huaj?**

Ndjekja penale duke përshkruar përgjegjësi dhe detyra të tjera të mundshme që rrjedhin nga legjislacioni i OSH-së në rast të nënkontraktimit në ndërtimtari (p.sh.: akreditimi në Regjistrin e Kompanive të Akredituara në rastin e Spanjës). Nëse informacioni është i disponueshëm, mund të konkludoni duke theksuar praktikat mbizotëruese të përhapura në prokurimin publik ose në sektorin në përgjithësi për të promovuar nënkontraktimin e përgjegjshëm (p.sh.: kërkesa për karta vullnetare për punëtorët ose certifikatat specifike nga kontraktorët).

Informacioni mbi kartat e detyrueshme, në vend të kësaj, do të raportohet nën pyetjen “Cilat detyrime të deklaratave janë të përfshira në rast të transferimit të përkohshëm?” më poshtë.

Siç përcaktohet nga Inspektorati Kombëtar i Punës (INL), ofrimi i shërbimeve që legjitimojnë transferimin e përkohshëm mund të ndodhë përmes marrëveshjeve të ndryshme kontraktuale që përfshijnë shërbime të përkohshme (p.sh.: ndërmarrje të përbashkëta); megjithatë, nënkontraktimi është lloji më i zakonshëm në ndërtim.

Sipas ligjit, rreziku i biznesit dhe organizimi i mjeteve të prodhimit, si dhe personeli i vendosur për shërbimin do t'i mbetet nënkontraktorit në mënyrë që nënkontraktimi të jetë i ligjshëm.

Për më tepër, marrëveshjet kolektive sektoriale përcaktojnë një detyrim ndaj klientit për të njoftuar nënkontraktimin në Casse Edile/Edilcassa, organizatat territoriale të punëdhënësve dhe institucionet e sigurimeve shoqërore, si dhe informacionin për këshillat e punës (*përfaqësia sindakale unitare, RSU*). Nënkontraktuesi duhet të zbatojë mbrojtjet e përfshira nga marrëveshja kombëtare dhe territoriale e aplikuar nga klienti dhe të paraqesë një deklaratë për zbatimin e kontratës në Cassa Edile/Edilcassa kompetente për vendin e punimeve (neni 14 i kontratës "CCNL" për industrinë dhe koop., neni 17 i kontratës "CCNL" për artizanatin, neni 14 i kontratës "CCNL" për industrinë e lehtë).

Duke filluar nga vjeshta 2024, legjislacioni italian prezantoi detyrën ndaj njëres prej të ashtuquajturave 'licencë krediti' (*patentē me kredite*) për kompanitë dhe punonjësit e vetëpunësuar aktivë në kantieret e ndërtimit të përkohshëm, përveç roleve që kryejnë vetëm aktivitete intelektuale (inxhinierë, arkitektë...) ose që kanë një certifikatë kombëtare për zbatimin e punëve publike (e ashtuquajtura SOA) të nivelit III të paktën (dekreti ligjor Nr. 19/2024, sipas transpozimit në ligjin Nr. 56/2024).

Kërkesat e nevojshme për licencë janë: prova e regjistrimit në Dhomën e Tregtisë, prova e pajtueshmërisë me detyrat kryesore në fushat e sigurisë dhe shëndetit në punë, pagesa e kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe taksave.

Shoqëritë e huaja duhet të kenë dokumentacion ekuivalent ose, nëse janë themeluar jashtë BE-së, dokumente të njohura nga legjislacioni italian. Aplikimi bëhet përmes vetëdeklarimit, në një faqe interneti të posaçme nga INL, nga përfaqësuesi ligjor i kompanisë ose një person i deleguar (përfshirë kontabilistët ose këshilltarët e punës).

Është e mundur të punosh në Itali menjëherë pas aplikimit për licencë.

Kreditet rriten ose humbasin për shkak të sjelljeve të virtytshme ose, anasjelltas, për shkak të shkeljeve, veçanërisht në lidhje me legjislacionin për OSH-së. Pezullimi i licencës, duke shkaktuar pamundësinë për të punuar, bëhet në rast se ka më pak se 15 pikë në dispozicion ose pas një mase paraprake të miratuar nga inspektoratet për aksidente që shkaktojnë vdekjen ose paaftësinë e një ose më shumë punëtorëve për të cilët kompania është përgjegjëse të paktën për neglizhencë të rëndë. Për informacion më të detajuar, mund të shihni Dekretin e Ministrisë së Punës më 18 shtator 2024, Nr. 132 dhe Komunikimin e Inspektoratit Kombëtar të Punës më 23 shtator 2024, Nr. 4.

Për më tepër, punëtorët në punën e nënkontraktuar duhet të mbajnë një kartë personale në mënyrë të dukshme. Karta, në një format të lirë, duhet të shfaqë: fotografinë, informacionin personal, datën e punësimit të punëtorit, emrat e punëdhënësit dhe të klientit, si dhe autorizimin për nënkontraktim (nëse kërkohet në rastin e prokurimit publik).

## **Cilat janë kërkesat e zbatueshme sipas legjislacionit të OSH-së në Itali për sa i përket trajnimit dhe mbikëqyrjes mjekësore?**

Në Itali, legjislacioni për sigurinë dhe shëndetin rregullohet kryesisht nga Dekreti Legjislativ Nr. 81/2008, i cili përcakton kërkesat kryesore në lidhje me trajnimin dhe mbikëqyrjen mjekësore. Më poshtë vijon një përmbledhje e shkurtër e kërkesave kryesore.

**Trajnimi për sigurinë dhe shëndetin në punë:**

Trajnimi është i detyrueshëm për të gjithë punëtorët dhe duhet të jetë specifik dhe i përshtatur me rreziqet specifike të vendit të punës.

**Rolet e prekura nga kërkesa për trajnim:**

- Punëtorët, përfshirë praktikantët dhe kursantët;
- Menaxherët dhe mbikëqyrësit (*Preposti*);
- Përfaqësuesit e shëndetit dhe sigurisë së punëtorëve (RLS): trajnim i posaçëm mbi rolin dhe detyrat;
- Personeli i urgjencës (*Addetti alle emergenze*) (punëtorët e përgatitur për të vepruar në rast zjarri dhe për të ofruar ndihmën e parë);
- Punëdhënësi: vetëm nëse ai/ajo merr përsipër rolin e Përgjegjës për Shërbimin e Mbrojtjes dhe Parandalimit (RSPP).

