

Poradnik dotyczący delegowania pracowników w sektorze budowlanym

Włochy



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



Poradnik dotyczący delegowania pracowników w sektorze budowlanym

Włochy



Co-funded by
the European Union

Wstęp

Ważna informacja i cele tego poradnika

Ten poradnik zawiera szczegółowe informacje na temat warunków zatrudnienia i procedur obowiązujących w branży budowlanej, w tym dotyczących delegowania pracowników.

Powstał on w ramach finansowanego przez UE projektu Post-meet (nr 101140103) i został opublikowany jako część serii publikacji dotyczących Bułgarii, Włoch, Polski, Słowenii i Hiszpanii.

Projekt Post-meet ma na celu zwiększenie dostępności informacji na temat delegowania pracowników i pracodawców, wspierając w ten sposób przestrzeganie przepisów. Wspiera również organizacje partnerskie w doskonaleniu ich kanałów komunikacji. Więcej informacji na temat projektu można znaleźć na stronie internetowej organizacji, które udostępniają ten poradnik.

Niniejszy przewodnik nie zawiera prawnie wiążących informacji ani nie ma na celu stanowić wyczerpującego źródła informacji na temat delegowania. Został stworzony na podstawie informacji dostępnych na portalach publicznych, zwłaszcza na stronie internetowej „Twoja Europa” poświęconej delegowaniu pracowników, w praktycznym przewodniku Komisji Europejskiej na temat delegowania pracowników oraz w broszurze „Pracownicy delegowani w sektorze budowlanym” opracowanej przez Europejski Urząd ds. Pracy. Wszystkie te dokumenty można znaleźć w sekcji „Przydatne kontakty i źródła” na końcu tego dokumentu. Ideą było uzupełnienie istniejących oficjalnych źródeł informacji na ten temat i skupienie się na przepisach krajowych dotyczących delegowania pracowników w sektorze budowlanym.

Poradnik został opracowany z myślą o standardowej sytuacji, w której pracownicy delegowani pozostają objęci systemem zabezpieczenia społecznego w kraju pochodzenia i podlegają przepisom kraju przyjmującego w wybranych kwestiach. Jak wyjaśniono poniżej, istnieją wyjątki od tej zasady, na przykład w przypadku gdy oddelegowanie ma długi okres trwania lub gdy pracownik jest oddelegowany w celu zastąpienia innej osoby. Należy również zaznaczyć, że przepisy prawa państwa przyjmującego mają zastosowanie tylko w zakresie, w jakim są one korzystniejsze dla pracownika. W przeciwnym razie pracownik pozostaje objęty przepisami swojego kraju pochodzenia.

Odpowiadając na potrzebę uzyskania indywidualnej porady, przypominamy, że przepisy wskazane w niniejszym przewodniku mogą ulec zmianom w wyniku nowelizacji odpowiednich źródeł prawa, a także w wyniku zmian w orzecznictwie krajowym i europejskim, co może mieć szczególny wpływ na zakres przepisów krajowych mających zastosowanie w przypadku delegowania pracowników.

Prezentacja autorów poradnika

CNCE

Włoski Krajowy Komitet Parytetowy ds. Funduszy Pracowników Budowlanych (*Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili*, CNCE) jest państwową organizacją parytetową utworzoną przez partnerów społecznych sektora budowlanego, której zadaniem jest kierowanie, monitorowanie i koordynacja systemu funduszy dla pracowników budowlanych (*Casse Edili i Edilcasse*) w całym kraju. Ponadto CNCE współpracuje z podobnymi funduszami z innych krajów i zgodnie z włoskim ustawodawstwem zarządza narzędziami mającymi na celu zwalczanie pracy nierejestrowanej we współpracy z różnymi instytucjami publicznymi.

System koordynowany przez CNCE obejmuje 112 Casse Edili i Edilcasse, które zarządzają na poziomie terytorialnym kilkoma elementami wynagrodzenia pracowników, takimi jak wynagrodzenie za urlop, wynagrodzenie za trzynasty miesiąc oraz sektorowe wynagrodzenie za staż pracy dla pracowników budowlanych (*Anzianità Professionale Edile*, APE). Działa w ścisłej współpracy z innymi funduszami parytetowymi sektora budowlanego, zajmującymi się szkoleniami zawodowymi oraz bezpieczeństwem i higieną pracy (Formedil), uzupełniającym ubezpieczeniem zdrowotnym (Sanedil) i uzupełniającym ubezpieczeniem emerytalnym (Prevedi, Previdenza Cooperativa i Fondapi).

FORMEDIL

FORMEDIL jest włoską państwową organizacją parytetową zajmującą się promocją szkoleń zawodowych, bezpieczeństwa i usług na rynku pracy. Koordynuje sieć organizacji terytorialnych rozsiadanych po całym kraju. System FORMEDIL zapewnia kwalifikowane szkolenia zawodowe, mające na celu wspieranie uczenia się przez całe życie i rozwoju zawodowego różnych specjalistów w sektorze budowlanym. Ponadto ułatwia dopasowywanie rynku pracy poprzez terytorialne centra pomocy i świadczy usługi doradcze dla firm i pracowników w celu poprawy bezpieczeństwa na budowach.

FORMEDIL zajmuje się również doradztwem technicznym za pośrednictwem swojego Obserwatorium wizyt na budowach, zapewniając kwalifikowane wsparcie w stosowaniu jednolitego tekstu dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy (dekret ustawodawczy nr 81/2008) oraz promując transfer technologii i dobrych praktyk w procesach organizacyjnych. Szczególną uwagę zwraca się na informowanie i szkolenie kierowników oraz osób nadzorujących w zakresie bezpieczeństwa (tzw. *preposti*).

Szkolenia zawodowe

Organizacje terytorialne sieci FORMEDIL oferują szeroki i zróżnicowany wachlarz kursów. Obejmuje to kursy wprowadzające, takie jak „kurs 16-godzinny”, niezbędny przed rozpoczęciem pracy na budowach, kursy przypominające dla pracowników fizycznych i techników oraz specjalistyczne kursy w zakresie działań takich jak renowacja, systemy zarządzania środowiskiem i systemy jakości biznesowej.

Doradztwo na budowach

Dzięki organizacjom terytorialnym sieci FORMEDIL firmy i pracownicy zarejestrowani w Casse Edili i Edilcasse mogą skorzystać z bezpłatnych kontroli i usług doradczych w celu weryfikacji i poprawy bezpieczeństwa na budowach. Celem tej usługi jest zapewnienie ciągłego wsparcia, identyfikacja konkretnych zagrożeń i proponowanie praktycznych rozwiązań, aby im zapobiec.

Działania międzynarodowe

FORMEDIL jest członkiem europejskiej sieci REFORME, założonej w 1986 roku, która promuje wymianę dobrych praktyk wśród młodzieży, profesjonalistów i trenerów z sektora budowlanego. Współpraca ta pomaga wzmocnić kompetencje pracowników oraz zachęcić do innowacji i rozwoju zawodowego na poziomie międzynarodowym.

Czym jest delegowanie pracowników za granicę?

Zgodnie z dyrektywą 96/71/WE (zmienioną dyrektywą 2018/957/UE) i rozporządzeniem (WE) 883/2004 pojęcie „delegowania pracowników” jest używane do określenia zasad mających zastosowanie w przypadku tymczasowej mobilności pracowników w ramach świadczenia usług w Unii Europejskiej.

Warunkiem oddelegowania jest istnienie i kontynuacja stosunku pracy między pracodawcą, który zazwyczaj ma siedzibę w państwie członkowskim UE (przedsiębiorstwo wysyłające), a pracownikiem tam zatrudnionym, który jest oddelegowany do przedsiębiorstwa mającego siedzibę w innym państwie członkowskim UE (przedsiębiorstwo przyjmujące) w celu świadczenia usług przez ograniczony okres. Oba przedsiębiorstwa powinny być związane umową (np. o podwykonawstwo), przynależnością do tej samej grupy lub umową o pracę tymczasową, w przypadku oddelegowania przez agencję pracy tymczasowej.

Z reguły pracownicy delegowani pozostają objęci systemem zabezpieczenia społecznego kraju wysyłającego. Mimo to mają oni prawo do wynagrodzenia określonego w ustawodawstwie i układach zbiorowych kraju, w którym tymczasowo pracują (zwanego krajem przeznaczenia lub „krajem przyjmującym”).

Zgodnie z dyrektywą 96/71/WE, zmienioną dyrektywą UE 2018/957, są oni uprawnieni do stosowania ustawodawstwa kraju przyjmującego w kilku kwestiach, jeśli jest ono korzystniejsze. Te kwestie to:

- maksymalne okresy pracy i minimalne okresy odpoczynku;
- minimalny wymiar corocznego płatnego urlopu;
- wynagrodzenie, w tym stawki za nadgodziny, z wyłączeniem dodatkowych pracowniczych programów emerytalnych;
- warunki zatrudniania pracowników, w szczególności zapewniania pracowników przez agencje pracy tymczasowej;
- bezpieczeństwo, zdrowie i higiena pracy;
- środki ochronne dotyczące warunków zatrudnienia kobiet w ciąży lub kobiet, które niedawno rodziły, dzieci i młodzieży;
- równe traktowanie kobiet i mężczyzn oraz inne przepisy dotyczące braku dyskryminacji;
- warunki zakwaterowania pracowników, jeżeli są zapewniane przez pracodawcę, dla pracowników przebywających poza ich stałym miejscem pracy;
- dodatki lub zwroty kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników przebywających poza domem z przyczyn zawodowych.

W odniesieniu do dodatkowych pracowniczych programów emerytalnych, w świetle art. 6 dyrektywy Rady 98/49/WE, pracownicy mogą nadal być objęci przepisami kraju przyjmującego, jeżeli nie są ubezpieczeni w wysyłającym państwie członkowskim.

Zgodnie z dyrektywą UE 2018/957 wymóg „ograniczonego czasu trwania” delegowania ocenia się na podstawie rzeczywistych okoliczności, na przykład w świetle charakteru realizowanych działań lub założenia, że pracownik wznowi działalność w kraju wysyłającym po zakończeniu świadczenia usług za granicą.

W każdym przypadku dyrektywa UE 2018/957 wprowadziła szczególne ograniczenie stosowania prawa pracy kraju przyjmującego tylko w wybranych kwestiach. Załóżmy, że delegowanie przekracza 12 miesięcy (tzw. „delegowanie długoterminowe”). W takim przypadku delegowani pracownicy mają prawo do pełnego zakresu prawa pracy obowiązującego w kraju przyjmującym, z wyłączeniem procedur, formalności i warunków zawierania i rozwiązywania umowy o pracę (w tym klauzul o zakazie konkurencji), a także dodatkowych pracowniczych programów emerytalnych. Po uzasadnionym powiadomieniu władz kraju przyjmującego przedsiębiorstwo delegujące może odroczyć stosowanie zasad dotyczących delegowania długoterminowego maksymalnie do 18 miesięcy od rozpoczęcia delegowania.

W przypadku delegowania przed rozpoczęciem prac za granicą przedsiębiorstwa muszą złożyć wstępne oświadczenie do władz kraju przyjmującego. Zgodnie z dyrektywą 2014/67/UE deklaracja ta zawiera dane niezbędne do identyfikacji przedsiębiorstwa i pracowników, których dotyczy, miejsca pracy oraz inne informacje uzupełniające. Zgodnie z zasadą swobody świadczenia usług w UE deklaracja ta nie podlega żadnemu formalnemu zezwoleniu.

Na stronie internetowej „Twoja Europa” poświęconej delegowaniu pracowników, do której link znajduje się w sekcji „Przydatne źródła i kontakty”, można znaleźć krajowe strony internetowe dotyczące delegowania pracowników, zwykle dostępne przynajmniej w języku angielskim, zawierające informacje na temat warunków pracy, cennych kontaktów i wzorów oświadczeń.

Ponadto, aby poświadczyć zgodność z minimalnymi kryteriami niezbędnymi do utrzymania przynależności do kraju wysyłającego podczas pracy za granicą, zgodnie z art. 12 rozporządzenia (WE) 883/2004, przedsiębiorstwa muszą zwrócić się o wydanie „formularza A1” do organów zabezpieczenia społecznego kraju wysyłającego, najlepiej przed delegowaniem.

