

C.S.IR. MR.S.O.

Consiglio Sindacale Interregionale
Italo-Croato
ALTO ADRIATICO
Talijsko-Hrvatski
Meduregionalni Sindikalni Odbor
SIEVERNO JADRAN
CGIL Cisl Uil SSSH



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

RAD U KUĆANSTVU U ITALIJI

ORIJENTACIJSKI VODIČ O PRAVIMA RADNIKA I RADNICA KOJI DOLAZE IZ HRVATSKE



HRVATSKI/TALIJANSKI

Sadržaj

Uvod	3
1. Rad u kućanstvu u Italiji	5
2. Radni odnos u kućanstvu reguliran na temelju NKU-a	7
3. Povremeni rad u kućanstvu	18

Skraćenice i definicije

U tekstu su korištene sljedeće skraćenice i definicije:

- MR.S.O. = talijansko-hrvatski Međuregionalni sindikalni odbor Sjeverni Jadran CGIL, CISL, UIL, SSSH;
- Pogranični/-a radnik/radnica = bilo koja osoba koja obavlja subordinirani ili samostalni rad u jednoj državi članici, a ima prebivalište u drugoj državi članici u koju se uglavnom vraća svakodnevno ili barem jednom tjedno;
- NKU = Nacionalni kolektivni ugovor o radu kojim se regulira radni odnos u kućanstvu;
- Porezni platac = subjekt koji temeljem talijanskog zakona zamjenjuje poreznog obveznika u odnosima s poreznom upravom, koji obustavlja porez ubiran iz isplaćenih naknada, plaća, mirovina i drugih prihoda te ga uplaćuje Državi ili nekoj talijanskoj javnoj upravi;
- INPS (Nacionalni zavod za socijalno osiguranje) = talijansko javno tijelo nadležno za isplatu iz sustava socijalnog osiguranja;
- Statut radnika = zakon od 20. svibnja 1970., br. 300, jedan od temeljnih talijanskih zakona za pitanja radnog prava;
- Socijalni partneri = predstavnička udruženja u svijetu rada. Sindikalne organizacije, što se tiče radnika/radnica, i profesionalna udruženja, što se tiče poslodavaca;
- Stvarna ukupna plaća = zbroj svih elemenata plaće koju radnik/radnica kontinuirano prima kroz vrijeme;
- ASL = talijanska javna ustanova nadležna za zdravstvenu skrb;
- INAIL = talijansko neprofitno javno tijelo koje upravlja obaveznim osiguranjem od nezgoda na radnom mjestu i profesionalnih bolesti;
- Dodatak na minimalnu osnovnu zaradu = element plaće koji prelazi minimalnu plaću utvrđenu NKU-om, a koji izravno dogovara ju

poslodavac i radnik/radnica prilikom zapošljavanja ili kao kasniji dodatak ugovoru o radu;

- Odvojeni stup INPS-a = mirovinski fond financiran obaveznim mirovinskim doprinosima osiguranih radnika/radnica, namijenjen isplati obaveznog socijalnog osiguranja za atipične radnike/radnice, one koji su samostalni/-e, obveznici PDV-a ili ovisno samozaposleni;
- INPS OIB (osobni identifikacijski broj) = osobni identifikacijski kod koji omogućuje pristup online uslugama INPS-a;
- SPID (Javni sustav digitalnog identiteta) = sustav provjere autentičnosti koji građanima/-kama i poduzećima putem jedinstvenog digitalnog identiteta omogućuje pristup online uslugama javne uprave i priključenim privatnim subjektima;
- CNS = sanitarna iskaznica koja se izdaje u Italiji;
- EU = Europska unija;
- Europska Uredba o slobodi kretanja radnika/radnica = Uredba (EU) br. 492/2011 Europskog parlamenta i Vijeća od 5. travnja 2011. o slobodnom kretanju radnika/radnica unutar Unije;
- Lex loci laboris = načelo koje predviđa primjenu zakonodavstva one države u kojoj se obavlja djelatnost.
- Fiskalni sporazum = Ugovor između Vlade Talijanske Republike i Vlade Republike Hrvatske o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja dohotka i sprečavanju izbjegavanja plaćanja poreza;
- Načelo opće porezne obveze = načelo koje je usvojila većina zemalja, temeljem kojega su prihodi neke osobe koja u toj zemlji ima prebivalište izravno oporezivi od strane nacionalnih poreznih vlasti, bez obzira na mjesto ostvarenja tog prihoda.

Projekt i tekst: Michele Berti (MR.S.O.)

Prijevod: Ana Biloš

Tekst ažuriran 31. listopada 2017.