**Kohëzgjatja dhe përmbajtja (e përcaktuar në Marrëveshjen e Rajoneve Shtetërore më 21 dhjetori 2011 dhe plotësimet e mëvonshme):**

- **Punëtorët:** Trajnim bazë (4 orë) + trajnim special (4, 8 ose 12 orë në varësi të nivelit të rrezikut: i ulët, mesatar, i lartë).
- **Menaxherët:** Të paktën 18 orë trajnim, të përqendruar në detyrat koordinuese dhe organizative;
- **Mbikëqyrësit (*Preposti*):** Përveç trajnimit në shënjestër të punëtorëve, ata do të ndjekin një modul trajnimi shtesë prej 12 orësh.
- **RLS:** Trajnim bazë për të paktën 32 orë, me kurse vjetore rifreskimi (4 ose 8 orë, në varësi të numrit të punësuarve).
- **Oficerët e emergjencave (*addetti alle emergenze*):** Kohëzgjatja e kurseve ndryshon për shkak të nivelit të rrezikut në kompani (për shembull, në rast të mbylljes, 4 orë për kompanitë me rrezik të ulët dhe 16 orë në rast rreziku të lartë).

**Detyra e kurseve përsëritëse të trajnimit**

- Punëtorët duhet të përsërisin trajnimin e tyre çdo pesë vjet.
- Mbikëqyrësit (*Preposti*), menaxherët, RLS-të dhe zyrtarët emergjencave (*addetti alle emergenze*) u nënshtrohen detyrave më specifike dhe të ndryshueshme për të përsëritur trajnimin e tyre.

Sa i përket ndërtimit, Formedil zhvilloi, mbështetur nga partnerët socialë, projektin 16-orësh (16OreMics). Projekti u miratua në kuadrin e Marrëveshjes së Rajoneve Shtetërore më 21 dhjetor 2011 dhe është njohur si plotësisht në përputhje me kërkesat e trajnimit të detyrueshëm për punëtorët e ndërtimit.

Aktivitetet vijuese të projektit zhvilluan module të dedikuara për përdorimin e pajisjeve specifike. Certifikata e lëshuar në fund të trajnimit në Shkollat e ndërtimit të sistemit Formedil është e vlefshme në mbarë vendin.

**Mbikëqyrja shëndetësore**

Mbikëqyrja shëndetësore është e detyrueshme për rrethanat e përcaktuara në Dekretin Legjislativ Nr. 81/2008 dhe zbatohet nga mjeku i shëndetit në punë (mjeku kompetent) për të parandaluar dhe për të monitoruar rreziqet shëndetësore.

**Mbikëqyrja shëndetësore është e detyrueshme kur punëmarrësit janë të ekspozuar ndaj:****1. Rreziqeve specifike:**

- Agjentëve kimikë, fizikë dhe biologjikë (p.sh.: ekspozimi ndaj substancave të rrezikshme, zhurmës, dridhjeve).
  - Rrezatimit jonizues dhe jo jonizues.
2. **Punëve që kërkojnë aftësi psikofizike:**
- Trajtimit manual të ngarkesave.
  - Përdorimit të pajisjeve me kërkesa të veçanta (p.sh.: pirunët, platformat e ngritjes).
  - Punës në lartësi ose në hapësira të kufizuara.
3. **Punës gjatë natës dhe punës me turne veçanërisht të rënda**
4. **Ekrant:** nëse ka një përdorim të zgjatur të ekraneve për shkak të aktiviteteve të kryera (të paktën 20 orë në javë).

### Vizitat e detyrueshme mjekësore

- **Vizita parandaluese:** Vlerësimi fillestar para punësimit ose caktimit të një detyre të rrezikshme.
- **Ekzaminimi periodik:** Frekuenca e përcaktuar nga mjeku i shëndetit në punë (normalisht në bazë vjetore, përveç nëse specifikohet ndryshe).
- **Vizita sipas kërkesës:** Nëse punëtori raporton probleme të lidhura me punën.
- **Vizita për ndryshime të detyrave:** Në rastet e detyrave në detyra të reja me rreziqe të ndryshme.
- **Vizita në përfundim të punës:** Nëse ka ekspozim ndaj rreziqeve afatgjata (p.sh.: ekspozimi ndaj asbestit).

### Raportet shëndetësore

- Mjeku i shëndetit në punë harton deklaratën për aftësinë për punë (*giudizio di idoneità*), me një nga rezultatet e mëposhtme:
  - I aftë;
  - I aftë me kufizime/receta;
  - I paaftë për të punuar (përkohësisht ose përgjithmonë).

Vlerësimi duhet t'i komunikohet punëdhënësit dhe punëmarrësit.

### Detyrat dhe sanksionet

- Punëdhënësit dhe menaxherët:
  - Ato garantojnë trajnimin dhe mbikëqyrjen shëndetësore të punëtorëve;
  - Sanksionet në rast mosrespektimi: gjoba ose paraburgim (neni 55 dhe 58 i dekretit legjislativ Nr. 81/2008)
- **Punëtorët:** ata duhet të marrin pjesë në programet e trajnimit dhe t'i nënshtrohen kontrolleve mjekësore periodike.

## Cilët janë personat kryesorë përgjegjës për t'u kontaktuar në rast problemesh në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë?

Në rast të problemeve që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë, ekzistojnë persona të ndryshëm që duhet të kontaktohen dhe procedurat që duhen ndjekur në varësi të faktit nëse problemi raportohet nga kompania ose nga punëtorët dhe nëse rreziqet janë të brendshme ose të identifikuar nga organet inspektuese. Më poshtë jepet një përmbledhje gjithëpërfshirëse e detyrave dhe veprimeve të nevojshme.

# Kush të kontaktohet në kompani

## Në rast se identifikohet një rrezik:

1. **Raporti i brendshëm:** punëtorët duhet të informojnë mbikëqyrësin e tyre (*preposto*), nëse është në vend, ose punëdhënësin/RSPD për rrezikun;
2. **Veprimi korrigjues:** punëdhënësi, në bashkëpunim me RSPD-në dhe me mjekun e shëndetit në punë, do të vlerësojnë rrezikun dhe do të miratojnë masat e nevojshme për ta eliminuar ose për ta menaxhuar atë.