Możliwe jest również pozostawanie w kontakcie z instytucjami zabezpieczenia społecznego innych krajów spoza UE w przypadku istnienia umów dwustronnych z odpowiednim krajem delegowania w UE.

W innych przypadkach, na przykład w przypadku delegowania z innego kraju spoza UE, w przypadku delegowania trwającego dłużej niż 24 miesiące, o którym mowa w art. 12 rozporządzenia (WE) 883/2004, lub w przypadku, gdy delegowani pracownicy są wysyłani w celu zastąpienia innych osób, pracownicy są co do zasady powiązani z organami zabezpieczenia społecznego kraju przyjmującego. Na wniosek zainteresowanych osób właściwe organy kraju wysyłającego i kraju przyjmującego mogą uzgodnić wyjątki, takie jak utrzymywanie ubezpieczenia w kraju wysyłającym przez okres dłuższy niż 24 miesiące (art. 16).

W odniesieniu do opodatkowania wynagrodzeń pracowników delegowanych należy szukać odpowiednich informacji w umowach dwustronnych, aby uniknąć podwójnego opodatkowania. Zazwyczaj umowy te są zgodne z tzw. zasadą 183 dni, która stanowi, że opodatkowanie pozostaje w kraju wysyłającym, pod warunkiem że okres spędzony za granicą nie przekracza 183 dni w ciągu roku podatkowego.

Warunki zatrudnienia

Ile wynosi minimalna płaca w Włoszech?

We Włoszech nie obowiązuje ustawowa płaca minimalna. Minimalne poziomy wynagrodzeń są wymagane w krajowych układach zbiorowych pracy (CCNL), podpisywanych na poziomie sektorowym. W celu określenia obowiązujących poziomów minimalnych należy najpierw określić kategorię prawną spośród wymienionych w art. 2095 kodeksu cywilnego, tj.: menedżerowie, menedżerowie średniego szczebla, urzędnicy i pracownicy fizyczni.

Następnie należy ustalić kwalifikację umowną, czyli zbiór zadań o tym samym poziomie specjalizacji, odpowiedzialności i złożoności. Kwalifikacje te określa się jako „umowne”, ponieważ są one ustanowione w określonych układach zbiorowych. Z kolei układy zbiorowe pracy łączą każdą kwalifikację z płacą minimalną (tzw. „minimi tabellari”).

W szczególności sektor budowlany obejmuje trzy CCNL: przemysł i współpracę, rzemiosło i mały przemysł, określające warunki mające zastosowanie do pracowników fizycznych, urzędników i kadry kierowniczej średniego szczebla. Menedżerowie są wykluczeni, ponieważ obejmuje ich międzysektorowy CCNL i nie są badani w tym przewodniku.

Poniżej przedstawiono płace minimalne obowiązujące od 21.05.2025 r. dla różnych poziomów umownych w sektorze budowlanym.

Formalnie płaca minimalna składa się z trzech określonych elementów: wynagrodzenia zasadniczego (okresowo podwyższanego w ramach układów zbiorowych pracy), dodatku na koszty utrzymania (*indennità di contingenza* – w celu automatycznego odzyskania kosztów inflacji, zniesionego w 1992 r. i zablokowanego na poziomie z tego roku) oraz odrębnego elementu wynagrodzenia (Elemento Distinto della Retribuzione, EDR – płatność ryczałtowa określona w 1992 r.).

Poniższa tabela podsumowuje kwotę tych trzech elementów dla uproszczenia.

Jednak delegowani pracownicy mają prawo do pełnego „wynagrodzenia”, które jest pojęciem szerszym niż płaca minimalna, jak opisano w kolejnych pytaniach. Wynagrodzenie jest również w dużej mierze zintegrowane z umowami terytorialnymi, począwszy od terytorialnego dodatku sektorowego (*Indennità Territoriale di Settore*), zwanego również, w przypadku urzędników, premią produkcyjną (*Premio di produzione*).

Poziomy stanowisk pracy w układach zbiorowych w branży budowlanej	Płaca minimalna – CCNL Przemysłu i spółdzielni	Płaca minimalna – CCNL Rzemiosła	Płaca minimalna – CCNL Drobного przemysłu
Poziom stanowiska pracy 1	1590,56	1585,21	1611,78
Pracownicy pierwszego stopnia (z mniej niż 2-letnim doświadczeniem) z zadaniami operatora telefonicznego, wprowadzania danych i transkrypcji. Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni, zdolni do realizacji prostych zadań wymagających wiedzy możliwej do zdobycia w ciągu kilku dni, na przykład montażu sprzętu, wykopów i ogólnych prac niewymagających kwalifikacji lub pomocy wykwalifikowanym i wyspecjalizowanym pracownikom fizycznym.			
Poziom stanowiska pracy 2	1775,57	1765,50	1800,43
Pracownicy techniczni lub administracyjni z zadaniami operacyjnymi nieobjętymi wyższymi poziomami (operatorzy telefoniczni, pracownicy z prostymi zadaniami sekretarskimi, pracownicy wprowadzający dane, pracownicy sprawdzający dokumenty księgowe dotyczące przepływu materiałów). Wykwalifikowani pracownicy fizyczni Pracownicy zdolni do wykonywania prac wymagających określonych umiejętności, na przykład niewyspecjalizowani stolarze i murarze, monterzy rusztowań, malarze i spawacze.			
Poziom stanowiska pracy 3	1917,05	1909,40	1944,71
Pracownicy techniczni i administracyjni z zadaniami operacyjnymi wymagającymi podstawowych umiejętności związanych z pracą (pracownicy wykonujący obliczenia lub wypłacający wynagrodzenia). Wyspecjalizowani pracownicy fizyczni Pracownicy zdolni do wykonywania określonych prac wymagających szczególnych umiejętności praktycznych zdobytych w trakcie stażu lub przygotowania techniczno-praktycznego, na przykład stolarze zdolni do wykonywania kratownic lub centrowania specjalnych prętów zbrojeniowych, murarze zdolni do budowania filarów, kolumn, łuków, powłok oraz do czytania projektów i przygotowywania prac.			
Poziom stanowiska pracy 4	2025,89	2015,68	2055,65
Pracownicy biurowi Asystent techniczny w pracach wymagających podstawowego doświadczenia zawodowego lub wsparcia dla koordynatorów; programista IT; rysownik techniczny; operator odzyskiwania architektonicznego; operator restauracji dziedzictwa kulturowego; urzędnicy administracyjni i projektanci CAD pracujący z pewnym stopniem autonomii. Pracownicy fizyczni wykonujący wysoce wyspecjalizowane zadania wśród zawodów wskazanych na niższych poziomach lub innych (operatorzy skomplikowanych maszyn lub maszyn do drążenia tuneli), tylko zgodnie z definicjami CCNL.			
Poziom stanowiska pracy 5	2134,70	2126,78	2166,62
Pracownicy techniczni i administracyjni z ograniczonymi zadaniami koordynacyjnymi (asystent techniczny, analityk, kierownik budowy w budynkach historycznych, archeolog, konserwatorzy, urzędnicy odpowiedzialni za zakupy lub interpretowanie norm dotyczących wynagrodzeń, księgowy).			
Poziom stanowiska pracy 6	2461,19	2415,52	2499,48
Pracownicy techniczni i administracyjni, którym powierzono zadania decyzyjne w ramach ogólnych ogólnych granic koordynacji wyznaczonych przez przełożonych.			
Poziom stanowiska pracy 7	2678,86	2691,82	2721,41
Urzędnicy wykonujący zadania koordynacyjne, którym oprócz cech poziomu 6 i określonego doświadczenia zawodowego przypisane są szczególne obowiązki.			
Poziom stanowiska pracy 7Q (Kierownicy średniego szczebla)	2678,86	2691,82	2721,41
Pracownicy, w tym zatrudnieni na poziomie 7, którzy na bieżąco wykonują zadania wymagające wysokich kwalifikacji, odpowiedzialni są za działania wymagające wysokiego stopnia specjalizacji, koordynacji i zarządzania i/lub badań i rozwoju projektów, wspierając definiowanie celów samej firmy.			

Jakie inne elementy wynagrodzenia mają zastosowanie do pracowników delegowanych?

Branżowe układy zbiorowe pracy w branży budowlanej obejmują dalsze elementy wynagrodzenia, tylko dla pracowników fizycznych lub umysłowych (pracowników biurowych i kadry średniego szczebla) lub standardowe dla wszystkich pracowników objętych umową, jak opisano poniżej.

- Ilekroć nie zostało to określone, elementy te są obliczane na podstawie następujących elementów „wynagrodzenia”:

suma płacy minimalnej, sektorowego dodatku terytorialnego i wszelkich potencjalnych premii indywidualnych (które mogłyby zostać wchłonięte przez inne elementy w przypadku delegowania) dla pracowników fizycznych; suma: płacy minimalnej; premii produkcyjnej (sektorowego dodatku terytorialnego); ewentualnie obowiązujących dodatków za niedostępność usług stołówek, obsługę gotówki, prace w wysokich górach, prace w kesonach i tunelach ciśnieniowych, pracowników niepodlegających ograniczeniom czasu pracy; ewentualnych premii zbiorowych lub indywidualnych (które mogłyby zostać wchłonięte przez inne elementy w przypadku delegowania); plus prowizje, premie z tytułu udziału w zyskach lub wszelkie inne elementy wypłacane na bieżąco dla pracowników umysłowych.

Pracownicy fizyczni mają prawo do: (i) wynagrodzenia za trzynasty miesiąc oraz (ii) płatnego urlopu. Są one wypłacane przez firmę w formie skumulowanej składki w wysokości 18,5% wynagrodzenia (plus ewentualna premia dla kierowników zespołów), z czego 8,5% przeznaczone jest na płatne urlopy, a 10% na trzynastą pensję (zwana również premią świąteczną, Gratifica natalizia). Kwota ta jest naliczana w funduszu parytetowym Cassa Edile lub Edilcassa.

Wśród elementów wynagrodzenia związanych ze stażem pracy pracownicy fizyczni otrzymują Anzianità Professionale Edile (APE) po osiągnięciu co najmniej 2100 godzin przepracowanych w branży w ciągu ostatnich dwóch lat. Po zweryfikowaniu tego wymogu Casse wypłaca pracownikom APE na podstawie dodatkowej składki wpłacanej przez firmy do krajowego funduszu parytetowego FNAPE zgodnie z opłatami określonymi dla każdego terytorium na poziomie krajowym.

Pracownicy umysłowi mają prawo do następujących elementów:

- trzynastego wynagrodzenia, wypłacanego bezpośrednio przez pracodawcę, zwykle w grudniu, w wysokości jednego miesięcznego wynagrodzenia rocznie, zgodnie ze stosunkiem rzeczywistych miesięcy pracy w firmie (miesiące są obliczane w całości w przypadku 15 lub więcej dni pracy i nie są brane pod uwagę w przypadku mniej niż 15 dni pracy);
- płatnego urlopu: cztery tygodnie w roku;
- premii rocznej (czternastego wynagrodzenia): za staż pracy naliczany między 1 lipca a 30 czerwca, premii rocznej w wysokości jednego miesięcznego wynagrodzenia, otrzymywanej w czerwcu i zgodnie ze stosunkiem rzeczywistych miesięcy pracy w firmie (miesiące są obliczane w całości w przypadku 15 lub więcej dni pracy i nie są brane pod uwagę w przypadku mniej niż 15 dni pracy);
- dostępu do stołówek zakładowych lub wypłaty ekwiwalentu, zgodnie z układami zbiorowymi pracy na danym terytorium;
- okresowego wzrostu dodatku za staż pracy o stałą kwotę za każde dwa lata pracy.