Uvod

U talijanskim regijama Furlaniji Julijskoj Krajini i Venetu sektor rada u kućanstvu je, između svih ostalih, onaj u kojemu se većinom zapošljavaju službenici/-e i radnici/radnice koji dolaze iz Hrvatske i koji su se u ta područja Italije doselili/-e kako bi tamo živjeli, ili koji, ako je riječ o pograničnim radnicima/-ama, i dalje imaju svoje prebivalište u bivšoj Republici Jugoslaviji. Njihova toliko značajna prisutnost može se objasniti raznim povijesnim čimbenicima, među kojima je najvažnija rastuća potražnja za radnicima koja se stvorila na tom području, (a posebice u Furlaniji Julijskoj Krajini), zbog progresivnog starenja domaćeg stanovništva, te kontekstualna i široka ponuda radne snage koju su ti radnici/radnici u stanju pružiti, kako bi se zadovoljile potrebe obitelji koje žive na sjeveroistoku Italije.

Sektor rada u kućanstvu je u te dvije talijanske regije, međutim, oduvijek obilježen značajnim fenomenom rada na crno, koji nije prijavljen ili u svakom slučaju potpada pod sivu ekonomiju, što uključuje značajan broj radnika/radnica (među kojima se posebno ubrojavaju oni/one koji dolaze iz Hrvatske), sa svim negativnim posljedicama koje to podrazumijeva, bilo na njihovu štetu, po pitanju smanjenih prava, diskriminacije i penalizacije, bilo na uštrb kolektivne zajednice, po pitanju doprinosa koji se ne uplaćuju i poreznih nameta koji se ne podmiruju.

Rad u kućanstvu, osim toga, kao što je poznato, jest rad koji gotovo isključivo obavljaju žene, nešto što u kombinaciji s radom na crno, može uzrokovati dodatne i specifične predrasude prema ženama radnicama, budući da se tu treba uzeti u obzir i njihovo eventualno majčinstvo.

Rezultat tog raširenog fenomena rada na crno, osim toga, podrazumijeva i neizbježnu posljedicu da se ne može dobiti numerička statistika, nego samo procjene, o prisutnosti tih radnika/radnica na tržištu rada u dotične dvije talijanske regije. Riječ je, dakle, o osobama koje statički nije moguće pobrojati, ali se njihova prisutnost jasno i opipljivo osjeti među tisućama i tisućama obitelji koji se koriste njihovim uslugama.

Naposljetku, rad u kućanstvu koji obavljaju radnici/radnice hrvatskog podrijetla u Furlaniji Julijskoj Krajini (u većoj mjeri) i u Venetu (u manjoj mjeri) vrlo često je pogranični rad, oblik zaposlenja kod kojega – kako je već analizirao MR.S.O. u 2016. u jednoj publikaciji sličnoj ovoj ovdje – i dalje postoje prepreke zbog nepostajanja zakonodavnog okvira (pogotovo

kod pitanja koja specifično utječu na takav oblik rada), što donosi svojstvenu nejednakost, diskriminaciju, a što, pritom, naravno nije stimulativno i pridonosi fenomenu rada na crno.

Ovaj je vodič nastao s namjerom da se osigura praktičan i informativan instrument – posvećen radnicima/radnicama u sektoru rada u kućanstvu zaposlenim u regijama na sjeveroistoku Italije koji dolaze iz Hrvatske ili koji, ako su pogranični radnici/-e imaju svoje prebivalište u toj zemlji - kako bi mogli postati svjesni vlastitih prava, bolje se nositi s poteškoćama kakve postoje u jednom od radnih okruženja u kojemu je posebice teško doći do zakonitog oblika rada pa bi se time posljedično moglo postići prepoznavanje njihovih prava, sa željom da se potakne njihov izlazak iz sive ekonomije.

Na kraju, važna napomena. Budući da je područje rada u Italiji podložno stalnim promjenama, poslije objave ovog vodiča moglo bi doći do znatnih promjena u trenutnim propisima – zakonskim ili ugovornim - takvih i da unose promjene u ovdje navedene informacije. Iz tog razloga, čitatelju/čitateljici toplo se preporučuje da se informira o eventualnim promjenama putem najlakše dostupnih izvora. Kao neke od njih navodimo ove internetske stranice:

- stranice referentnih sindikalnih saveza u sektoru usluga (FILCAMS-CGIL <http://www.filcams.cgil.it/>; FISASCAT-CISL <http://www.fisascat.it/>; UILTuCS-UIL <https://uiltucs.it/#>), potpisnika NKU-a priključenih talijanskim sindikalnim organizacijama koje su pristupile MR.S.O.-u, na kojima je moguće pronaći potpuni tekst važećeg NKU-a i sve druge korisne informacije u vezi s time;
- stranicu “Normattiva – portal valjanih zakona” <http://www.normattiva.it/>, gdje je moguće naći arhiv propisa i zakona, koji se između ostalog tiču područja rada, a stranica se redovito ažurira.