## Autoritetet publike me detyra inspektimi dhe sanksionimi

Autoritetet kryesore publike që kontrollojnë sigurinë dhe shëndetin në punë në Itali janë:

- Inspektorati Kombëtar i Punës (INL) dhe Inspektoratet Territoriale të Punës (ITL): Ata zbatojnë inspektime në kompani për të verifikuar pajtueshmërinë me dispozitat për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe zbatojnë sanksione në rastet e shkeljeve. Ata mund të kontaktohen për të sinjalizuar situata të rrezikshme.
- Autoritetet Lokale Shëndetësore (ASL) (Departamentet e Parandalimit): Ata zbatojnë kontrolle teknike dhe shëndetësore, edhe në kushte të sigurt në vendin e punës;
- Shërbimi i Zjarrit dhe Shpëtimit (Vigili del Fuoco): ata janë përgjegjës për parandalimin e zjarreve dhe për kontrollet përkatëse;
- Instituti Kombëtar për Sigurimin kundër Aksidenteve në Punë (INAIL): Verifikon pajtueshmërinë me legjislacionin për sigurinë dhe shëndetin në punë, përfshirë miratimin e masave adekuate për të zbutur rreziqet e aksidenteve në vendin e punës.

## Si të përfshihen autoritetet

- **Punëtorët ose kompanitë:** ata mund të kontaktojnë ITL ose ASL për të raportuar situata që janë në rrezik, të cilat nuk janë kanë gjetur zgjidhje;
- **Anonim:** Raportet mund të dorëzohen në mënyrë anonime nga punonjësit.

## Mbështetje nga organet paritare

Organet paritare të OSH-së në ndërtim (dhe në sektorë të tjerë) përfaqësojnë një aleat të rëndësishëm për kompanitë dhe punëtorët. Ato japin:

- Këshilla teknike: Ato i ndihmojnë kompanitë dhe punëtorët në menaxhimin e rreziqeve dhe zbatimin e dispozitave ligjore.
- Trajnim: Ato ofrojnë kurse të detyrueshme për punëtorët, mbikëqyrësit (*preposti*) dhe RLS.
- Ndërmjetësimi: Ato ndihmojnë në zgjidhjen e konflikteve të mundshme në çështjet e OSH-së midis kompanisë dhe punëtorëve.

Është e mundur të gjenden organet paritare të sektorit të ndërtimit në faqen e dedikuar në faqen e internetit të Formedil ([https://www.formedil.it/it/enti\\_territoriali/Enti\\_territoriali/](https://www.formedil.it/it/enti_territoriali/Enti_territoriali/)).

## Si të veproni në rast aksidenti në punë

### Procedura për kompaninë

1. **Ndihma e parë:** ndërhyri menjëherë për të siguruar ndihmën e nevojshme.
2. **Komunikimi me INAIL:** Raportoni aksidentin tek INAIL duke përdorur modelin dhe platformën e dhënë. Ju lutemi, vini re se kjo deklaratë vlen edhe për punëtorët që nuk janë regjistruar në INAIL dhe, për këtë arsye, edhe për punëtorët e transferuar përkohësisht në Itali, të cilët normalisht janë të siguruar kundër aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale në vendin e tyre dërgues.
3. **Regjistroni rastin në regjistrin e aksidenteve:** Kjo është e detyrueshme për të gjitha aksidentet që shkaktojnë mungesa për më shumë se 3 ditë.

### Procedura për punëtorin

1. **Deklaroni aksidentin te punëdhënësi**
2. **Certifikata mjekësore:** Siguroni raportin mjekësor të dhomës së urgjencës (pronto soccorso) ose nga mjeku i përgjithshëm.
3. **Menaxhimi i aksidentit nëpërmjet sigurimit:** në rast të dërgimit ndërkuftar, sigurimi kundër aksidenteve normalisht bëhet në **vendin dërgues**, në përputhje me dispozitat evropiane (Rregullorja KE Nr. 883/2004).

Në lidhje me situatën aktuale, hapat kryesorë përfshijnë:

1. Kontaktoni punonjësit e OSH-së të kompanisë (RSPP, RLS, mjek i shëndetit në punë).
2. Kontakto autoritetet publike kur është e nevojshme.
3. Kërkoni mbështetje nga organet paritare të OSH-së për trajnime dhe udhëzime.
4. Në rast aksidenti, aktivizoni sigurimin tuaj dhe ndiqni procedurat përkatëse.

## Cilat dispozita do të zbatohen në lidhje me kushtet e përgjithshme të punësimit për gratë shtatzëna, gratë që sapo kanë lindur fëmijë, fëmijët ose të rinjtë?

Dekreti Nr. 151/2001 mbron shëndetin e grave dhe fëmijëve në vendin e punës. Në veçanti, dispozita parashikon mungesën e detyrueshme nga puna gjatë dy muajve që i paraprijnë datës së supozuar të lindjes dhe tre muajve pasues, pa cenuar mundësinë që gruaja të marrë pushim të papërshtatshëm pas paraqitjes së një vërtetimi mjekësor të përshtatshëm. Për lejen e lindjes, gruaja normalisht mbetet e mbuluar nga dispozitat e vendit dërgues.

Në rastin e punës së mundimshme dhe jo të shëndetshme, ndalimi sillet përpara në tre muaj nga data e supozuar e dorëzimit, pa cenuar ndalimin e mundshëm nga urdhrat e punës të lëshuara nga ASL ose inspektorati në rastin e ndërlikimeve, kushteve të dëmshme të punës dhe pamundësisë së caktimit të gruas në detyra të tjera (neni 17).

Puna e fëmijëve në Itali është e ndaluar për 'fëmijët', me përjashtim të veprimtarive të caktuara të shërbimit (reklamave, shfaqjeve, aktiviteteve sportive...), dhe të rregulluara për 'adoleshentët', d.m.th. të miturit që kanë mbushur moshën 16 vjeç dhe kanë përfunduar arsimin e detyrueshëm (neni 1, paragrafi 622 i ligjit Nr. 296/2006 dhe neni 3 i ligjit Nr. 977/1967). Në rastin e praktikës profesionale për një diplomë, e parashikuar si një modalitet i trajnimit të dyfishtë, kufiri për qasjen në punësim zvogëlohet në moshën 15 vjeç.