Ponadto zarówno pracownicy fizyczni, jak i umysłowi mają prawo do:

- płatnego urlopu w wymiarze 88 godzin rocznie (zwanego ROL), przy czym jedna godzina naliczana jest co 20 godzin faktycznej pracy. Pracownicy mają prawo do ekwiwalentu obliczonego na podstawie wynagrodzenia (w tym udziału w wynagrodzeniu za trzynasty i czternasty miesiąc) za urlopy uzyskane do 31 grudnia każdego roku, z których nie skorzystano do 30 czerwca następnego roku;
- odprawy, zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego, która polega na wypłacie po ustaniu stosunku pracy (ewentualnie po zakończeniu oddelegowania do Włoch) kwoty równej wynagrodzeniu należnemu za każdy rok pracy, podzielonej przez 13,5 (z uwzględnieniem tylko miesięcy z ponad 15 dniami pracy);
- branżowego dodatku terytorialnego, określonego przez partnerów społecznych na poziomie terytorialnym (na przykład od 188 EUR do 371 EUR miesięcznie, w zależności od poziomu pracy zgodnie z obecnie obowiązującymi kwotami dla Rzymu i prowincji);
- zmiennego elementu wynagrodzenia (EVR), uzgodnionego przez terytorialnych partnerów społecznych, stanowi maksymalnie 6% składki od wynagrodzenia zasadniczego i opiera się na określonych wskaźnikach wydajności na poziomie terytorialnym i na poziomie przedsiębiorstwa, które mają być corocznie weryfikowane. EVR nie wpływa na inne elementy wynagrodzenia (dodatki, odprawy...).

W przypadku kadry średniego szczebla (poziom stanowiska pracy 7Q) układy zbiorowe pracy przewidują również: ubezpieczenie od ryzyka odpowiedzialności cywilnej wobec osób trzecich oraz miesięczny dodatek funkcyjny w wysokości 140 euro (*indennità di funzione*). Tylko 50% tej kwoty może zostać pokryte z ewentualnej premii indywidualnej przyznanej ze względu na specyfikę zadania. Zgodnie z dyrektywą 96/71/WE zwrot kosztów podróży, zakwaterowania i wyżywienia z kraju wysyłającego do Włoch podlega ustawodawstwu kraju wysyłającego.

Czy wynagrodzenie obejmuje inne dodatki należne w szczególnych okolicznościach?

Układy zbiorowe dla sektora budowlanego przewidują następujące dodatki do wynagrodzeń pracowników fizycznych:

- z tytułu nadgodzin w ciągu dnia: 35%;
- z tytułu pracy w dni wolne od pracy⁽¹⁾: 45%;
- z tytułu nadgodzin w dni świąteczne: 55%;
- z tytułu pracy w nocy nie na kolejnych zmianach: 28%;
- z tytułu pracy w ciągu dnia w kolejnych zmianach dziennych: 9% dla CCNL Przemysłu i Spółdzielni oraz Drobного przemysłu – 12% dla CCNL Rzemiosła;
- z tytułu pracy w nocy na kolejnych zmianach: 12% dla CCNL Przemysłu i Spółdzielni oraz Drobного przemysłu – 14% dla CCNL Rzemiosła;
- z tytułu pracy w nocy dla dozorców: 8%;

(1) Praca w dni wolne od pracy oznacza pracę wykonywaną w dni ustawowo wolne od pracy, w niedziele (z wyjątkiem sytuacji, gdy praca w niedziele jest równoważona odpoczynkiem wyrównawczym) lub w dni odpoczynku wyrównawczego za pracę wykonywaną w niedzielę.

- z tytułu stałej pracy w nocy dla pracowników wykonujących prace budowlane lub remontowe tylko w nocy: 16%;
- z tytułu nadgodzin w nocy: 40%;
- z tytułu pracy w nocy w dni wolne od pracy: 50%;
- z tytułu nadgodzin w nocy w dni wolne od pracy: 70%;
- z tytułu pracy w niedzielę z odpoczynkiem wyrównawczym, z wyłączeniem pracowników pracujących na zmiany: 8%.

W przypadku pracowników umysłowych układy zbiorowe przewidują następujące dodatki do wynagrodzenia, po odliczeniu ewentualnych dodatków (za obsługę gotówki, trudne warunki pracy), prowizji i premii z tytułu udziału w zyskach.

- z tytułu nadgodzin w ciągu dnia: 35%;
- z tytułu pracy w dni wolne od pracy: 45%;
- z tytułu nadgodzin w dni wolne od pracy: 55%;
- z tytułu pracy w nocy⁽²⁾ nie na zmianach okresowych: 34%;
- z tytułu pracy w nocy na zmianach okresowych: 10%;
- z tytułu nadgodzin w nocy: 47%;
- z tytułu pracy w nocy w dni wolne od pracy, z wyjątkiem pracy na zmianach okresowych: 50%;
- z tytułu nadgodzin w nocy w dni wolne od pracy: 70%.

W przypadku trudności pracownicy fizyczni mają prawo do dodatku, oprócz wynagrodzenia, w wysokości procentowej obliczonej na podstawie wynagrodzenia. Poniżej wymieniono główne trudne sytuacje i związane z nimi dodatki procentowe.

Pracownicy fizyczni

Rodzaj prac	Standardowe stawki krajowe	Klauzula nadzwyczajna ⁽³⁾
Praca w deszczu lub śniegu	4%	5%
Prace wykonywane za pomocą pneumatycznych młotów wyburzeniowych niezamontowanych na wsporniku (tylko dla pracowników manewrujących młotami)	5%	5%
Prace związane z palowaniem lub wierceniem wykonywane wyłącznie przez pracowników narażonych na kontakt z wodą lub błotem	5%	12%
Usuwanie śniegu lub lodu z urządzeń kolejowych	8%	15%
Praca na podporach, zawiesiach lub podobnych	12%	20%
Prace ziemne w określonym i wąskim przekroju o głębokości większej niż 3,50 metra oraz w sytuacjach powodujących znaczny dyskomfort	13%	20%
Budowa płaszczyzn nachylonych o nachyleniu 60% lub większym	13%	22% (23% w CCNL Drobного przemysłu)
Rozbiórka niestabilnych konstrukcji	16%	23% (22% w CCNL Drobного przemysłu)

(2) Godziny między 22.00 a 6.00 są uważane za godziny nocne.

(3) Klauzula „nadzwyczajna” dotyczy następujących prowincji: Bolonia, Ferrara, Genua, La Spezia, Lecce, Modena, Parma, Piacenza, Rawenna i Savona.

Rodzaj prac	Standardowe stawki krajowe	Klauzula nadzwyczajna ⁽³⁾
Praca w wodzie (jeśli pracownik musi zanurzyć stopy w wodzie lub błocie na głębokość co najmniej 12 cm)	16%	28%
Praca na platformach podnoszących	17%	35%
Prace przy nowych kanałach ściekowych w tunelach	19%	35%

Branżowe i/lub terytorialne układy zbiorowe pracy określają inne dodatki, takie jak dodatki za pracę w tunelach, kesonach ciśnieniowych lub w wysokich górach, przy czym kwoty tych dodatków różnią się w zależności od rodzaju pracy lub trudnych warunków.

Branżowe układy zbiorowe pracy przewidują również specjalny dodatek dla kierowników zespołów (10% wynagrodzenia, 14%, jeśli działalność kierownika zespołu dotyczy większej liczby grup).

W układzie dla małego przemysłu dodatek ten wynosi 10% różnicy między wynagrodzeniem podstawowym na poziomie 4, a wynagrodzeniem na poziomie 3, po awansie na stanowisko kierownika zespołu na poziomie 4, (kierownik zespołu jest domyślnie umieszczony na poziomie 3, w pozostałych dwóch układach zbiorowych pracy).

Terytorialne układy zbiorowe pracy mogą określać dodatkowe dodatki, w tym dodatki za pracę w wysokich górach, oraz zmieniać wysokość innych dodatków.

- **Podróż (trasferta):** pracownicy fizyczni tymczasowo oddelegowani do miejsca innego niż ich zwykle miejsce pracy mają prawo do zwrotu dodatkowych kosztów transportu. Jeżeli pracownik zostanie oddelegowany na plac budowy poza granicami określonymi w układzie terytorialnym, przysługuje mu 10% diety dziennej od wynagrodzenia lub wyższa kwota ewentualnie określona w układach terytorialnych. Dieta dzienna nie jest należna, jeżeli w rezultacie pracownik znajduje się bliżej swojego miejsca zamieszkania. W przypadku noclegu firma pokrywa jego koszty, zamiast wypłacać dietę dzienną.
- W przypadku przerw spowodowanych siłą wyższą (np. z powodu niesprzyjających warunków pogodowych) pracownikom budowlanym nie przysługuje wynagrodzenie, jeżeli przerwa trwa krócej niż 30 minut. W przeciwnym razie pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pełną kwotę przerwy. W przypadku przerwy spowodowanej niesprzyjającymi warunkami pogodowymi pracownik budowlany musi pozostać na placu budowy, chyba że pracodawca postanowi inaczej.

Główne dodatki dla pracowników umysłowych

- **Dodatek pieniężny:** pracownicy biurowi zajmujący się obsługą płatności, którzy ponoszą odpowiedzialność w przypadku popełnienia błędu, mają prawo do dodatku w wysokości 8%, obliczonego na podstawie płacy minimalnej.
- **Dodatek na transport osobisty:** jeżeli pracownicy biurowi zwykle korzystają z własnych środków transportu do celów działalności zawodowej, firma zgadza się zwrócić koszty użytkowania i konserwacji.
- **Dodatek za pracę w tunelach:** w przypadku prac w tunelach układy zbiorowe pracy dla przemysłu i spółdzielni oraz drobnego przemysłu przewidują miesięczny dodatek w wysokości 25,82 euro, natomiast układ zbiorowy pracy dla rzemiosła przewiduje 7,75 euro miesięcznie.
- **Podróże:** pracownicy biurowi od czasu do czasu i tymczasowo wysyłani w podróże służbowe mają prawo do zwrotu rzeczywistych kosztów transportu, wyżywienia i zakwaterowania, a także

dotatku w wysokości 15% obliczonego na podstawie kosztów wyżywienia, zakwaterowania lub zryczałtowanej kwoty na pokrycie kosztów z góry.

- **Pokrycie kosztów prawnych:** oprócz innych dodatków przewidzianych dla urzędników, menedżerowie średniego szczebla mają prawo do pokrycia kosztów pomocy prawnej (przez pracodawcę) w przypadku postępowań niewynikających z rażącego niedbalstwa lub niewłaściwego postępowania, a związanych z realizacją ich zadań.

Czy istnieją fundusze branżowe pośredniczące w wypłacie wynagrodzenia za urlop lub innych elementów wynagrodzenia?

Tak, we Włoszech istnieje system organizacji parytetowych w budownictwie, zorganizowanych na poziomie terytorialnym poprzez tzw. Casse Edili lub Edilcasse. Te „Casse” mają za zadanie zarządzać kwotami dotyczącymi wynagrodzenia za urlop i wynagrodzenia za trzynasty miesiąc naliczanego przez firmy, wynagrodzenia za staż pracy w budownictwie (APE) i innych świadczeń określonych na poziomie terytorialnym. Dodatkowe informacje można znaleźć w odpowiednim rozdziale

Jakie inne elementy wynagrodzenia mają zastosowanie do pracowników delegowanych?

Ponadto płatności na rzecz „Casse” obejmują zmienną część wynagrodzenia (około 1%) na rzecz krajowych i terytorialnych organizacji Formedil (*Scuole Edili* – ośrodki szkolenia zawodowego dla budownictwa). Umożliwiają one dostęp do kursów BHP i szkoleń zawodowych, a także bezpłatne doradztwo dla przedsiębiorstw w zakresie bezpieczeństwa, wraz z wizytami wyspecjalizowanych techników na placach budowy w celu identyfikacji sytuacji zagrożenia oraz poprawy środków zapobiegawczych i ochronnych.

Poniższe fundusze parytetowe uzupełniają system organizacji parytetowych sektora budowlanego.

Sanedil (dla pracowników fizycznych i umysłowych)

SANEDIL jest uzupełniającym funduszem zdrowia dla branży budowlanej. Dotyczy pracowników fizycznych, urzędników i kadry kierowniczej średniego szczebla objętych którymkolwiek z trzech układów zbiorowych pracy w budownictwie lub innych zatrudnionych przez firmy zarejestrowane w Casse Edili lub Edilcasse. Sanedil obejmuje również członków rodziny pozostających na utrzymaniu pracownika do celów podatkowych (pot. „fiscalmente a carico”).

Celem funduszu jest zapewnienie pracownikom dostępu do dodatkowych usług opieki zdrowotnej, socjalnej i medycznej, uzupełniających usługi świadczone przez państwową opiekę zdrowotną. Fundusz obejmuje trzy różne plany zdrowotne (choroba, wypadki i tzw. usługi samozarządzane Sanedil).