1. Rad u kućanstvu u Italiji

U Italiji rad u kućanstvu ima neka posebna obilježja, koja ga čine drugačijim od onog koji se obavlja u drugim radnim okruženjima. Riječ je o radu koji se strogo vezuje za obiteljsko okruženje i koji se ne obavlja u obliku poduzetničke aktivnosti prema kojoj bi, dakle, poslodavac ostvarivao nekakav dobitak. Na temelju tih obilježja, može se ustvrditi da je rad u kućanstvu u Italiji oblikovan kao pravi pravcati radni odnos posebne vrste, reguliran posebnim normama.

Ako ukratko analiziramo elemente te "posebnosti", možemo konkretno uvidjeti specifičnost takvog radnog odnosa, u kojemu:

- a. poslodavac nije poduzeće (ni u individualnom, ni u udruženom ili korporativnom obliku), nego je fizička osoba, jednaka radniku/radnici;
- b. poslodavac ne izvršava određene dužnosti koje inače nameće talijanski zakon, primjerice funkciju poreznog platca (iako mu ostaje obveza da INPS-u uplaćuje mirovinske doprinose u ime radnika, s tromjesečnim dospijecem, do desetog dana u mjesecu siječnju, travnju, srpnju i listopadu svake godine);
- c. poslodavac ima manje obveza prema radniku/radnici, pogotovo glede bolovanja, otpuštanja i čuvanja radnog mjesta;
- d. manji broj osoba podliježe Statutu radnika;
- e. obavljanje posla odvija se u privatnom okruženju – kao što je nečiji dom – što po pravilu ne podrazumijeva kontakte s vanjskim svijetom koji bi bili potrebni za njegovo izvršavanje, osim onih marginalnih;
- f. inspekcijske službe teško mogu kontrolirati takav rad, baš zbog ekstremne raspršenosti potencijalnih radnih mjesta (teoretski bilo koji stan ili stambeni prostor);
- g. vrlo često, pa i posljedicom toga što je navedeno *pod f.*, obavljanje takve vrste posla se ne prijavljuje, radi se na crno i u zoni sive ekonomije.

U svjetlu toga što je gore navedeno, postaje očito da se radnik/radnica u kućanstvu, pogotovo u usporedbi s uvjetima koje uživaju radnici/radnice u drugim sektorima, nalazi u lošijem položaju.

Međutim, istina je da su se u Italiji napravili mnogi koraci naprijed, kako bi se poboljšali uvjeti tih radnika/radnica te kako bi njihova prava bila što više ujednačena i iskoristiva. Italija je, štoviše, jedna od nekolicine zemalja

u svijetu u kojima je, još od 1974., zaključen (i periodički obnavljan) NKU u sektoru kućanstva od strane socijalnih partnera.

Takav NKU – iako socijalni partneri zauzimaju različita stajališta, postavljen je tako da se usklađuje kako nalaže Konvencija MOR-a br.189 iz 2011. o dostojanstvenom radu za radnice i radnike u kućanstvu koju je Italija ratificirala 2013. – primjenjuje se:

- u cjelini, na radne odnose u sektoru kućanstva koji čine poslodavci koji su svojom voljom pristupili njenoj primjeni ili koji su obvezani njenom primjenom, jer su se priključili organizacijama poslodavaca koji su je potpisali;
- u segmentu plaćanja, na radne odnose u sektoru kućanstva, koji čine ostali poslodavci.

U Italiji, osim toga, jednako onome što se događa u drugim radnim okruženjima, i u sektoru kućanstva uobičajen oblik pružanja usluga temelji se na ugovoru o radnom odnosu na neodređeno vrijeme.

Na kraju, prije nego što prijeđemo na njihov detaljniji pregled, potrebno je imati na umu da, ovisno o trajanju i kontinuitetu usluga u kućanstvu koje se traže od radnika/radnice, one su regulirane:

- posebnim zakonskim propisima o radnom odnosu, koje su u cijelosti ili dijelom – kao što je napomenuto gore – integrirane u NKU, ili
- zakonskim propisima posvećenim oblicima povremenog rada u kućanstvu, u slučaju detaljno utvrđenih aktivnosti, izvršavanih sporadično i povremeno, i koje ostaju unutar određenih vremenskih i novčanih ograničenja.