Puna e të miturve 'adoleshentë' lejohet duke iu nënshtruar vërtetimit mjekësor të aftësisë për punë dhe një vlerësimi të përshtatshëm të rrezikut. Punëtorët adoleshentë kanë të drejtën e pagës së barabartë me punëtorët e rritur dhe dispozitat e veçanta të kohës së punës që ndalojnë, ndër të tjera, orët shtesë dhe, si rregull, punën e natës.

Ligji Nr. 977/1967 (Aneksi I) nuk lejon punësimin e adoleshentëve në aktivitete që konsiderohen të rrezikshme, për shembull punë që përfshin rrezikun e shembjes, si dhe ngritjen dhe çmontimin e skelave, gërmimeve dhe tuneleve, dhe punë që karakterizohet nga nivele të larta zhurme ose ekspozimi ndaj produkteve të veçanta toksike dhe të dëmshme.

## Çfarë do të thotë 'mosdiskriminim' në Itali dhe ku mund të gjej më shumë informacion?

Kushtetuta italiane njeh barazinë dhe dinjitetin e barabartë shoqëror të qytetarëve, pa dallim gjinie, feje, race (neni 3) dhe të drejta të barabarta për sa i përket punës dhe pagës së punëtorëve (neni 37).

Këto parime janë të pranishme në Statutin e Punëtorëve (ligji Nr. 300/1970), i cili censuron si të pavlefshëm çdo pakt ose akt që synon diskriminimin ndaj një punëtori në caktimin e kualifikimeve ose detyrave, në transferime, në masa disiplinore, ose në paragjykimin e tij ose të saj për shkak të afrimit ose veprimtarisë sindikale të tij ose të saj, pjesëmarrjes në grevë, ose për qëllime të diskriminimit politik, fetar, racor, gjuhësor ose gjinor, aftësisë së kufizuar, moshës, kombësisë ose bazuar në orientimin seksual ose besimet personale (neni 15), si dhe ndalimin e dhënies së një trajtimi ekonomik më të favorshëm të një natyre diskriminuese (neni 16).

Në përputhje me rregullat e BE-së, legjisllacioni kombëtar përfshin dispozita specifike që trajtojnë diskriminimin në punë në bazë të fesë, besimeve personale, aftësisë së kufizuar, moshës, seksit, kombësisë, racës, origjinës etnike dhe orientimit seksual (dekreti legjislativ Nr. 198/2006, dekreti legjislativ Nr. 215/2003, dekreti legjislativ Nr. 216/2003).

Në veçanti, Kodi i Mundësive të Barabarta (dekreti legjislativ Nr. 198/2006) sanksionon diskriminimin e drejtpërdrejtë, të nënkuptuar si trajtim më pak të favorshëm të rezervuar për një nga arsyet e përmendura për një person krahasuar me një person tjetër në një situatë të ngjashme, dhe diskriminimin indirekt, siç është sjellja në dukje neutrale që mund të shkaktojë disavantazh të veçantë, për shembull, në lidhje me transferimin e përkohshëm, në lidhje me kushtet e punës dhe shpërblimin (Nenet 25 dhe 26 të dekretit legjislativ Nr. 198/2006).

Kjo nuk paragjykon dallimet në trajtim për shkak të karakteristikave që përbëjnë një kërkesë thelbësore dhe përcaktuese për kryerjen e veprimtarisë ose dallimet në trajtim të justifikuar me qëllime legjitime dhe proporcionale me qëllimin.

Legjisllacioni gjithashtu sanksionon ngacmimin, siç është sjellja e padëshiruar që shkel dinjitetin e një punëtori dhe krijon një klimë frikësuese, armiqësore, degraduese, poshtëruese ose fyese, me ose pa konotacion seksual. Veprimet, paktet ose masat kundër punëmarrësve që janë viktime të sjelljes së përmendur më lart janë të pavlefshme nëse miratohen si pasojë e refuzimit ose

nënshtimit të tyre ndaj një sjelljeje të tillë. Trajtimi i pafavorshëm nga punëdhënësi, i cili përbën një reagim ndaj një ankese ose veprimi për të siguruar pajtueshmërinë me parimin e trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave, konsiderohet gjithashtu diskriminues (Neni 26).

Sa i përket diskriminimit në bazë të racës ose origjinës etnike, në krye të dekreteve legislative të lartpërmendura Nr. 215/2003 dhe Nr. 216/2003, neni 43 i Aktit të Konsoliduar për Imigracionin (dekreti legjislativ Nr. 289/1998) përshkruan sjelljen diskriminuese si çdo sjellje që, drejtpërdrejt ose indirekt, përfshin një dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë në bazë të racës, ngjyrës, prejardhjes ose origjinës kombëtare ose etnike, besimeve dhe praktikave fetare dhe që ka qëllimin ose efektin e shkatërrimit, ose komprometimit të njohjes, gëzimit ose ushtrimit, në kushte të barabarta, të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore në fushat politike, ekonomike, sociale dhe kulturore dhe në çdo fushë tjetër të jetës publike. Me referencë specifike ndaj punësimit, kjo formë diskriminimi përfshin çdo veprim ose sjellje të punëdhënësit ose drejtorëve të tij që diskriminon, madje edhe indirekt, punëtorët për shkak të përkatësisë së tyre në një racë, grup etnik ose gjuhësor, emërtimi fetar ose kombësie. Ekziston gjithashtu një përkufizim specifik i diskriminimit indirekt: çdo trajtim paragjykes që rezulton nga miratimi i kriterëve që favorizojnë në mënyrë proporcionale punëtorët që i përkasin një race, grupi etnik ose gjuhësor të caktuar, emërtimi fetar ose kombësie, dhe që kanë të bëjnë me kërkesat jo thelbësore për kryerjen e punës.

Për mosmarrëveshjet e diskriminimit, punëtorët mund të veprojnë në pajtim ose në gjykatë me procedurë të thjeshtuar, edhe duke deleguar në sindikatë, te "këshilltarët për mundësi të barabarta" territoriale, te këshilltari kombëtar ose te organizatat për mbrojtjen e interesit të dëmtuar. Këta persona gjithashtu mund të veprojnë në mënyrë të pavarur në rastet e diskriminimit kolektiv. Punëtorët mund të marrin informacion dhe mbështetje nga sindikatat dhe duke kontaktuar Shërbimin Kombëtar Kundër Diskriminimit Racor (UNAR).