W odniesieniu do ubezpieczenia:

- W przypadku pracowników fizycznych składka ubezpieczeniowa wynosi 0,60% płacy minimalnej i sektorowego dodatku terytorialnego, wypłacana za minimum 120 godzin miesięcznie. Kwota ta jest wypłacana za pośrednictwem Cassa Edile/Edilcassa.
- W przypadku pracowników umysłowych składka ubezpieczeniowa wynosi 0,26% miesięcznego wynagrodzenia (płaca minimalna i premia produkcyjna). Firmy wpłacają tę kwotę za pośrednictwem Cassa Edile/Edilcassa lub bezpośrednio do funduszu.

Uzupełniające fundusze emerytalne

Uzupełniające fundusze emerytalne mają na celu integrację publicznych świadczeń emerytalnych. Sektor budowlany posiada trzy fundusze emerytalne, obowiązujące w zależności od obowiązującego układu zbiorowego pracy. Są to: Prevedi (CCNL Przemysłu i Spółdzielni oraz CCNL Rzemiosła), Previdenza Cooperativa (dla spółdzielni objętych CCNL Przemysłu i Spółdzielni) oraz Fondapi (CCNL Drobno Przemysłu).

Fundusze te obejmują niewielką obowiązkową składkę, opłacaną przez pracodawcę za pośrednictwem Casse, którą pracownicy mogą zdecydować się zwiększyć, aktywując dodatkową składkę i/lub wybierając opcję gromadzenia odprawy w funduszu.

Warto przypomnieć, że dostęp do większości świadczeń wypłacanych przez organizacje parytetowe budownictwa zależy od dostępności „codice fiscale” dla pracownika. Jest to jednoznaczny numer identyfikacji podatkowej dla osób fizycznych i prawnych określony przez włoskie ustawodawstwo, który można uzyskać we włoskim urzędzie skarbowym (Agenzia delle Entrate) pod tym linkiem.

Gdzie mogę znaleźć najbardziej aktualne i oficjalne informacje na temat obowiązującego wynagrodzenia?

Teksty urzędowe i aktualne informacje na temat krajowych układów zbiorowych pracy oraz krajowych płac minimalnych można znaleźć pod linkami w poniższej tabeli, a także na stronach internetowych związków zawodowych i organizacji pracodawców będących sygnatariuszami poniższych CCNL (dostępnych w sekcji „Przydatne źródła i kontakty”) oraz na stronach stowarzyszonych federacji terytorialnych w przypadku elementów wynagrodzenia określonych na poziomie lokalnym.

CCNL	Stowarzyszenia pracodawców	Związki zawodowe
Budownictwo – Przemysł i współpraca (<i>Edilizia Industria e Cooperazione</i>)	Ance Legacoop produzione e servizi Confcooperative lavoro e servizi Agci produzione e lavoro	
Budownictwo – Rzemiosło (<i>Edilizia Artigianato</i>)	Confartigianato Edilizia/Anaepa CNA costruzioni FIAE Casartigiani CLAAI edilizia	Fillea Cgil ⁽⁴⁾ Filca Cisl ⁽⁵⁾ Feneal Uil ⁽⁶⁾
Budownictwo – Drobny przemysł (<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/>

Jakie są maksymalne okresy pracy i minimalne okresy odpoczynku, do których pracownicy są uprawnieni?

Przepisy prawa uprawniają do określenia w układach zbiorowych maksymalnego tygodniowego czasu pracy, pod warunkiem że nie przekracza on 48 godzin tygodniowo (w tym nadgodziny). Pracownicy mają prawo do 11 kolejnych godzin odpoczynku co 24 godziny (art. 7 dekretu ustawodawczego nr 66/2003). Jeżeli dzienny czas pracy przekracza 6 godzin, wymagana jest obowiązkowa przerwa, zgodnie z warunkami określonymi w układach zbiorowych pracy (art. 8 dekretu ustawodawczego nr 66/2003). W szczególności sektorowe układy zbiorowe pracy zawierają następujące postanowienia.

Pracownicy fizyczni

Układy zbiorowe pracy w budownictwie przewidują standardowy czas pracy wynoszący 40 godzin tygodniowo, maksymalnie do 10 godzin dziennie. Lokalne godziny pracy mogą być określone w umowach terytorialnych, w każdym przypadku zgodnie ze średnią roczną. Powyżej tego limitu pracownicy mają prawo do wynagrodzenia za nadgodziny. W przypadku pracy przez sześć dni w tygodniu, za pracę wykonywaną w soboty przysługuje dodatkowy dodatek w wysokości 8%.

Pracownicy biurowi (i kadra kierownicza średniego szczebla)

Układy zbiorowe pracy w budownictwie przewidują standardowy czas pracy wynoszący 40 godzin tygodniowo, maksymalnie do 10 godzin dziennie, również dla pracowników biurowych. Nadgodziny są rekompensowane dodatkowym wynagrodzeniem. W przypadku pracy przez sześć dni w tygodniu, za pracę wykonywaną w soboty przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 8%. Pracownicy umysłowi zatrudnieni na budowach podlegają tym samym przepisom, co pracownicy fizyczni.

Prawo do tygodniowego odpoczynku dla pracowników jest określone w art. 46 Konstytucji i szczegółowo opisane w dekreście ustawodawczym nr 66/2003, zgodnie z którym każdy pracownik ma prawo do tygodniowego odpoczynku wynoszącego co najmniej 24 kolejne godziny, zwykle w niedzielę. Resztę można dodać do 11-godzinnego odpoczynku dziennego, zgodnie z art. 7 tego samego dekretu ustawodawczego. W przypadku pracy w niedzielę pracownikom przysługuje odpoczynek wyrównawczy w innym dniu tygodnia, a jeśli nie pracują w systemie zmianowym, za godziny przepracowane w niedzielę przysługuje premia.

Ponadto pracownicy fizyczni mają prawo do wynagrodzenia za następujące święta państwowe (obliczane również na podstawie ewentualnej premii dla kierowników zespołów). Natomiast pracownicy umysłowi otrzymują wynagrodzenie tylko wtedy, gdy te święta przypadają na niedzielę (1/25 miesięcznego wynagrodzenia):

- 1 stycznia – Nowy Rok
- 6 stycznia – Święto Trzech Króli
- Poniedziałek Wielkanocny
- 25 kwietnia – Dzień Wyzwolenia
- 1 maja – Święto Pracy
- 2 czerwca – Dzień Republiki
- 15 sierpnia – Wniebowzięcie
- 1 listopada – Dzień Wszystkich Świętych

- 8 grudnia – Niepokalane Poczęcie
- 25 grudnia – Boże Narodzenie
- 26 grudnia – Dzień Świętego Szczepana
- Dzień Świętego Patronu miejsca budowy lub, alternatywnie, siedziby firmy.

Układy zbiorowe pracy, ograniczone do pracowników fizycznych, przewidują wypłatę wynagrodzenia również za 4 listopada, kiedy to wypada święto narodowe, rocznica zjednoczenia Włoch i zakończenia I wojny światowej.

Jak długo trwa minimalny coroczny płatny urlop?

Art. 36 konstytucji Włoch stanowi, że pracownicy mają prawo do corocznego płatnego urlopu. Ponadto dekret ustawodawczy nr 66/2003 (art. 10) stanowi, że każdy pracownik ma prawo do corocznego płatnego urlopu trwającego nie krócej niż cztery tygodnie. Sektorowe układy zbiorowe pracy w sektorze budowlanym potwierdzają okres czterech tygodni, dodając 88 godzin „ROL”, tj. urlopów, które można wykorzystać bez określonego powodu (patrz pytanie).

Które podmioty są zaangażowane w kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy i jakie są ich obowiązki?

Na zakończenie przedstawiamy różne role pełnione zarówno na placu budowy, jak i na poziomie firmy. Opierając się na dyrektywie ramowej UE w sprawie BHP oraz dyrektywie w sprawie tymczasowych lub ruchomych placów budowy, obejmują one koordynatorów placów budowy w sprawach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, służby ochronne i prewencyjne oraz przedstawicieli pracowników. Prawa pracowników do informacji i konsultacji.

Zgodnie z informacjami podanymi na włoskiej krajowej stronie internetowej poświęconej delegowaniu pracowników, przedsiębiorstwo przyjmujące jest odpowiedzialne za obowiązki w zakresie zapobiegania i ochrony BHP w odniesieniu do delegowanych pracowników, z wyjątkiem obowiązku przedsiębiorstwa delegującego w zakresie informowania i szkolenia pracowników w zakresie typowych zagrożeń związanych z zadaniami, które mają być wykonywane w okresie delegowania. Przedsiębiorstwo wysyłające musi zagwarantować bezpieczeństwo miejsca pracy, w którym wykonywana jest praca.

Bardziej szczegółowo, konieczne jest:

- uzgodnienie z przedsiębiorstwem delegującym ustaleń umownych i ogólnie sposobu, w jaki nastąpi delegowanie;
- wdrożenie prawidłowej oceny ryzyka, zgodnie z art. 28 dekretu ustawodawczego nr 81/2008;
- poinformowanie pracowników, gdy określone zadania wymagają specjalnego nadzoru medycznego lub wiążą się z określonym ryzykiem;
- przeszkolenie pracowników w zakresie postępowania w sytuacjach awaryjnych;
- poinformowanie oddelegowanych pracowników o tożsamości lekarza medycyny pracy, kierownika służby prewencji i ochrony, personelu służby prewencji i ochrony oraz personelu ratunkowego (pierwsza pomoc i nagłe wypadki pożarowe);

- zapewnienie środków ochrony indywidualnej odpowiednich do czynności, które mają być wykonywane;
- zarządzanie wizytami kontrolnymi w zakresie zdrowia, w przypadku gdy konieczne jest ich powtórzenie przed przydzieleniem pracownikowi nowych obowiązków lub w przypadku ich wygaśnięcia w okresie delegowania;
- zapewnienie BHP w miejscu pracy, a także w obiektach, na urządzeniach, maszynach i w pojazdach;
- w razie potrzeby przygotowanie pracowników poprzez odpowiednie szkolenie;
- nadzorowanie pracowników w celu zapewnienia zgodności ze wszystkimi środkami zapobiegawczymi i ochronnymi.

Przedsiębiorstwo delegujące pozostaje pracodawcą we wszystkich swoich funkcjach, odpowiedzialnym za stosunek pracy i jedynym podmiotem, który może zmienić umowę o pracę i dyscyplinować pracownika. Przedsiębiorstwo przyjmujące może zgłaszać przyczyny i motywacje związane z sankcją (np. za nieprzestrzeganie środków BHP), ale nie może ich wdrażać.

Na poziomie firmy wymagane są następujące dane dotyczące BHP:

- Pracodawca: ponosi główną odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy i musi podjąć wszelkie niezbędne środki w celu wyeliminowania lub zmniejszenia ryzyka. Jest on pierwszym punktem kontaktowym w przypadku problemów.
- Kierownik służby prewencji i ochrony (RSPP): specjalista wyznaczony przez pracodawcę (wewnętrznego lub zewnętrznego) do identyfikacji i oceny ryzyka oraz planowania środków zapobiegawczych i ochronnych, z ewentualnym wsparciem dodatkowych wewnętrznych lub zewnętrznych pracowników służby prewencji i ochrony.
- Personel ratunkowy: personel przygotowany do udzielania pierwszej pomocy i reagowania w przypadku pożaru.
- Lekarz medycyny pracy (*medico competente*): interweniuje w celu oceny zagrożeń dla zdrowia związanych z pracą i zarządzania nadzorem zdrowotnym.
- Przedstawiciel pracowników ds. BHP (RLS): osoba wybrana przez pracowników do reprezentowania ich obaw dotyczących BHP. Może otrzymywać zgłoszenia od współpracowników i żądać podjęcia działań.

Układy zbiorowe pracy w sektorze budowlanym przewidują również rolę koordynatora RLS, zwykle identyfikowanego w RLS głównego wykonawcy. Na dużych placach budowy jest to określane jako RLS zakładu produkcyjnego, zgodnie z art. 49 dekretu ustawodawczego nr 81/2008.