2. Radni odnos u kućanstvu reguliran na temelju NKU-a

U nastavku su prikazani najvažniji dijelovi NKU-a, s napomenom za čitatelja/čitateljicu da je tekst koji slijedi samo sinteza pa ovo prema tome ne predstavlja potpuni tekst mjerodavnog NKU.

Područje primjene

U Italiji je radni odnos u sektoru kućanstva reguliran na temelju NKU-a. Primjenjuje se na radnike/radnice, i one koji nemaju talijansko državljanstvo ili nemaju nikakvo državljanstvo, ali svakom slučaju primaju plaću i zaduženi su za funkcioniranje obiteljskog života i zajednica koje imaju oblik obitelji.

Radni dokumenti

U trenutku zaposlenja radnik/radnica mora predati poslodavcu potrebne dokumente propisane zakonima koji su na snazi i predložiti na uvid dokumente zdravstvenog i mirovinskog osiguranja, te bilo koju drugu ažuriranu zdravstvenu ispravu sa svim potvrđama predviđenim važećim zakonskim propisima, važeći osobni dokument, eventualne diplome ili odgovarajuće stručne potvrde.

Ako je radnik/radnica zaposlena kod više poslodavaca, navedene dokumente zadržat će jedan od poslodavaca te će za to izdati potvrdu.

Individualni ugovor o radu (pismo zaposlenja)

S poslodavcem će se morati sklopiti ugovor o radu (pismo zaposlenja), u kojemu se osim eventualnih posebnih klauzula treba navesti sljedeće:

- datum početka radnog odnosa;
- razina zaduženja;
- trajanje probnog razdoblja;
- postojanje ili nepostojanje suživota;
- prebivalište radnika/radnice, kao i eventualno boravište ako se razlikuje od prebivališta, valjano s obzirom na obveze koje proizlaze iz radnog odnosa;
- trajanje radnog vremena i njegova raspodjela;
- eventualna radna oprema, koju osigurava poslodavac;
- utvrđivanje poludnevnog tjednog odmora kao dodatak nedjelji, ili nekom drugom danu, ovisno o vjeroispovijesti radnika/radnice;

- iznos dogovorene plaće;
- mjesto obavljanja rada, kao i predviđanje eventualnih privremenih promjena mjesta zbog ljetovanja ili drugih obiteljskih razloga (putovanja);
- dogovoreno razdoblje korištenja godišnjeg odmora;
- dodjela prikladnog prostora gdje radnik/radnica ima pravo odložiti i čuvati svoje osobne stvari.

Pismo zaposlenja potpisuju radnik/radnica i poslodavac te obje strane zadržavaju primjerak.

Zaposlenje na određeno vrijeme

Kao izuzetak uobičajenom obliku navedenom u poglavlju 1., osoba se može zaposliti i na određeno vrijeme, u skladu s važećim propisima, obavezno u pisanom obliku, a obje strane moraju razmijeniti navedeno pismo, u kojemu se moraju navesti razlozi koji opravdavaju tu odluku. Ugovor na određeno vrijeme, uz suglasnost radnika/radnice, može se produžiti samo ako je početno trajanje ugovora kraće od tri godine.

Podjela rada (job-sharing)

Dopušteno je zaposliti dvoje radnika/radnica koji zajednički preuzimaju ispunjavanje jedne radne obveze. Ne dovodeći u pitanje obvezu solidarnosti i uz mogućnost drugačijeg dogovora među ugovornim stranama, svaki od dvoje radnika/radnica ostaje osobno i izravno odgovoran za ispunjenje cjelokupne radne obveze.

Dozvole za stručnu izobrazbu

Radnici/radnice na puno radno vrijeme zaposleni na neodređeno, koji kod poslodavca imaju staž od barem 12 mjeseci, mogu iskoristiti 40 sati godišnje plaćenog izbivanja radi pohađanja specifičnih tečaja stručne izobrazbe za pomoćnike/pomoćnice ili njegovatelje.