Lista e organizatave të autorizuara për të vepruar në mbrojtje të personave me aftësi të kufizuara është në dispozicion, në vend të kësaj, në këtë faqe interneti (<https://disabilita.governo.it/it/avvisi-e-bandi/associazioni-ed-enti-legittimati-ad-agire-in-giudizio-in-difesa-delle-persone-con-disabilita-vittime-di-discriminazioni/>).

## **A u nënshtrohen punëtorëve të përkohshëm të agjencisë kushte të ndryshme nga punëtorët e tjerë të dërguar?**

Po, punonjësit e përkohshëm të agjencisë kanë të drejtën e barazisë së plotë të trajtimit me të punësuarit e të njëjtit nivel të punësuar nga ndërmarrja pritëse, dhe jo vetëm për zbatimin selektiv të çështjeve të parashikuara për punëtorët e dërguar në përgjithësi (siç janë shpërblimi, orët maksimale të punës dhe periudhat minimale të pushimit etj.). Ndërmarrja pritëse është e detyruar të informojë agjencinë e punës së përkohshme me shkrim për kushtet e zbatueshme të punës dhe të mbajë një kopje të këtij informacioni në italisht.

# Aspekte të tjera administrative dhe ligjore

## Cilat deklarata të detyrimeve janë të përfshira në rastin e punësimit?

Sipas dekretit legjislativ Nr. 136/2016, kompanitë që dërgojnë punëtorë në Itali janë të detyruara të bëjnë një deklaratë paraprake përmes portalit “Clic Lavoro”. Çdo ndryshim duhet të komunikohet brenda 5 ditësh.

Nëpërmjet të njëjtit portal, është gjithashtu e mundur të njoftohet zgjatja e periudhës së transferimit të përkohshëm nga 12 në 18 muaj, për të cilën është e mundur të kufizohet zbatimi i legjislacionit italian për institucionet e trajtuara në këtë udhëzues (përtej të cilit dërgimi do të konsiderohet i ‘kohëzgjatjes së gjatë’).

Ju lutemi, vini re se për të vërtetuar regjistrimin e saktë të punëtorit në vendin dërgues dhe vërtetësinë e transferimit të përkohshëm për qëllime të sigurimeve shoqërore, punëdhënësit duhet të kërkojnë vërtetimin A1 nga autoritetet e vendit dërgues. Ky vërtetim duhet t’iu paraqitet autoriteteve inspektuese të vendit pritës sipas kërkesës.

Për më tepër, në rastin e nënkontraktimit, kompania duhet t’iu sigurojë punëtorëve një kartë identifikimi që tregon identitetin e punëtorit dhe punëdhënësit, fotografinë e tyre, datën e rekrutimit dhe, në rastin e nënkontraktimit, autorizimin përkatës (nëse kërkohet në kontekstin e prokurimit publik).

Më në fund, nga 1 tetori 2024, kompanitë që punojnë në kantieret e ndërtimit të lëvizshëm, përfshirë ato të huaja, duhet të kenë një ‘licencë krediti’, sipas informacionit të dhënë në pyetjen **‘A ka kërkesa të veçanta sipas legjislacionit të OSH-së në lidhje me nënkontraktimin? Si ndikojnë ato në nënkontraktimin e një kompanie të huaj?’** Aplikimi duhet të dorëzohet në internet në portalin e Inspektoratit Kombëtar të Punës.

## Cilat sanksione zbatohen në rast të mosrespektimit të detyrimeve të deklarimit ose mosrespektimit të legjislacionit për transferimin e përkohshëm?

Dekreti legjislativ Nr. 136/2016 përfshin një sanksion që ndryshon nga 180 € deri në 600 € për secilin punëtor të interesuar në rast të dështimit për të paraqitur deklaratën paraprake të transferimit të përkohshëm (neni 12).

Autenticiteti i transferimit të përkohshëm rregullohet në përputhje me Direktivën e BE-së 2014/67 me nenin 3 të Dekretit Legjislativ Nr. 136/2016. Kjo përfshin disa elemente që synojnë të identifikojnë themelimin aktual të kompanisë dërguese në vendin dërgues, dhe jo thjesht zbatimin e aktiviteteve vetëm të menaxhimit të brendshëm ose administrimit, dhe se vendi dërgues është vendi ku punonjësi është i punësuar zakonisht, duke filluar nga zbatimi i punëve atje para fillimit të transferimit të përkohshëm dhe disponueshmërisë së certifikatës A1.

Në rast të transferimit të përkohshëm jo të vërtetë, dispozitat italiane përfshijnë punësimin e punëtorit të dërguar nga ndërmarrja pritëse, si dhe një sanksion që synon si dërguesin, ashtu edhe ndërmarrjen pritëse për një shumë prej 50 € për punëtor për çdo ditë punësimi, dhe, në çdo rast, midis 5000 € dhe 50 000 €.

Në rast të dërgimit zbatohet me qëllim të shmangies së mbrojtjes së dhënë nga ligji dhe marrëveshjet kolektive, dërguesi dhe ndërmarrja pritëse gjithashtu dënohen me paraburgim deri në tre muaj ose një gjobë prej € 100 për secilin punonjës të interesuar dhe për çdo ditë të transferimit të përkohshëm (e ashtuquajtura "*somministrazione fraudolenta*", neni 18, paragrafi 5 ter i dekretit legjislativ Nr. 276/2003). Dënimi rritet me 20% në rast përsëritjeje, dhe në çdo rast, është midis 5000 dhe 60 000 €.

Më në fund, dështimi për t'iu siguruar punëtorëve një kartë identifikimi ndëshkohet për kompanitë me një gjobë deri në 500 € për punëtor, ndërsa punëtorët që kanë kartën por nuk e mbajnë atë mund të ndëshkohen deri në 300 €.

## **Cilat janë detyrat e raportimit ndaj fondeve sektoriale "Casse Edili/Edilcasse"?**

Kompanitë e huaja që zbatojnë punime ndërtimi në Itali me punëtorë të transferuar përkohësisht duhet të regjistrohen dhe fondi "*Cassa Edile/Edilcassa*" i cili është kompetent për shkak të fushës së punimeve.