Wśród uprawnień RLS warto zauważyć, że jest on konsultowany z wyprzedzeniem w sprawie oceny ryzyka i działań zapobiegających ryzyku, otrzymuje informacje i dokumentację firmy dotyczącą oceny ryzyka, środków zapobiegawczych i ochronnych oraz kopię rejestru wypadków. Osoba ta może przedstawiać firmie propozycje lub zgłaszać naruszenia do właściwych organów, jeśli uzna, że środki podjęte przez firmę w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy są niewystarczające.

W przypadku braku RLS w firmie uprawnienia te sprawuje terytorialny przedstawiciel ds. BHP pracowników, który może uzyskać dostęp do placu budowy zgodnie z wymogami firmy.

Na placach budowy wykonawcy muszą koordynować swoje działania z głównym wykonawcą, aby zapewnić spójność między ich odpowiednimi planami bezpieczeństwa operacyjnego (OSP) a ogólną organizacją prac. Koordynacja ta jest niezbędna, aby zapobiec zakłóceniom między pracami i zapewnić zgodność ze środkami bezpieczeństwa wymaganymi przez obowiązujące przepisy, w szczególności dekret ustawodawczy nr 81/2008 (skonsolidowana ustawa o bezpieczeństwie pracy). Przepisy wymagają szczegółowej weryfikacji technicznej i zawodowej podwykonawców, niezbędnej do zapewnienia, że posiadają oni odpowiednie umiejętności i zasoby do bezpiecznego wykonywania czynności. Za weryfikację tę odpowiada główny wykonawca lub, w przypadku robót publicznych,

instytucja zamawiająca. Zazwyczaj przeprowadza ją kierownik projektu, czyli osoba wyznaczona przez klienta do zapewnienia zgodności z przepisami BHP.

Ustawodawstwo wymaga obecności dwóch kluczowych ról, aby zapewnić skuteczne monitorowanie BHP na budowach:

- Koordynator ds. BHP w fazie projektowej (CSP): jest odpowiedzialny za przygotowanie Planu Bezpieczeństwa i Koordynacji (PSC), który identyfikuje ryzyka związane z różnymi fazami pracy oraz ustala środki zapobiegawcze i ochronne, które należy podjąć. CSP przygotowuje również dokumentację projektu (*Fascicolo dell'Opera*), dokument, który gromadzi przydatne informacje do zarządzania bezpieczeństwem podczas całego cyklu życia pracy, w tym konserwacji po zakończeniu budowy.
- Koordynator ds. BHP podczas wykonywania robót (CSE): ma za zadanie sprawdzić, czy wykonawcy przestrzegają PSC i wdrażają zaplanowane środki. Ponadto musi on zapewnić spójność i integrację planów bezpieczeństwa operacyjnego (OSP) opracowanych przez poszczególnych podwykonawców, nadzorując przyjmowanie bezpiecznych procedur i zarządzanie zakłóceniami między różnymi pracami.

Plan Bezpieczeństwa i Koordynacji (PSC) jest podstawowym dokumentem, który reguluje organizację bezpieczeństwa na placu budowy, wskazując środki zapobiegawcze do zarządzania ryzykiem wynikającym z interakcji między kilkoma firmami. PSC musi być zintegrowany z POS każdego wykonawcy, aby wszyscy pracownicy działali we wspólnym środowisku bezpieczeństwa, które jest zgodne z przepisami.

Oprócz przygotowania dokumentów dotyczących bezpieczeństwa, przepisy wymagają również okresowych spotkań koordynacyjnych między CSE, kierownikiem projektu, kierownikami firm i przedstawicielami pracowników ds. BHP (RLS) w celu monitorowania postępu działań, aktualizacji środków bezpieczeństwa i rozwiązywania wszelkich krytycznych problemów operacyjnych.

Środki te, jeśli są prawidłowo stosowane, pozwalają na minimalizację ryzyka dla pracowników, zapewniając środowisko pracy spełniające wymagane przez prawo normy bezpieczeństwa oraz promując kulturę prewencji na terenie budowy.

Czy istnieją szczególne wymagania wynikające z przepisów BHP dotyczących podwykonawstwa? Jak wpływają one na podwykonawstwo dla firmy zagranicznej?

Należy opisać inne możliwe obowiązki i zobowiązania wynikające z przepisów BHP w przypadku podwykonawstwa w budownictwie (np. akredytacja w Rejestrze Akredytowanych Firm w przypadku Hiszpanii). Jeśli dostępne są informacje, można zakończyć, podkreślając dominujące praktyki rozpowszechnione w zamówieniach publicznych lub w całym sektorze w celu promowania odpowiedzialnego podwykonawstwa (np. wymóg dobrowolnych kart dla pracowników lub określonych certyfikatów przez wykonawców).

Informacje na temat obowiązkowych kart należy zgłaszać w ramach pytania „Jakie obowiązki deklaracyjne wiążą się z delegowaniem?” poniżej.

Jak wyjaśnił Krajowy Inspektorat Pracy (INL), świadczenie usług uzasadniających delegowanie może odbywać się na podstawie różnych ustaleń umownych obejmujących usługi tymczasowe (np. joint venture); jednak najczęstszym rodzajem podwykonawstwa w budownictwie jest podwykonawstwo.

Zgodnie z prawem ryzyko biznesowe oraz organizacja środków produkcji i personelu oddelegowanego do świadczenia usług spoczywa na podwykonawcy, aby podwykonawstwo było zgodne z prawem. Ponadto branżowe układy zbiorowe prac nakładają na klienta obowiązek zgłaszania podwykonawstwa do Casse Edile/Edilcassa, terytorialnych organizacji pracodawców i instytucji zabezpieczenia społecznego, a także informowania rad zakładowych (*rappresentanza sindacale unitaria, RSU*). Podwykonawca musi zastosować zabezpieczenia wynikające z krajowego i terytorialnego układu zbiorowego pracy stosowanego przez klienta i złożyć oświadczenie o zastosowaniu umowy do Cassa Edile/Edilcassa właściwej dla miejsca wykonywania prac (art. 14 CCNL Przemysłu i Spółdzielni, art. 17 CCNL Rzemiosła, art. 14 CCNL Drobного Przemysłu).

Począwszy od jesieni 2024 r. włoskie ustawodawstwo wprowadziło obowiązek posiadania tzw. „licencji kredytowej” (*patente a crediti*) dla firm i osób samozatrudnionych pracujących na tymczasowych budowach, z wyjątkiem osób wykonujących wyłącznie pracę umysłową (inżynierowie, architekci itp.) lub posiadających krajowy certyfikat na realizację robót publicznych (tzw. SOA) co najmniej III stopnia (dekret z mocą ustawy nr 19/2024, transponowany do prawa ustawą nr 56/2024).

Niezbędnymi warunkami uzyskania licencji są: dowód rejestracji w Izbie Handlowej, dowód przestrzegania głównych obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne i podatków.

Firmy zagraniczne muszą posiadać równoważną dokumentację lub, jeśli mają siedzibę poza UE, dokumenty uznane przez włoskie ustawodawstwo. Wniosek składa się za pośrednictwem samocertyfikacji, na stronie internetowej ad hoc przez INL, przez przedstawiciela prawnego firmy lub osobę delegowaną (w tym księgowych lub doradców ds. pracy).

Praca we Włoszech jest możliwa natychmiast po złożeniu wniosku o licencję.

Punkty są przyznawane lub odejmowane w zależności od przestrzegania lub naruszania przepisów, w szczególności dotyczących BHP. Zawieszenie licencji, skutkujące niemożnością wykonywania pracy, następuje w przypadku, gdy dostępnych jest mniej niż 15 punktów lub w następstwie środka zapobiegawczego podjętego przez inspektoraty w przypadku wypadków powodujących śmierć, niezdolność do pracy jednego albo więcej pracowników, za które firma ponosi odpowiedzialność co najmniej za rażące zaniedbanie. Bardziej szczegółowe informacje można znaleźć w Rozporządzeniu Ministerstwa Pracy z dnia 18 września 2024 r. nr 132 oraz w Komunikacie Krajowego Inspektoratu Pracy z dnia 23 września 2024 r. nr 4.

Ponadto pracownicy zatrudnieni w ramach podwykonawstwa muszą nosić w widocznym miejscu osobistą kartę. Karta, w dowolnym formacie, powinna zawierać: zdjęcie, dane osobowe, datę zatrudnienia pracownika, nazwę pracodawcy i klienta oraz upoważnienie do podwykonawstwa (jeśli jest wymagane w przypadku zamówień publicznych).

Jakie są wymagania obowiązujące zgodnie z przepisami BHP we Włoszech w zakresie szkoleń i nadzoru medycznego?

We Włoszech przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy są regulowane przede wszystkim dekretem ustawodawczym nr 81/2008, który ustanawia kluczowe wymogi dotyczące szkoleń i nadzoru medycznego. Poniżej znajduje się krótki przegląd głównych wymagań.

Szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy:

Szkolenie jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników i musi być specyficzne i dostosowane do konkretnych zagrożeń w miejscu pracy.

Stanowiska, których dotyczy wymóg szkolenia:

- Pracownicy, w tym praktykanci i stażyści;
- Kierownicy i przełożeni (*Preposti*);
- Przedstawiciele pracowników ds. BHP (RLS): szkolenie ad hoc dotyczące roli i zadań;
- Personel ratunkowy (*Addetti alle emergenze* – pracownicy przygotowani do działania w przypadku pożaru i udzielania pierwszej pomocy);
- Pracodawca: tylko wtedy, gdy przejmuje rolę osoby odpowiedzialnej za służbę ochrony i prewencji (RSPP).

Czas trwania i treść (określone w Umowie między państwami a regionami z dnia 21 grudnia 2011 r. i późniejszych integracjach):

- **Pracownicy:** szkolenie podstawowe (4 godziny) + szkolenie specjalistyczne (4, 8 lub 12 godzin w zależności od poziomu ryzyka: niskiego, średniego, wysokiego).
- **Menedżerowie:** co najmniej 18 godzin szkolenia, skoncentrowanego na zadaniach koordynacyjnych i organizacyjnych;
- **Przełożeni (*Preposti*):** oprócz szkoleń skierowanych do pracowników przełożeni uczestniczą w dodatkowym module szkoleniowym trwającym 12 godzin.
- **RLS:** szkolenie podstawowe przez co najmniej 32 godziny, z corocznymi kursami przypominającymi (4 lub 8 godzin, w zależności od liczby pracowników).
- **Pracownicy ds. sytuacji awaryjnych (*addetti alle emergenze*):** zmienna długość kursów w zależności od poziomu ryzyka w firmie (na przykład w przypadku walki z ogniem 4 godziny dla firm o niskim ryzyku i 16 godzin w przypadku wysokiego ryzyka).

Obowiązek odbycia szkoleń przypominających

- Pracownicy muszą odświeżać swoje szkolenie co 5 lat.
- Przełożeni (*Preposti*), kierownicy, RLS i pracownicy ds. sytuacji awaryjnych (*addetti alle emergenze*) podlegają bardziej szczegółowym i zmiennym obowiązkom w zakresie odświeżania wiedzy.

Jeśli chodzi o budownictwo, Formedil opracował, przy wsparciu partnerów społecznych, 16-godzinny projekt (16OreMics). Projekt został zatwierdzony w ramach Umowy między państwami a regionami z dnia 21 grudnia 2011 r. i został uznany za w pełni zgodny z wymogami obowiązkowego szkolenia dla pracowników budowlanych.

W ramach działań następczych projektu opracowano moduły poświęcone wykorzystaniu określonego sprzętu. Certyfikat wydawany po zakończeniu szkolenia w Scuole Edili w systemie Formedil jest ważny w całym kraju.

Nadzór medyczny

Nadzór zdrowotny jest obowiązkowy w okolicznościach określonych w dekreście ustawodawczym nr 81/2008 i jest realizowany przez lekarza medycyny pracy (*medico competente*) w celu zapobiegania i monitorowania zagrożeń dla zdrowia.