Klasifikacija radnika/radnica

Radnici/radnice razvrstane su u 4 razine, svakoj od kojih odgovaraju 2 platna parametra, a najviša od njih nazvana je "super":

- Razina A. Ovoj razini pripadaju općeniti/općenite obiteljski pomoćnici/pomoćnice, koji ne vode brigu o osobama te nemaju radno iskustvo ili imaju radno iskustvo (priznaje se i iskustvo kod različitih poslodavaca) koje ne premašuje 12 mjeseci, kao i radnici/radnice koji, u

posjedu potrebnog iskustva, kompetentno obavljaju vlastite dužnosti povezane s radnim profilima navedenim u nastavku, na izvršnoj razini i pod izravnom kontrolom poslodavca. *Profili* – obiteljski pomoćnik/pomoćnica s manje od 12 mjeseci radnog iskustva, koji nisu zaduženi za brigu o osobama; pomoćnik/pomoćnica za čišćenje kuće; pomoćnik/pomoćnica za pranje rublja; pomoć u kuhinji; pomoć u štali; pomoćnik/pomoćnica za domaće životinje; pomoćnik/pomoćnica za čišćenje i zalijevanje zelenih površina; obični radnik/radnica;

- Razina A super. *Profili* – Osoba za društvo; baby-sitter;
- Razina B. Ovoj razini pripadaju obiteljski pomoćnici/pomoćnice koji, u posjedu potrebnog iskustva, imaju specifične vještine pomoću kojih obavljaju vlastite dužnosti, ali ih obavljaju na izvršnoj razini. *Profili* – polifunkcionalan općeniti pomoćnik/pomoćnica; čuvar privatnog stambenog prostora; pomoćnik/pomoćnica za peglanje; sobar/sobarica; vrtlar/vrtlarica; kvalificirani/-a radnik/radnica; vozač/vozačica; pomoćnik/pomoćnica za spremanje soba i posluživanje doručka i osobama koje su gosti poslodavca;
- Razina B super. *Profil* – pomoćnik/pomoćnica samostalnim osobama;
- Razina C. Ovoj razini pripadaju obiteljski pomoćnici/pomoćnice koji imaju osnovna specifična znanja, kako teorijska tako i tehnička, potrebna za obavljanje dodijeljenih zadataka te ih izvršavaju potpuno samostalno i odgovorno. *Profil* – kuhar/ica;
- Razina C super. *Profil* – pomoćnik/-ica (bez formalne obuke) osobama koje nisu samostalne;
- Razina D. Ovoj razini pripadaju obiteljski pomoćnici/pomoćnice koji zadovoljavaju potrebne profesionalne uvjete te imaju specifična radna zaduženja koja podrazumijevaju odgovornost, samostalnost pri donošenju odluka i/ili koordinaciju. *Profili* – upravitelj/upraviteljica obiteljske imovine; batler; guvernanta; glavni kuhar/ica; glavni vrtlar/vrtlarica; instruktor/instruktorica;
- Razina D super. *Profili* - pomoćnik (formalno obučen) osobama koje nisu samostalne; voditelj/voditeljica kućanstva.

Probno razdoblje

Radnici/radnice podliježu redovno plaćenom probnom razdoblju od:

- 30 dana stvarnog rada, za radnike/radnice koji pripadaju razinama D i D super;

- 8 dana stvarnog rada za one koji pripadaju drugim razinama.

Radnik/radnica koja je prošla probno razdoblje bez prekida radnog odnosa automatski se smatra primljenim/-om. Usluge pružene tijekom probnog razdoblja u potpunosti se ubrojavaju u radni staž.

Tjedni odmor

Tjedni odmor, za radnike/radnice koje stanuju na radnom mjestu, iznosi 36 sati, od čega se 24 sata moraju iskoristiti nedjeljom, a preostalih 12 sati mogu se iskoristiti tijekom bilo kojeg drugog dana u tjednu, ovisno o dogovoru. Ako se usluge pružaju tijekom tih 12 sati tjednog odmora, one će se naplatiti 40% više u odnosu na stvarnu ukupnu plaću, osim ako odmor nije iskorišten nekog drugog dana u istom tjednu, različitom od onog koji je prvotno dogovoren. Tjedni odmor, za radnike/radnice koji ne stanuju na radnom mjestu, iznosi 24 sati i mora se iskoristiti nedjeljom. Tjedni odmor nedjeljom je nepovrediv. Ako radnik/radnica prakticira vjeru koja predviđa slavljenje u nekom danu koji nije nedjelja, moguće je dogovoriti zamjenu nedjelje za neki drugi dan, sa svim ugovornim obvezama.

Radno vrijeme

Uobičajeno trajanje radnog vremena utvrđuje se dogovorom, ali u svakom slučaju iznosi maksimalno:

- 10 sati dnevno, ne uzastopnih, ukupno 54 sata tjedno, za radnike/radnice koji stanuju na radnom mjestu;
- 8 sati dnevno, ne uzastopnih, ukupno 40 sati tjedno, raspodijeljenih na 5 ili 6 dana, za radnike/radnice koji ne stanuju na radnom mjestu.