Për t'u regjistruar në "*Cassa*", mund të përdorni formularin e vetëm shumëgjuhësh të disponueshëm në këtë link (<https://www.cnce.it/mobilita-eng/>) në gjuhët e mëposhtme: italisht, anglisht, shqip, polonisht, rumunisht, sllovenisht dhe spanjisht.

Pastaj, punëtorët duhet të komunikojnë informacionin e tyre personal dhe numrin e llogarisë së tyre bankare për përfitimet. Ata gjithashtu mund të përdorin një formë të vetme shumëgjuhëshe, të disponueshme në të njëjtën faqe.

Kompanitë duhet të paraqesin një deklaratë mujore përmes konsulentëve të tyre të punës, duke përdorur softuerin që do të komunikohet nga "*Cassa*" e regjistrimit. Deklarata do të përfshijë listën e punëtorëve të punësuar në kantierin e ndërtimit dhe informacionin mbi shpërblimin, orët e punës dhe mungesat, shpërblimin e dobishëm për të llogaritur pagesat që i detyrohen "*Cassa*"-s. Në prani të marrëveshjeve reciproke të përjashtimit, kompanitë e huaja të regjistruara në BUAK (Austri), CI-BTP (Francë), Soka-Bau (Gjermani) dhe në Cassa Edile Sammarinese (San Marino) nuk supozohet të regjistrohen në *Cassa Edili/Edilcasse* italiane. Në vend të kësaj, ata do të kërkojnë përjashtim duke arritur drejtpërdrejt në fondin e tyre të lidhur në vendin dërgues.

## Cilat janë rregullat dhe procedurat specifike në lidhje me dërgimin e shtetasve të vendeve të treta?

Transferimi i përkohshëm i shtetasve të vendeve të treta (jo-BE) në Itali pranohet në përputhje me Aktin e Konsoliduar për Emigracionin (dekreti legjislativ Nr. 286/1998), pas një kërkesë për mungesë pengesash ("nulla osta") në Forcën e Përbashkët për Imigracionin (*Sportello Unico per l'Immigrazione*) të Prefekturës kompetente në nivel territorial dhe lëshimin e lejes së nevojshme të qëndrimit pas hyrjes në Itali.

Në veçanti, dërgimi lejohet në prani të një marrëveshjeje nënkontraktuese midis kompanisë jo-BE dhe kompanisë italiane (neni 27, paragrafi 1, shkronja i), dhe për kohëzgjatjen e nevojshme për ekzekutimin e shërbimit (deri në një maksimum prej 2 vjetësh, me një zgjatje të mundshme 2-vjeçare). Punëdhënësi është gjithashtu i detyruar të dërgojë një komunikim të transferimit të përkohshëm në sindikatat territoriale më përfaqësuese në sektorin përkatës të veprimtarisë (neni 40 i Dekretit të Presidentit të Republikës Nr. 394/1999).

Firmat duhet të dorëzojnë formularin M2, në vend që të kërkojnë një "nulla osta" në Shërbimin e Përbashkët për Imigracionin, nëse punonjësi i vendit të tretë tashmë mban një leje pune të vlefshme në një vend tjetër të BE-së (neni 27, paragrafi 1-bis).

Akti i Konsoliduar për Emigracionin përcakton gjithashtu mundësinë e dërgimit të menaxherëve ose të personelit shumë të specializuar në selinë italiane të një kompanie me selinë e saj në Bashkimin Evropian ose në një vend që i përket Organizatës Botërore të Tregtisë ose një menaxheri të kreut të kompanive të vendosura në Itali ose në një vend tjetër të Bashkimit Evropian (neni 27, paragrafi 1, shkronja a). Personeli duhet të ketë qenë i punësuar për të paktën gjashtë muaj në fushën e specializimit. Ky post lejohet për një kohëzgjatje maksimale prej pesë vjetësh. Kjo lejon lidhjen e një marrëdhënieje punësimi me afat të caktuar ose të pacaktuar nga subjekti pritës pas përfundimit të dërgimit (neni 40 i Dekretit të Presidentit të Republikës nr. 394/1999).

Së fundi, lejohet transferimi brenda ndërmarrjes i menaxherëve, i punëtorëve të specializuar ose i personelit që i nënshtrohet trajnimit nga një kompani me të cilën punonjësi i transferuar përkohësisht ka një marrëdhënie pune për të paktën 3 muaj, për një periudhë maksimale prej 3 vjetësh (1 vit në rastin e kursantëve) (neni 27 quinquies).

Në dy rastet e fundit, pa cenuar karakterin detyrues të "nulla osta"-s, nuk kërkohet deklarata paraprake e transferimit të përkohshëm e parashikuar nga Dekreti Legjislativ 136/2016.

Të njëjtat kushte të përgjithshme të punësimit që zbatohen për punëtorët e transferuar përkohësisht nga vendet e BE-së zbatohen në mënyrë të barabartë për punëtorët e dërguar nga vendet e treta.

## A ka klauzola të përgjegjësisë së përbashkët që prekin kontraktorët në rast të dështimit për të paguar punëtorët e transferuar përkohësisht?

Po, legjislacioni italian për transferimin e përkohshëm shtrin rregullat për përgjegjësinë e përbashkët dhe të disafishtë të zbatueshme në rastin e nënkontraktimit dhe punës së përkohshme të agjencisë edhe për dërgimin ndërkufitar (neni 4 paragrafi 4 i Dekretit Legjislativ Nr. 136/2016).

Kontraktuesi kryesor (nëse është sipërmarrës), ndërmarrja pritëse dhe çdo palë tjetër e ndërmjetme në zinxhirin e nënkontraktorit i nënshtrohen regjimit të 'përgjegjësisë së përbashkët dhe të disafishtë' brenda një periudhe dyvjeçare nga përfundimi i kontratës. Ata janë përgjegjës për çdo pagë, kontribut dhe kërkesë të sigurimit të punëtorëve të transferuar përkohësisht për shkak të kontratës, duke përfshirë pretendimet nga *Cassa Edile/Edilcassa*.

Punonjësi i transferuar përkohësisht mund të ndërmarrë veprime të drejtpërdrejta kundër ndërmarrjes pritëse ose kontraktorit kryesor (nëse është sipërmarrës).

Nga ana tjetër, këto subjekte mund të vazhdojnë kundër ndërmarrjes dërguese të paaftë për të rimarrë shumat e paguara për punëtorët.