Nadzór zdrowotny jest obowiązkowy, gdy pracownicy:**1. są narażeni na szczególne zagrożenia:**

- czynniki chemiczne, fizyczne i biologiczne (np. narażenie na substancje niebezpieczne, hałas, wibracje);
- promieniowanie jonizujące i niejonizujące;

2. wykonują prace wymagające zdolności psychofizycznych:

- ręczne przemieszczanie ciężarów;

- korzystanie ze sprzętu o szczególnych wymaganiach (np. wózki widłowe, platformy podnoszące);
 - praca na wysokości lub w przestrzeniach zamkniętych;
3. **praca w nocy i praca na szczególnie wymagających zmianach;**
 4. **ekrany wyświetlaczy:** jeśli ze względu na wykonywane czynności ekrany wyświetlaczy są używane przez dłuższy czas (co najmniej 20 godzin tygodniowo).

Obowiązkowe wizyty lekarskie

- **Wizyta prewencyjna:** wstępna ocena przed zatrudnieniem lub przydzieleniem do ryzykownego zadania.
- **Badanie okresowe:** częstotliwość określona przez lekarza medycyny pracy (zwykle co roku, chyba że określono inaczej).
- **Wizyta na żądanie:** jeśli pracownik zgłasza problemy związane z pracą.
- **Wizyta w przypadku zmiany zadań:** w przypadku przydzielania nowych zadań wiążących się z różnymi zagrożeniami.
- **Wizyta po rozwiązaniu stosunku pracy:** jeśli pracownik był narażony na długotrwałe ryzyko (np. narażenie na azbest).

Raporty zdrowotne

- Lekarz medycyny pracy sporządza oświadczenie o zdolności do pracy (*giudizio di idoneità*), z jednym z następujących wyników:
 - Zdolny;
 - Zdolny z ograniczeniami/zaleceniami;
 - Niezdolny (czasowo lub na stałe).

Ocena musi zostać przekazana pracodawcy i pracownikowi.

Obowiązki i sankcje

- Pracodawcy i kierownicy:
 - Gwarantują szkolenie i nadzór zdrowotny pracowników;
 - Sankcje w przypadku nieprzestrzegania przepisów: grzywny lub areszt (art. 55 i 58 dekretu ustawodawczego nr 81/2008)
- **Pracownicy:** muszą uczestniczyć w programach szkoleniowych i przechodzić okresowe badania lekarskie.

Kim są główne osoby odpowiedzialne, z którymi należy się skontaktować w przypadku problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy?

W przypadku problemów dotyczących BHP należy skontaktować się z różnymi osobami i postępować zgodnie z różnymi procedurami, w zależności od tego, czy problem został zgłoszony przez firmę, czy przez pracowników, oraz od tego, czy ryzyko ma charakter wewnętrzny, czy zostało zidentyfikowane przez organy kontrolne. Poniżej znajduje się wyczerpujący przegląd obowiązków i niezbędnych działań.

Z kim należy się skontaktować w firmie

W przypadku zidentyfikowania ryzyka:

1. **Raport wewnętrzny:** pracownicy informują swojego przełożonego (*preposto*), jeśli jest na miejscu, lub pracodawcę/RSPP o ryzyku;
2. **Działania naprawcze:** pracodawca, we współpracy z RSPP i lekarzem medycyny pracy, ocenia ryzyko i podejmuje niezbędne środki w celu jego wyeliminowania lub zarządzania nim.

Organy publiczne odpowiedzialne za kontrolę i nakładanie sankcji

Główne organy publiczne kontrolujące bezpieczeństwo i higienę pracy we Włoszech to:

- Krajowy Inspektorat Pracy (INL) i Terytorialne Inspektoraty Pracy (ITL): przeprowadzają kontrole w firmach w celu sprawdzenia zgodności z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosują sankcje w przypadku naruszeń. Można się z nimi skontaktować, aby zgłosić niebezpieczne sytuacje.
- Lokalne władze ds. zdrowia (ASL – działy prewencji): przeprowadzają kontrole techniczne i zdrowotne, również pod kątem bezpiecznych warunków w miejscu pracy;
- Straż Pożarna (Vigili del Fuoco): odpowiada za zapobieganie pożarom i związane z tym kontrole;
- Krajowy Instytut Ubezpieczeń od Wypadków przy Pracy (INAIL): weryfikuje zgodność z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym przyjęcie odpowiednich środków w celu ograniczenia ryzyka wypadków w miejscu pracy.

Kontakt z władzami

- **Pracownicy lub firmy:** mogą skontaktować się z ITL lub ASL, aby zgłosić sytuacje zagrożenia, które nie zostały rozwiązane;
- **Anonimowo:** zgłoszenia mogą być składane przez pracowników anonimowo.

Wsparcie ze strony organów parytetowych

Organy parytetowe BHP w budownictwie (i w innych sektorach) stanowią ważnego sojusznika dla firm i pracowników. Zapewniają one:

- doradztwo techniczne: pomagają firmom i pracownikom w zarządzaniu ryzykiem i stosowaniu przepisów prawnych;
- szkolenia: zapewniają obowiązkowe kursy dla pracowników, przełożonych (*preposti*) i RLS;
- mediacja: pomagają rozwiązywać potencjalne konflikty w sprawach BHP między firmą a pracownikami.

Organy parytetowe sektora budowlanego można znaleźć na specjalnej stronie na portalu Formedil (https://www.formedil.it/it/enti_territoriali/Enti_territoriali/).

Co zrobić w razie wypadku przy pracy

Procedura dla firmy

1. **Pierwsza pomoc:** należy natychmiast interweniować, aby zapewnić niezbędną pomoc.
2. **Powiadomienie INAIL:** zgłoś wypadek do INAIL, korzystając z dostarczonego formularza i platformy. Należy pamiętać, że deklaracja ta dotyczy również pracowników niezarejestrowanych w INAIL, a zatem także pracowników delegowanych do Włoch, którzy są zwykle ubezpieczeni od wypadków przy pracy i chorób zawodowych w kraju wysyłającym.
3. **Zapisać przypadek w rejestrze wypadków:** jest to obowiązkowe w przypadku wszystkich wypadków, które wiążą się z nieobecnością przez okres dłuższy niż 3 dni.

Procedura dla pracownika

1. **Zgłoś wypadek pracodawcy**
2. **Zaświadczenie lekarskie:** należy dostarczyć zaświadczenie lekarskie z izby przyjęć (pronto soccorso) lub od lekarza pierwszego kontaktu.
3. **Zarządzanie wypadkiem poprzez ubezpieczenie:** w przypadku delegowania transgranicznego ubezpieczenie od wypadków jest zazwyczaj zawierane w **kraju wysyłającym**, zgodnie z przepisami europejskimi (rozporządzenie WE nr 883/2004).

W świetle rzeczywistej sytuacji kluczowe kroki obejmują:

1. skontaktowanie się z osobami odpowiedzialnymi za BHP w firmie (RSPP, RLS, lekarz medycyny pracy);
2. w razie potrzeby skontaktowanie się z władzami publicznymi;
3. zwrócenie się o wsparcie do organów parytetowych BHP w zakresie szkoleń i wskazówek.
4. W razie wypadku należy aktywować ubezpieczenie i postępować zgodnie z odpowiednimi procedurami.

Jakich przepisów należy przestrzegać w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet w ciąży, kobiet, które niedawno rodziły, dzieci lub młodzieży?

Dekret ustawodawczy nr 151/2001 chroni zdrowie kobiet i dzieci w miejscu pracy. W szczególności dekret przewiduje obowiązkowe wstrzymanie się od pracy w ciągu dwóch miesięcy poprzedzających przewidywaną datę porodu i w ciągu kolejnych trzech miesięcy, bez uszczerbku dla możliwości skorzystania przez kobietę z elastycznego urlopu po przedstawieniu odpowiedniego zaświadczenia lekarskiego. W przypadku urlopu macierzyńskiego kobieta zazwyczaj pozostaje objęta przepisami kraju wysyłającego.

W przypadku pracy uciążliwej i niezdrowej zakaz zostaje przesunięty na trzy miesiące od przewidywanego terminu porodu, bez uszczerbku dla ewentualnego zakazu pracy wydanego przez ASL lub inspektorat w przypadku powikłań, szkodliwych warunków pracy i niemożności przydzielenia kobiety do innych obowiązków (art. 17).

Praca dzieci we Włoszech jest zabroniona w przypadku „dzieci”, z wyjątkiem niektórych usług (reklama, pokazy, zajęcia sportowe itp.), i regulowana w przypadku „młodzieży”, tj. małoletnich, którzy ukończyli 16 lat i ukończyli obowiązkową edukację (art. 1 ust. 622 ustawy nr 296/2006 i art.

3 ustawy nr 977/1967). W przypadku praktyki zawodowej w celu uzyskania dyplomu, przewidzianej jako forma kształcenia dualnego, limit dostępu do zatrudnienia jest obniżony do 15 roku życia.

Praca nieletnich „nastolatków” jest dozwolona pod warunkiem uzyskania zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy i odpowiedniej oceny ryzyka. Pracownicy w wieku nastoletnim mają prawo do równego wynagrodzenia z pracownikami dorosłymi oraz do specjalnych przepisów dotyczących czasu pracy, które zabraniają m.in. pracy w godzinach nadliczbowych i co do zasady pracy w porze nocnej.

Ustawa nr 977/1967 (załącznik I) nie zezwala jednak na zatrudnianie nastolatków do prac, które są uważane za niebezpieczne, na przykład prac związanych z ryzykiem zawalenia się oraz ustawiania i demontażu rusztowań, prac ziemnych i tunelowych, a także prac charakteryzujących się wysokim poziomem hałasu lub narażeniem na określone toksyczne i szkodliwe produkty.

Co oznacza „niedyskryminacja” we Włoszech i gdzie mogą znaleźć więcej informacji?

Konstytucja Włoch uznaje równość i równą godność społeczną obywateli, bez względu na płeć, wyznanie, rasę (art. 3) oraz równe prawa w zakresie pracy i wynagrodzenia dla pracowników (art. 37).

Zasady te są zawarte w ustawie o pracownikach (ustawa nr 300/1970), która uznaje za nieważne wszelkie porozumienia lub działania mające na celu dyskryminację pracownika w zakresie przydzielania kwalifikacji, obowiązków, przenoszenia, stosowania środków dyscyplinarnych lub stawiania go w niekorzystnej sytuacji ze względu na jego przynależność do związku zawodowego, działalność w związku zawodowym, udział w strajku lub z powodów politycznych, religijnych, rasowych, językowych lub płciowych, niepełnosprawności, wieku, narodowości lub orientacji seksualnej i przekonań osobistych (art. 15), a także zakaz przyznawania bardziej korzystnego traktowania ekonomicznego o charakterze dyskryminacyjnym (art. 16).

Zgodnie z przepisami UE, ustawodawstwo krajowe zawiera szczegółowe przepisy dotyczące zwalczania dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek, płeć, narodowość, rasę, pochodzenie etniczne i orientację seksualną (dekret ustawodawczy nr 198/2006, dekret ustawodawczy nr 215/2003, dekret ustawodawczy nr 216/2003).

W szczególności Kodeks Równych Szans (dekret ustawodawczy nr 198/2006) sankcjonuje dyskryminację bezpośrednią, rozumianą jako mniej korzystne traktowanie z jednej z wymienionych przyczyn w porównaniu z inną osobą w podobnej sytuacji, oraz dyskryminację pośrednią, taką jak pozornie neutralne zachowanie, które może powodować szczególną niekorzyść, na przykład w odniesieniu do delegowania, w odniesieniu do warunków pracy i wynagrodzenia (art. 25 i 26 dekretu ustawodawczego nr 198/2006).

Pozostaje to bez uszczerbku dla różnic w traktowaniu ze względu na cechy, które stanowią zasadniczy i decydujący wymóg dla wykonywania danej działalności, lub różnic w traktowaniu uzasadnionych uzasadnionymi celami i proporcjonalnych do celu.