Radnik/radnica koji stanuje na radnom mjestu ima pravo na odmor od najmanje 11 uzastopnih sati tijekom istog dana i, ako njegovo/njezino dnevno radno vrijeme nije u potpunosti postavljeno između 6.00 i 14.00 sati, ili između 14.00 i 22.00, ima pravo na neplaćeni međuodmor, obično u poslijepodnevnim satima, ne manje od 2 sata dnevno stvarnog odmora.

Postavljanje radnog vremena utvrđuje:

- poslodavac, kod osoblja koje stanuje na radnom mjestu i radi puno radno vrijeme;
- poslodavac u dogovoru s radnikom/radnicom, kod osoblja koje stanuje na radnom mjestu i ne radi puno radno vrijeme ili kod osoblja koje ne stanuje na radnom mjestu.

Noćnim se radom smatra rad između 22.00 i 6.00 sati, a naplaćuje se na sljedeći način:

- ako je u pitanju redoviti rad, uz povećanje od 20% u odnosu na stvarnu ukupnu plaću po satu;
- ako je u pitanju prekovremeni rad, odnosno ako premašuje uobičajeno radno vrijeme, naplaćuje se kako je predviđeno u takvom slučaju.

Radnik/radnica koji je dužan dnevno odraditi 6 sati ili više, ako je dogovorena stalna prisutnost na radnom mjestu, ima pravo na obrok, ili, kao alternativa i ako obrok nije omogućen, ima pravo na naknadu u konencionalnoj vrijednosti.

Prekovremeni rad

Od radnika/radnice može se tražiti pružanje usluga izvan utvrđenog radnog vremena, bilo po danu ili po noći, osim ako je spriječen/-a iz opravdanih razloga. U nijednom slučaju prekovremeni rad ne smije dovesti u pitanje pravo na dnevni odmor. Prekovremenim se radom smatra rad koji premašuje maksimalno dnevno ili tjedno radno vrijeme, osim ako je produženje preventivno dogovoreno da se nadoknade sati koji nisu odrađeni.

Prekovremeni se rad naplaćuje tako da se stvarna ukupna plaća po satu uveća na sljedeći način:

- za 25%, za usluge pružene između 6.00 i 22.00 sata;
- za 50%, za usluge pružene između 22.00 i 6.00 sati;
- za 60%, za usluge pružene nedjeljom ili tijekom praznika.

Radni sati radnika/radnica koji ne stanuju na radnom mjestu, a koji premašuju 40 sati, a do 44 sata tjedno, iako su odrađeni u vremenskom razdoblju između 6.00 i 22.00 sata, naplaćuju se tako da se stvarna ukupna plaća po satu uveća za 10%.

Nacionalni praznici i praznici unutar tjedna

U Italiji se praznicima smatraju sljedeći dani:

- 1° siječnja;
- 6° siječnja;
- Uskršnji ponedjeljak;
- 25° travnja;
- 1° svibnja;
- 2° lipnja;

- 15° kolovoz;
- 1° studenog;
- 8° prosinac;
- 25° prosinac;
- 26° prosinac;
- Dan sveca zaštitnika.

Ti su dani u potpunosti neradni, pri čemu ostaje obveza za isplatom uobičajene plaće. Plaćeni praznici su svi oni koji padaju u dano razdoblje, neovisno o činjenici je li za taj dan predviđeno, ili nije, pružanje usluga. U slučaju pruženih usluga poslodavac je dužan, uz uobičajenu dnevnu plaću, isplatiti odrađene sate s povećanjem u iznosu od 60% na stvarnu ukupnu plaću.