## **Çfarë informacioni duhet t'iu japë punëdhënësi punëtorëve të transferuar përkohësisht para se të transferohen?**

Sipas Direktivës së BE-së 2019/1152, kompanitë duhet të informojnë punëtorët e transferuar përkohësisht për vendin e destinacionit, kohëzgjatjen e pritshme, shpërblimin për të cilin punëtori ka të drejtë dhe monedhën e tij (gjithashtu duke iu referuar rregullave përkatëse), çdo përfitim në natyrë ose para të gatshme të parashikuara për detyrat, kushtet për kthim të mundshëm, lidhjen me faqen e internetit lokale kombëtare mbi transferimin.

Transpozimi i direktivës në nivel kombëtar mund të parashikojë kërkesa shtesë ose të kufizojë zbatimin e këtyre dispozitave për dërgimet për më shumë se katër javë rresht.

# Fjalor

## ASL

Aziende Sanitarie Locali (ASL) janë autoritetet publike përgjegjëse për ofrimin e shërbimeve shëndetësore në nivelin lokal. Ata merren me regjistrimin në Sistemin Kombëtar Shëndetësor dhe me zgjedhjen e një mjeku të përgjithshëm, kjo është e mundur në rast të transferimit të përkohshëm duke paraqitur certifikatën S1, e cila konfirmon mbulimin e sigurimit shëndetësor në vendin dërgues. ASL mund të ketë emra paksa të ndryshëm në varësi të rajonit. Nëpërmjet Departamenteve të tyre të Parandalimit, ASL-të janë gjithashtu të ngarkuara me detyra inspektimi që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë.

## Casse Edili/Edilcasse

Në Itali, duke filluar nga viti 1946, u krijua një rrjet fondesh sektoriale për sektorin e ndërtimit, frymëzuar nga përvoja lokale e fondit sektorial të Milanos, i cili u themelua në 1919.

Në ditët e sotme, rrjeti është i pranishëm në të gjithë vendin me 112 fonde aktive në nivel lokal dhe menaxhohet nga partnerët socialë mbi baza paritare. Këto organizata paritare quhen *Casse Edili* ose *Edilcasse*, në varësi të strukturës qeverisëse.

*Casse Edili* dhe *Edilcasse* menaxhojnë disa elementë të shpërblimit për punëtorët e ndërtimit (pagesa e pushimeve, paga e trembëdhjetë mujore dhe pagesa e vjetërsisë (APE) dhe punojnë nën koordinimin e CNCE-së. Ato gjithashtu bëjnë pagesa të ndërmjetme për fondet sektoriale të trajnimit profesional paritar (*Scuole Edili*), për fondet plotësuese të pensioneve të krijuara nga partnerët socialë (Prevedi, Previdenza Cooperativa dhe Fondapi) dhe për fondin plotësues shëndetësor Sanedil.

## CCNL

Marrëveshjet Kolektive Kombëtare të Punës (*Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro*, CCNL) janë burimi kryesor i dispozitave që rregullojnë marrëdhëniet e punësimit dhe marrëdhëniet midis partnerëve socialë në Itali. Ato negocohen në nivel sektorial dhe zbatohen për shumicën dërrmuese të punonjësve, falë legjislacionit që mbështet zgjatjen e marrëveshjeve të nënshkruara nga partnerët më përfaqësues socialë. Në këtë udhëzues, ato përmenden gjithashtu si marrëveshje kolektive kombëtare ose marrëveshje kolektive sektoriale.

### **Marrëveshja kolektive territoriale (Contratto collettivo territoriale)**

Në përgjithësi, legjislacioni dhe CCNL delegojnë detyra të caktuara në marrëveshjet kolektive 'të nivelit të dytë', të cilat integrojnë ose ndryshojnë dispozitat e CCNL për çështje specifike. Sektori i

ndërtimit shquhet për një prani të gjerë të këtyre marrëveshjeve, që do të thotë se negociimi bëhet në nivel territorial e jo në nivel ndërmarrjeje, në dritën e fragmentimit të punësimit në sektor.

### Organizatave paritare (Entet bilaterale)

Organizatave paritare janë organe të krijuara dhe të administruara bashkërisht dhe në mënyrë paritare nga sindikatat dhe organizatat e punëdhënësve. Ata mund të zbatojnë aktivitete dhe detyra të ndryshme në përputhje me qëllimet e tyre dhe rregullat e përcaktuara nga legjislatiioni dhe/ose marrëveshjet kolektive. Ashtu si në vendet e tjera të BE-së, sektori i ndërtimit në Itali mburret me një prani historike të organizatave paritare. Në disa raste, ato krijohen si fonde paritare, kur ngarkohen me menaxhimin e burimeve mbi baza reciproke, si në rastin e pensioneve plotësuese.

### Organet paritare të OSH-së (Organet paritare)

'Organet paritare' është termi i përdorur në tekstin e unifikuar për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (dekreti ligjor 81/2008) për të identifikuar organizatat paritare që kanë detyra të veçanta në fushën e OSH-së, ndër të tjera, zgjidhjen e mosmarrëveshjeve për të drejtat e përfaqësimit, informimin dhe trajnimin e punëtorëve, promovimin e trajnimit profesional dhe këshillat për kompanitë për të identifikuar masat që promovojnë sigurinë në punë. Në ndërtim, organet paritare aktive të OSH-së në nivel territorial, zakonisht të quajtura *Komitetet paritare territoriale për sigurinë* (CPT), janë krijuar në përgjithësi si pjesë e *Shkollave të ndërtimtarisë*.

### Shkollat e ndërtimtarisë

*Shkollat e ndërtimtarisë* janë organizata paritare të caktuara nga marrëveshjet kolektive kombëtare të sektorit të ndërtimit për të promovuar trajnimin profesional të punëtorëve sektorialë dhe OSH-së. Ata janë aktivë me kurse dhe vende në të gjithë vendin dhe koordinohen në nivel kombëtar nga Formedil.

## Materiale burimore

### Faqja e internetit “Your Europe” për transferimet e përkohshme:

[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)

### Udhëzues praktik për treansferimin e përkohshëm të Komisionit Evropian:

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

### Broshura “Punëtorët e transferuar përkohësisht në sektorin e ndërtimit” nga Autoriteti Evropian i Punës:

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

### Faqja e vetme kombëtare e internetit për transferimin e përkohshëm:

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

### Faqja zyrtare e internetit me informacion të përgjithshëm për jetën dhe punën në vendin që synon të huajt: <https://www.integrazionemigranti.gov.it/it-it/>

Portali “integrimi i emigrantëve”, përpiluar nga qeveria italiane, mban lajme dhe informacione për qëllime të përgjithshme, si dhe informacione të synuara në lidhje me të huajt që jetojnë në Itali.