Ustawodawstwo sankcjonuje również molestowanie, takie jak niepożądane zachowanie, które narusza godność pracownika i stwarza zastraszającą, wrogą, poniżającą, upokarzającą lub obraźliwą atmosferę, z konotacjami seksualnymi lub bez nich. Akty, paktety lub środki przeciwko pracownikom, którzy są ofiarami wyżej wymienionych zachowań, są nieważne, jeżeli zostaną przyjęte w wyniku ich odmowy lub poddania się takim zachowaniom. Za dyskryminację uważa się

również niekorzystne traktowanie przez pracodawcę, które stanowi reakcję na skargę lub działanie mające na celu uzyskanie przestrzegania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn (art. 26). W odniesieniu do dyskryminacji ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, oprócz wyżej wymienionych dekretych ustawodawczych nr 215/2003 i nr 216/2003, art. 43 skonsolidowanej ustawy o imigracji (dekret ustawodawczy nr 289/1998) określa zachowanie dyskryminujące jako każde zachowanie, które bezpośrednio lub pośrednio pociąga za sobą rozróżnienie, wykluczenie, ograniczenie lub preferencję ze względu na rasę, kolor skóry, pochodzenie lub pochodzenie narodowe i etniczne, przekonania i praktyki religijne, a które ma na celu lub skutkuje zniszczeniem albo naruszeniem uznania, korzystania lub wykonywania, na równych warunkach, praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie politycznej, gospodarczej, społecznej i kulturalnej oraz w każdej innej dziedzinie życia publicznego. W szczególności w odniesieniu do zatrudnienia ta forma dyskryminacji obejmuje wszelkie działania lub zachowania pracodawcy albo jego zleceniodawców, które dyskryminują, nawet pośrednio, pracowników ze względu na ich przynależność do rasy, grupy etnicznej lub językowej, wyznania religijnego lub narodowości. Istnieje również szczególna definicja dyskryminacji pośredniej: wszelkie szkodliwe traktowanie wynikające z przyjęcia kryteriów, które proporcjonalnie stawiają w niekorzystnej sytuacji pracowników należących do określonej rasy, grupy etnicznej lub językowej, wyznania lub narodowości, a które dotyczą wymogów nieistotnych dla wykonywania pracy.

W przypadku sporów dotyczących dyskryminacji pracownicy mogą działać w postępowaniu pojednawczym lub sądowym w ramach uproszczonej procedury, również poprzez delegowanie do związku zawodowego, do terytorialnych „doradców ds. równych szans” lub do krajowego doradcy, lub do organizacji zajmujących się ochroną pokrzywdzonych interesów. Osoby te mogą również działać niezależnie w przypadkach dyskryminacji zbiorowej.

Pracownicy mogą otrzymywać informacje i wsparcie od związków zawodowych oraz kontaktując się z Krajowym Biurem ds. Dyskryminacji Rasowej (UNAR).

Lista organizacji upoważnionych do działania w obronie osób niepełnosprawnych jest dostępna na tej stronie internetowej (<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/>).

Czy pracownicy tymczasowi podlegają innym warunkom niż inni pracownicy delegowani?

Tak, pracownicy tymczasowi oddelegowani przez agencję pracy tymczasowej mają prawo do pełnej równości traktowania z pracownikami tego samego szczebla zatrudnionymi przez przedsiębiorstwo przyjmujące, a nie tylko do selektywnego stosowania kwestii przewidzianych dla pracowników delegowanych w ogóle (takich jak wynagrodzenie, maksymalny czas pracy, minimalne okresy odpoczynku itp.). Przedsiębiorstwo przyjmujące jest zobowiązane do pisemnego poinformowania agencji pracy tymczasowej o obowiązujących warunkach pracy oraz do zachowania kopii tych informacji w języku włoskim.

Inne aspekty administracyjne i prawne

Jakie obowiązki deklaracyjne wiążą się z delegowaniem?

Zgodnie z dekretem ustawodawczym nr 136/2016 firmy delegujące pracowników do Włoch są zobowiązane do złożenia uprzedniego oświadczenia za pośrednictwem portalu Clic Lavoro. Wszelkie zmiany muszą zostać zgłoszone w ciągu 5 dni.

Za pośrednictwem tego samego portalu można również zgłosić przedłużenie okresu delegowania z 12 do 18 miesięcy, w przypadku którego można ograniczyć stosowanie ustawodawstwa włoskiego do instytucji, o których mowa w tym poradniku (poza tym okres delegowania należy uznać za „długotrwały”).

Należy pamiętać, że aby poświadczyć prawidłową rejestrację pracownika w kraju wysyłającym oraz autentyczność delegowania do celów zabezpieczenia społecznego, pracodawcy muszą wystąpić do władz kraju wysyłającego o zaświadczenie A1. Zaświadczenie to należy przedstawić na żądanie organom kontrolnym kraju przyjmującego.

Ponadto w przypadku podwykonawstwa firma musi wydać pracownikom kartę identyfikacyjną, która zawiera tożsamość pracownika i pracodawcy, ich zdjęcie, datę zatrudnienia, a w przypadku podwykonawstwa odpowiednie upoważnienie (jeśli jest wymagane w kontekście zamówień publicznych).

Wreszcie, od 1 października 2024 r. firmy pracujące na mobilnych budowach, w tym zagraniczne, są zobowiązane do posiadania „licencji kredytowej”, zgodnie z informacjami podanymi w pytaniu „**Czy istnieją szczególne wymagania wynikające z przepisów BHP dotyczących podwykonawstwa? Jak wpływają one na podwykonawstwo dla firmy zagranicznej?**” Wniosek należy złożyć online na portalu Krajowego Inspektoratu Pracy.

Jakie sankcje obowiązują w przypadku nieprzestrzegania obowiązków deklaracyjnych lub nieprzestrzegania przepisów dotyczących delegowania?

Dekret ustawodawczy nr 136/2016 przewiduje karę w wysokości od 180 do 600 euro dla każdego pracownika, którego to dotyczy, w przypadku niezłożenia uprzedniego oświadczenia o delegowaniu (art. 12).

Autentyczność delegowania jest regulowana zgodnie z dyrektywą UE 2014/67 przez art. 3 dekretu ustawodawczego nr 136/2016. Wymienia się w nim kilka elementów mających na celu określenie faktycznego miejsca prowadzenia działalności przez przedsiębiorstwo wysyłające w kraju wysyłającym, a nie jedynie realizacji działań o charakterze czysto wewnętrznym lub administracyjnym, oraz że kraj wysyłający jest krajem, w którym pracownik jest zwykle zatrudniony, poczynając od realizacji tam prac przed rozpoczęciem delegowania i dostępności zaświadczenia A1.

W przypadku nieautentycznego delegowania przepisy włoskie przewidują zatrudnienie delegowanego pracownika przez przedsiębiorstwo przyjmujące, a także sankcję skierowaną zarówno do przedsiębiorstwa delegującego, jak i przyjmującego na kwotę 50 EUR na pracownika za każdy dzień zatrudnienia, a w każdym razie od 5000 EUR do 50 000 EUR.

W przypadku, gdy delegowanie jest realizowane w celu uniknięcia ochrony przyznanej przez prawo i układy zbiorowe, przedsiębiorstwo delegujące i przyjmujące są również karane aresztowaniem do trzech miesięcy lub grzywną w wysokości 100 euro za każdego pracownika, którego to dotyczy, i za każdy dzień delegowania (tzw. „*somministrazione fraudolenta*”, art. 18 ust. 5 ter dekretu ustawodawczego nr 276/2003). Sankcja jest zwiększona o 20% w przypadku recydywy, a w każdym przypadku wynosi od 5000 do 60 000 euro.

Wreszcie, nieudostępnienie pracownikom karty identyfikacyjnej jest karane grzywną w wysokości do 500 euro na pracownika, podczas gdy pracownicy, którzy posiadają kartę, ale jej nie noszą, mogą zostać ukarani grzywną do 300 euro.

Jakie są obowiązki sprawozdawcze wobec funduszy sektorowych „Casse Edili/Edilcasse”?

Zagraniczne firmy realizujące prace budowlane we Włoszech z oddelegowanymi pracownikami muszą zarejestrować się w „Cassa Edile/Edilcassa”, która jest właściwa ze względu na obszar robót. Aby zarejestrować się w Cassa, można skorzystać z jednego wielojęzycznego formularza dostępnego pod tym linkiem (<https://www.cnce.it/mobilita-eng/>) w następujących językach: włoskim, angielskim, albańskim, polskim, rumuńskim, słoweńskim i hiszpańskim.

Następnie pracownicy podają swoje dane osobowe oraz numer konta bankowego do celów świadczeń. Mogą również skorzystać z jednego wielojęzycznego formularza, dostępnego na tej samej stronie.

Firmy składają miesięczną deklarację za pośrednictwem swoich konsultantów ds. pracy, korzystając z oprogramowania, które zostanie przekazane przez Cassa rejestracji. Deklaracja powinna zawierać listę pracowników zatrudnionych na budowie oraz informacje o wynagrodzeniu, godzinach pracy i wynagrodzeniu za nieobecność, przydatne do obliczenia płatności należnych Cassa.

W przypadku istnienia umów o wzajemnym zwolnieniu, zagraniczne firmy zarejestrowane w BUA (Austria), CI-BTP (Francja), Soka-Bau (Niemcy) oraz w Cassa Edile Sammarinese (San Marino) nie powinny rejestrować się we włoskim Casse Edili/Edilcasse. Zamiast tego powinny wystąpić o zwolnienie, kontaktując się bezpośrednio ze swoim funduszem powiązany w kraju wysyłającym.

Jakie są szczegółowe zasady i procedury dotyczące delegowania obywateli państw trzecich?

Delegowanie obywateli krajów trzecich (spoza UE) do Włoch jest dozwolone zgodnie ze skonsolidowaną ustawą o imigracji (dekret ustawodawczy nr 286/1998), po złożeniu wniosku o brak przeszkód („*nulla osta*”) do Jednolitego Biura ds. Imigracji (*Sportello Unico per l'Immigrazione*) prefektury właściwej na poziomie terytorialnym oraz wydaniu niezbędnego zezwolenia na pobyt po wjeździe do Włoch.

W szczególności delegowanie jest dozwolone w przypadku zawarcia umowy o podwykonawstwo między firmą spoza UE a firmą włoską (art. 27 ust. 1 lit. i) oraz na czas niezbędny do wykonania usługi (maksymalnie do 2 lat, z możliwością przedłużenia o 2 lata). Pracodawca jest również zobowiązany do przesłania zawiadomienia o oddelegowaniu do najbardziej reprezentatywnych związków zawodowych na danym obszarze w danym sektorze działalności (art. 40 dekretu Prezydenta Republiki nr 394/1999).

Firmy składają formularz M2, a nie wnioskuje o „*nulla osta*” do Jednolitego Biura ds. Imigracji, jeżeli pracownik z kraju trzeciego posiada już zezwolenie na pracę ważne w innym kraju UE (art. 27 ust. 1-bis).

Ustawa ujednolicająca przepisy dotyczące imigracji przewiduje również możliwość oddelegowania kadry kierowniczej lub wysoko wykwalifikowanego personelu do włoskiej siedziby głównej przedsiębiorstwa z siedzibą w Unii Europejskiej, w kraju należącym do Światowej Organizacji Handlu lub do siedziby głównej przedsiębiorstwa z siedzibą we Włoszech albo w innym kraju Unii Europejskiej (art. 27 ust. 1 lit. a). Personel musi być zatrudniony przez co najmniej sześć miesięcy w dziedzinie specjalizacji. Takie oddelegowanie jest dozwolone na okres maksymalnie pięciu lat. Pozwala ono na określenie stosunku pracy na czas określony lub na czas nieokreślony przez przedsiębiorstwo przyjmujące oddelegowujące po wygaśnięciu (art. 40 DPR nr 394/1999).

Wreszcie, dozwolone jest przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa kadry kierowniczej, pracowników wyspecjalizowanych lub personelu odbywającego szkolenie z przedsiębiorstwa, z którym delegowany pracownik pozostaje w stosunku pracy przez co najmniej 3 miesiące, na okres maksymalnie 3 lat (1 rok w przypadku stażystów, art. 27 d).

W dwóch ostatnich przypadkach, bez uszczerbku dla obowiązkowego charakteru braku przeszkód, nie jest wymagane uprzednie oświadczenie o delegowaniu przewidziane w dekrete ustawodawczym 136/2016.

Te same warunki zatrudnienia, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych z krajów UE, mają również zastosowanie do pracowników delegowanych z krajów trzecich.

Czy istnieją klauzule odpowiedzialności solidarnej, które mają wpływ na wykonawców w przypadku niewypłacenia wynagrodzenia pracownikom delegowanym?

Tak, włoskie ustawodawstwo dotyczące delegowania rozszerza zasady odpowiedzialności solidarnej mające zastosowanie w przypadku podwykonawstwa i pracy tymczasowej również na delegowanie transgraniczne (art. 4 ust. 4 dekretu ustawodawczego nr 136/2016).