Godišnji odmor

Neovisno o trajanju i raspodjeli radnog vremena, za svaku godinu staža kod istog poslodavca, radnik/radnica ima pravo na godišnji odmor od 26 radnih dana. Poslodavac, u skladu s vlastitim potrebama te potrebama radnika/radnice, mora utvrditi razdoblje korištenja godišnjeg odmora između lipnja i rujna, pri čemu ostaje mogućnost drugačijeg dogovora s poslodavcem. Pravo na korištenje godišnjeg odmora je nepovredivo. Po pravilu se godišnji odmor uzima odjednom. Može se podijeliti na ne više od dva razdoblja tijekom godine, ako je tako dogovoreno. Odmor se mora koristiti u trajanju od barem 2 tjedna u tekućoj godini i, od još barem 2 tjedna, unutar sljedećih 18 mjeseci u odnosu na tekuću godinu. Tijekom razdoblja korištenja godišnjeg odmora radnik/radnica za svaki dan ima pravo na plaću jednaku 1/26 stvarne ukupne mjesečne plaće. U slučaju da radnik/radnica nema talijansko državljanstvo, da je potrebno duže razdoblje godišnjeg odmora, kako bi posjetio/-la svoju matičnu zemlju, na njegov/njezin zahtjev i uz dogovor s poslodavcem, moguće je skupljati dane godišnjeg odmora u razdoblju od najviše dvije godine. U slučaju otpuštanja ili davanja otkaza, ili ako u trenutku početka korištenja godišnjeg odmora radnik/radnica nije dostigao/-la godinu dana staža, radnik/radnica ima pravo na onoliko dvanaestina godišnjeg odmora koji mu/joj pripada ovisno o mjesecima proteklog radnog odnosa. Godišnji se odmor ne može koristiti tijekom otkaznog roka ili otkaza, niti tijekom bolovanja ili nezgode na radu.

Dopusti

Radnici/radnice imaju pravo na individualne plaćene dopuste kako bi obavili dokazane liječničke preglede, ako se i djelomično poklapaju s radnim vremenom. Imaju pravo na dopuste u sljedećoj količini:

- radnici/radnice koji stanuju na radnom mjestu, 16 sati godišnje;
- radnici/radnice koji ne stanuju na radnom mjestu s radnim vremenom ne manjim od 30 sati tjedno, 12 sati godišnje.

Radnici/radnice mogu, osim toga, koristiti neplaćeni dopust uz prethodni dogovor. Radniku koji je otac pripadaju 2 dana plaćenog dopusta u slučaju rođenja djeteta, kao i za ispunjenje zakonskih obveza.

Izostanci

Izostanci radnika/radnice se u svakom slučaju moraju pravovremeno opravdati poslodavcu. Neopravdani izostanci do petog dana, osim ako nisu bili u pitanju uzroci više sile, mogu se smatrati opravdanim razlogom za otkaz.

Pravo na obrazovanje

Uzimajući u obzir funkcionalnost obiteljskog života, poslodavac treba poticati to da radnik/radnica pohađa obrazovne programe kako bi dobio/dobila diplomu, bilo da je riječ o obaveznom školovanju ili odgovarajućoj stručnoj obuci.

Vjenčanje

U slučaju vjenčanja radniku/radnici pripada plaćeni dopust od 15 kalendarskih dana. Radnik/radnica koji ima omogućenu hranu i smještaj tijekom dopusta, ako u tom razdoblju ne koristi te pogodnosti, ima pravo na konvencionalnu zamjensku kompenzaciju.

Zaštita radnica koje su majke

Za radnice koje su majke, primjenjuju se zakonski propisi o zaštiti predviđenoj za njihov status. Točnije rečeno, zabranjuje se rad žene u sljedećim slučajevima:

- 2 mjeseca prije očekivanog datuma poroda, osim ako se eventualno taj rok pomjeri ranije ili kasnije kako je predviđeno zakonskim okvirom;
- eventualno u vremenu između tog datuma i stvarnog datuma poroda;
- 3 mjeseci poslije poroda, osim u slučaju dozvoljene odgode.

Naznačena razdoblja ubrajaju se u potpunosti u radni staž, uključujući ona koja se odnose na Božić i praznike. Od početka trudnoće, ako je započeta tijekom radnog odnosa, i sve do kraja porodiljnog dopusta, radnicu se ne smije otpustiti, osim iz opravdanog razloga. Ako radnica u tom razdoblju podnese ostavku, ona neće imati učinka, osim ako je dostavljena u pisanom obliku i ovjerena na način propisan zakonom. Neopravdani izostanci u roku od 5 dana, osim ako nisu bili u pitanju uzroci više sile, mogu se smatrati opravdanim razlogom za otpuštanje radnice.

U slučaju dobrovoljnog davanja otkaza tijekom razdoblja za koje je propisana zabrana otpuštanja, radnica ga nije obavezna prethodno najaviti. Primjenjuju se zakonski propisi o zaštiti očinstva, kao i o posvojenju te o skrbništu prije posvajanja.