## kontakte të dobishme

### Emri i organizatës/faques së internetit: **Agjencia Tatimore**

Përshkrimi i shkurtër i organizatës/faques së internetit: Agjencia Tatimore është Agjencia Italiane e të Ardhurave, përgjegjëse, ndër të tjera, për lëshimin e numrit personal të identifikimit (kodi tatimor).

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

Kontaktet e tjera: 800.90.96.96 (nga linja fikse) +39 06 97617689 (nga celulari); +39 0645470468 (vetëm nga jashtë shtetit)

### Emri i organizatës/faques së internetit: **INAIL**

Përshkrimi i shkurtër i organizatës/faques së internetit: Instituti Italian për Sigurimin kundër lëndimeve në punë është organi kombëtar që administron sigurimin e detyrueshëm kundër aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale. Përmes inspektorëve të saj, INAIL gjithashtu siguron mbrojtje adekuate kundër rreziqeve të OSH-së në vendin e punës.

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

Kontaktet e tjera: +39066001

### Emri i organizatës/faques së internetit: **INL**

Përshkrimi i shkurtër i organizatës/faques së internetit: Inspektorati Kombëtar i Punës është autoriteti kombëtar që koordinon dhe planifikon monitorimin e legjislacionit të punës dhe social, duke përfshirë aspektet që lidhen me pagesën e kontributeve të detyrueshme të sigurimeve shoqërore, si dhe primeve të sigurimit. Në nivelin territorial, inspektorët janë regjistruar në Inspektoriatet Territoriale të Punës (ITL) dhe Inspektoriatet e Zonës Metropolitane (IAM).

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

Kontaktet e tjera: -

**Emri i organizatës/faques së internetit: INPS**

Përshkrimi i shkurtër i organizatës/faques së internetit: Instituti Kombëtar për Sigurimin Shoqëror (INPS) është organizata kombëtare që menaxhon kontributet e sigurimeve shoqërore për punonjësit dhe për disa kategori të punonjësve të vetëpunësuar.

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

Kontaktet e tjera: 8203164 (nga linja fikse); +3906164164 (nga celulari)

**Emri i organizatës/faques së internetit: CNCE**

Përshkrimi i shkurtër i organizatës/faques së internetit: Komisioni Kombëtar Paritar për Fondet e Ndërtimtarisë është organizata paritare që koordinon aktivitetet e fondeve "Casse Edili" dhe "Edilcasse" në nivel kombëtar, në lidhje me përfitimet për shkak të punëtorëve dhe detyrave që lidhen me promovimin e konkurrencës së ndershme në tregun e punës.

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

Kontaktet e tjera: +3906852614; [info@cnce.it](mailto:info@cnce.it)

**Emri i organizatës/faques së internetit: Partnerët socialë të sektorit të ndërtimit**

Përshkrimi i shkurtër i organizatës/faques së internetit: Sektori i ndërtimit përfaqësohet në Itali nga federatat sektoriale të tre sindikatave më të mëdha (FILLEA CGIL, FILCA CISL e FENEAL UIL) dhe nga organizatat e mëposhtme të punëdhënësve: ACE (Industria); ANAEP Confartigianato, CNA Costruzioni, CLAAI, Casartigiani (Artizanati), Confapi Aniem (Industria e vogël); Legacoop Produzione e Lavoro, Federlavoro e Servizi Confocative e AGCI Produzione e Lavoro (Kooperativat).

Në faqen e treguar më poshtë, mund të gjeni kontaktet për secilën organizatë.

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

Kontaktet e tjera: -

**Emri i organizatës/faques së internetit: Formedil**

Përshkrimi i shkurtër i organizatës/faques së internetit: Formedil është organizata paritare që koordinon aktivitetet e shkollave të ndërtimtarisë aktive në të gjithë vendin, me detyra në fushën e trajnimit profesional të punëtorëve dhe këshillave për OSH-në për kompanitë në ndërtim.

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

Kontaktet e tjera: +39 06 89414102; [formedil@formedil.it](mailto:formedil@formedil.it)

**Emri i organizatës/faques së internetit: Sanedil**

Përshkrimi i shkurtër i organizatës/faques së internetit: Sanedil është organizata paritare përgjegjëse për përfitimet plotësuese shëndetësore në ndërtim për të gjithë punonjësit administrative dhe punëtorët manualë të regjistruar përmes sistemit të fondeve "Casse Edili" dhe "Edilcasse"

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

Kontaktet e tjera: -

**Emri i organizatës/faques së internetit: Prevedi**

Përshkrimi i shkurtër i organizatës/faques së internetit: Prevedi është një fond pensioni plotësues i krijuar mbi baza paritare për të garantuar pensione plotësuese për punonjësit administrative dhe punëtorët manualë të industrisë dhe kompanive artizanale të sektorit të ndërtimit.

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

Kontaktet e tjera: +39 0688803520; [info@prevedi.it](mailto:info@prevedi.it)

**Emri i organizatës/faques së internetit: Previdenza Cooperativa**

Përshkrimi i shkurtër i organizatës/faques së internetit: Previdenza Cooperativa është një fond pensioni plotësues i krijuar mbi baza paritare për të garantuar pension plotësues për punonjësit administrative dhe punëtorët manualë të korporatave bashkëpunuese, përfshirë ato në sektorin e ndërtimit.

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

Kontaktet e tjera: +39 0644292994; [info@previdenzacooperativa.it](mailto:info@previdenzacooperativa.it)

**Emri i organizatës/façes së internetit: Fondapi**

Përshkrimi i shkurtër i organizatës/façes së internetit: Fondapi është një fond pensioni plotësues i krijuar mbi baza paritare për të garantuar pensione plotësuese për punonjësit administrative dhe punëtorët manualë në sektorët e firmave të vogla industriale, gjithashtu në ndërtim.

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

Kontaktet e tjera: +39 0422 1745981; [fondapi@pec.fondapi.it](mailto:fondapi@pec.fondapi.it)