Główny wykonawca (jeśli jest przedsiębiorcą), przedsiębiorstwo przyjmujące i wszelkie inne strony pośrednie w łańcuchu podwykonawstwa podlegają reżimowi „odpowiedzialności solidarnej” w okresie dwóch lat od rozwiązania umowy. Odpowiadają oni za wszelkie roszczenia dotyczące wynagrodzeń, składek i ubezpieczeń pracowników delegowanych należnych w związku z umową, w tym roszczenia z *Cassa Edile/Edilcassa*.

Pracownik delegowany może wnieść powództwo bezpośrednio przeciwko przedsiębiorstwu przyjmującemu lub głównemu wykonawcy (jeśli jest przedsiębiorcą).

Z kolei podmioty te mogą wystąpić przeciwko niewywiązującemu się z zobowiązań przedsiębiorstwu delegującemu w celu odzyskania kwot wypłaconych pracownikom.

Jakie informacje pracodawca powinien przekazać pracownikom delegowanym przed oddelegowaniem?

Zgodnie z dyrektywą UE 2019/1152 firmy muszą informować delegowanych pracowników o kraju przeznaczenia, przewidywanym czasie trwania, wynagrodzeniu, do którego pracownik jest uprawniony, oraz jego walucie (również w odniesieniu do odpowiednich przepisów), wszelkich świadczeniach rzeczowych lub pieniężnych przewidzianych dla zleceń, warunkach ewentualnego powrotu, linku do oficjalnej krajowej strony internetowej dotyczącej delegowania.

Transpozycja dyrektywy na poziomie krajowym może przewidywać dodatkowe wymogi lub ograniczać stosowanie tych przepisów do delegowania trwającego dłużej niż cztery kolejne tygodnie.

Słowniczek

ASL

Aziende Sanitarie Locali (ASL) to organ publiczny odpowiedzialny za świadczenie usług zdrowotnych na poziomie lokalnym. Zarządzają rejestracją w Krajowym Systemie Opieki Zdrowotnej i wyborem lekarza pierwszego kontaktu, co jest możliwe w przypadku delegowania poprzez okazanie zaświadczenia S1, potwierdzającego ubezpieczenie zdrowotne w kraju wysyłającym. ASL mogą mieć nieco inne nazwy w zależności od regionu. Za pośrednictwem swoich działów prewencji ASL mają również za zadanie wykonywanie obowiązków kontrolnych związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Casse Edili / Edilcasse

We Włoszech, począwszy od 1946 roku, powstała sieć funduszy branżowych dla sektora budowlanego, inspirowana lokalnym doświadczeniem mediolańskiego funduszu branżowego, który powstał w 1919 roku.

Obecnie sieć jest obecna w całym kraju, a na poziomie lokalnym działa 112 funduszy zarządzanych przez partnerów społecznych na zasadzie parytetu. Te organizacje parytetowe nazywane są Casse Edili lub Edilcasse, w zależności od struktury zarządzania.

Casse Edili i Edilcasse zarządzają kilkoma elementami wynagrodzenia dla pracowników budowlanych (wynagrodzenie za urlop, wynagrodzenie za trzynasty miesiąc, wynagrodzenie za staż pracy (APE) i inne) i pracują pod koordynacją CNCE. Są one również pośrednikami w płatnościach na rzecz sektorowych parytetowych funduszy szkolenia zawodowego (*Scuole Edili*), na rzecz uzupełniających funduszy emerytalnych utworzonych przez partnerów społecznych (Prevedi, Previdenza Cooperativa i Fondapi) oraz na rzecz uzupełniającego funduszu zdrowia Sanedil.

CCNL

Krajowe układy zbiorowe pracy (*Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro*, CCNL) są głównym źródłem przepisów regulujących stosunki pracy i stosunki między partnerami społecznymi we Włoszech. Są one negocjowane na poziomie sektorowym i mają zastosowanie do zdecydowanej większości pracowników, dzięki przepisom wspierającym rozszerzenie umów podpisanych przez najbardziej reprezentatywnych partnerów społecznych. W niniejszym przewodniku są one również wymieniane jako krajowe układy zbiorowe pracy lub sektorowe układy zbiorowe pracy.

Terytorialny układ zbiorowy pracy (Contratto collettivo territoriale)

Ogólnie rzecz biorąc, ustawodawstwo i CCNL powierzają niektóre zadania układom zbiorowym pracy „drugiego poziomu”, które integrują lub zmieniają postanowienia CCNL w odniesieniu do konkretnych kwestii. Sektor budowlany szczyli się powszechną obecnością tych umów, co pociąga za sobą negocjacje na poziomie terytorialnym, a nie na poziomie przedsiębiorstwa, w świetle fragmentacji zatrudnienia w tym sektorze.

Organizacje parytetowe (Enti Bilaterali)

Organizacje parytetowe to organy ustanowione i zarządzane wspólnie i na zasadzie parytetu przez związki zawodowe i organizacje pracodawców. Mogą realizować różne działania i zadania zgodnie ze swoimi celami i zasadami określonymi w ustawodawstwie i/lub układach zbiorowych pracy. Podobnie jak w innych krajach UE, sektor budowlany we Włoszech szczyli się historyczną obecnością organizacji parytetowych. W niektórych przypadkach są one ustanawiane jako fundusze parytetowe, gdy powierzono im zarządzanie zasobami na zasadzie wzajemności, jak w przypadku emerytur uzupełniających.

Organy parytetowe BHP (Organismi paritetici)

„*Organismi paritetici*” to termin używany w jednolitym tekście dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy (dekret ustawodawczy nr 81/2008) w celu identyfikacji organizacji parytetowych mających określone zadania w dziedzinie BHP, między innymi rozwiązywanie sporów dotyczących praw do reprezentacji, informowanie i szkolenie pracowników, promowanie szkoleń zawodowych oraz doradzanie firmom w celu określenia środków promujących bezpieczeństwo w pracy. W budownictwie organy parytetowe BHP działające na poziomie terytorialnym zwykle nazywane *Comitati Paritetici Territoriali per la Sicurezza* (CPT), są na ogół tworzone jako część *Scuole Edili*.

Scuole Edili

Scuole Edili to organizacje parytetowe, które zgodnie z krajowymi układami zbiorowymi pracy w sektorze budowlanym promują szkolenia zawodowe pracowników tego sektora oraz BHP. Aktywnie prowadzą kursy i mają siedziby w całym kraju, a na poziomie krajowym są koordynowane przez Formedil.

Źródła

Strona internetowa „Twoja Europa” poświęcona delegowaniu pracowników:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm

Praktyczny przewodnik Komisji Europejskiej na temat delegowania pracowników:

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

Broszura „Pracownicy delegowani w sektorze budowlanym” opracowana przez Europejski Urząd ds. Pracy:

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

Jedna oficjalna krajowa strona internetowa poświęcona delegowaniu pracowników:

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

Oficjalna strona internetowa zawierająca ogólne informacje na temat życia i pracy w kraju skierowane do obcokrajowców:

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

Portal „integrazione migranti”, redagowany przez rząd włoski, zawiera wiadomości i informacje ogólne, a także ukierunkowane informacje dotyczące obcokrajowców mieszkających we Włoszech.

Przydatne kontakty

Nazwa organizacji/strony internetowej: Agenzia delle Entrate

Krótki opis organizacji/strony internetowej: Agenzia delle Entrate to włoska agencja podatkowa, odpowiedzialna m.in. za wydanie osobistego numeru identyfikacyjnego (codice fiscale).

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

Inne kontakty: 800.90.96.96 (z telefonu stacjonarnego) +39 06 97617689 (z telefonu komórkowego); +39 0645470468 (tylko z zagranicy)

Nazwa organizacji/strony internetowej: INAIL

Krótki opis organizacji/strony internetowej: Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro to krajowy organ zarządzający obowiązkowym ubezpieczeniem od wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Za pośrednictwem swoich inspektorów INAIL zapewnia również odpowiednią ochronę przed zagrożeniami związanymi z BHP w miejscu pracy.

Link: <https://www.inail.it/portale/> Inne kontakty: +39066001

Nazwa organizacji/strony internetowej: INL

Krótki opis organizacji/strony internetowej: Krajowa Inspekcja Pracy jest krajowym organem, który koordynuje i planuje monitorowanie przepisów prawa pracy i prawa socjalnego, w tym aspektów dotyczących opłacania obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne i składek ubezpieczeniowych. Na poziomie terytorialnym inspektorzy są zapisani do Ispettorati Territoriali del Lavoro (ITL) i Ispettorati di Area Metropolitana (IAM).

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

Inne kontakty: -

Nazwa organizacji/strony internetowej: INPS

Krótki opis organizacji/strony internetowej: Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale (INPS) to krajowa organizacja zarządzająca składkami na ubezpieczenie społeczne dla pracowników i kilku kategorii osób prowadzących działalność na własny rachunek.

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

Inne kontakty: 8203164 (z telefonu stacjonarnego); +3906164164 (z telefonu komórkowego)

Nazwa organizacji/strony internetowej: CNCE

Krótki opis organizacji/strony internetowej: Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili to organizacja parytetowa koordynująca działania Casse Edili i Edilcasse na poziomie krajowym, zarówno w odniesieniu do świadczeń należnych pracownikom, jak i zadań związanych z promowaniem uczciwej konkurencji na rynku pracy.

Link: www.cnce.it

Inne kontakty: +3906852614; info@cnce.it

Nazwa organizacji/strony internetowej: Partnerzy społeczni sektora budowlanego

Krótki opis organizacji/strony internetowej: Sektor budowlany we Włoszech jest reprezentowany przez sektorowe federacje trzech największych związków zawodowych (FILLEA CGIL, FILCA CISL e FENEAL UIL) oraz przez następujące organizacje pracodawców: ANCE (przemysł); ANAEP Confartigianato, CNA Costruzioni, CLAAI, Casartigiani (rzemiosło), Confapi Aniem (drobny przemysł); Legacoop Produzione e Lavoro, Federlavoro e Servizi Confcooperative e AGCI Produzione e Lavoro (spółdzielnie).

Na stronie wskazanej poniżej można znaleźć kontakty do każdej organizacji.

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

Inne kontakty: -

Nazwa organizacji/strony internetowej: Formedil

Krótki opis organizacji/strony internetowej: Formedil to organizacja parytetowa, która koordynuje działania Scuole Edili działających w całym kraju, z zadaniami w zakresie szkolenia zawodowego pracowników i doradztwa w zakresie BHP dla firm budowlanych.

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

Inne kontakty: +39 06 89414102; formedil@formedil.it

Nazwa organizacji/strony internetowej: Sanedil

Krótki opis organizacji/strony internetowej: Sanedil to organizacja parytetowa odpowiedzialna za uzupełniające świadczenia zdrowotne w budownictwie dla wszystkich pracowników umysłowych i fizycznych zarejestrowanych za pośrednictwem systemu Casse Edili i Edilcasse

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

Inne kontakty: -

Nazwa organizacji/strony internetowej: Prevedi

Krótki opis organizacji/strony internetowej: Prevedi to uzupełniający fundusz emerytalny utworzony na zasadzie parytetu w celu zagwarantowania uzupełniających emerytur pracownikom umysłowym i fizycznym przedsiębiorstw przemysłowych i rzemieślniczych sektora budowlanego.

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

Inne kontakty: +39 0688803520; info@prevedi.it

Nazwa organizacji/strony internetowej: Previdenza Cooperativa

Krótki opis organizacji/strony internetowej: Previdenza Cooperativa to uzupełniający fundusz emerytalny utworzony na zasadzie parytetu w celu zagwarantowania uzupełniającej emerytury pracownikom umysłowym i fizycznym firm spółdzielczych, w tym z sektora budowlanego.

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

Inne kontakty: +39 0644292994; info@previdenzacooperativa.it

Nazwa organizacji/strony internetowej: Fondapi

Krótki opis organizacji/strony internetowej: Fondapi to uzupełniający fundusz emerytalny utworzony na zasadzie parytetu w celu zagwarantowania uzupełniających emerytur pracownikom umysłowym i fizycznym w małych firmach przemysłowych, również w budownictwie.

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

Inne kontakty: +39 0422 1745981; fondapi@pec.fondapi.it