Bolovanje

U slučaju bolesti radnik/radnica mora pravovremeno obavijestiti poslodavca osim u slučaju više sile ili objektivne spriječenosti, do vremena početka rada utvrđenog ugovorom. Radnik/radnica mora naknadno dostaviti poslodavcu odgovarajuću liječničku potvrdu, izdanu unutar jednog dana od početka bolovanja. Potvrda, kojom se utvrđuje nesposobnost za rad, mora se predati poslodavcu ili poslati preporučenom poštom u roku od 2 dana od izdavanja. Za radnike/radnice koji stanuju na radnom mjestu nije potrebno slati liječničku potvrdu, osim ako to poslodavac nije izričito tražio. Obveza slanja liječničke potvrde ostaje za radnike/radnice koji stanuju na radnom mjestu, ako je bolest nastupila tijekom godišnjeg odmora ili tijekom razdoblja u kojemu radnici/radnice nisu prisutni u domu poslodavca. U slučaju bolesti, radnik/radnica, koji stanuje ili ne stanuje na radnom mjestu, ima pravo na zadržavanje radnog mjesta unutar sljedećeg razdoblja:

- za radni staž do 6 mjeseci, ako je prošao probni rok, 10 kalendarskih dana;
- za radni staž od 6 mjeseci do 2 godine, 45 kalendarskih dana;
- za radni staž preko 2 godine, 180 kalendarskih dana.

Gore navedena razdoblja produžiti će se za 50% u slučaju onkološkog oboljenja, uz potvrdu ASL-a.

Tijekom gore navedenih razdoblja u slučaju bolesti stvarna ukupna plaća isplatit će se za najviše 8, 10, 15 punih dana u godini, i to na sljedeći način:

- do 3° uzastopnog dana, 50% stvarne ukupne plaće;

- od 4° dana nadalje, 100% stvarne ukupne plaće.

Nezgode na radnom mjestu i profesionalna bolest

U slučaju nezgode na radnom mjestu ili profesionalne bolesti, radnik/radnica koji stanuje ili ne stanuje na radnom mjestu ima pravo na zadržavanje radnog mjesta tijekom sljedećih razdoblja:

- za radni staž do 6 mjeseci, ako je prošao probni rok, 10 kalendarskih dana;
- za radni staž od 6 mjeseci do 2 godine, 45 kalendarskih dana;
- za radni staž preko 2 godine, 180 kalendarskih dana.

Radnik/radnica, u slučaju nezgode na radnom mjestu ili profesionalne bolesti, ima pravo na usluge propisane zakonom. Usluge pruža INAIL. Poslodavac mora isplatiti stvarnu ukupnu plaću za prva 3 dana odsutnosti zbog nezgode na radnom mjestu ili profesionalne bolesti.

Plaća i obračunski listić

Poslodavac, istovremeno s periodičnom isplatom plaće, mora prirediti obračunski listić u dva primjerka, jedan za radnika/radnicu, koji potpisuje poslodavac, a drugi za poslodavca, koji potpisuje radnik/radnica. Plaća radnika/radnice sastoji se od sljedećih stavki:

- plaća
- minimalna isplata po ugovoru, što za razinu D i D super uključuje poseban element, koji se naziva naknada za obavljanje dužnosti;
- eventualni dodaci za radni staž;
- eventualna zamjenska kompenzacija za hranu i smještaj;
- eventualni dodaci na minimalnu osnovnu zaradu.

Poslodavac je dužan izdati potvrdu na kojoj je naznačen ukupan iznos isplaćenih sredstava u godini; potvrda se mora izdati barem 30 dana prije roka podnošenja prijave dohotka, ili prilikom prestanka radnog odnosa.

Minimalna plaća

Minimalna plaća utvrđena je u posebnim tabelama u prilogu NKU-a i revidiraju se na godišnjoj razini.

Hrana i smještaj

Obroci koji se moraju osigurati radniku/radnici moraju mu/joj pružiti zdravu i dostatnu prehranu. Poslodavac za radnika/radnicu koji živi na

radnom mjestu mora osigurati prikladan smještaj i pritom štiti dostojanstvo i privatnost. Konvencionalne vrijednosti hrane i smještaja utvrđene su NKU-om i revidiraju se na godišnjoj razini.

Dodaci na radni staž

Radnik/radnica za svake dvije godine službe kod istog poslodavca ima pravo na povećanje od 4% na minimalnu plaću utvrđenu ugovorom. Dodaci se ne mogu kompenzirati s eventualnim dodatkom na minimalnu osnovnu zaradu. Maksimalni broj dodataka na radni staž prikazan je u 7.

Trinaesta plaća

Uoči Božića, i u svakom slučaju unutar mjeseca prosinca, radnik/radnica ima pravo na dodatnu mjesečnu plaću, jednaku stvarnoj ukupnoj plaći; u nju je uključena zamjenska naknada za hranu i smještaj. Za one koji nisu napunili 1 godinu radnog staža, isplatit će se onoliko dvanaestina mjesečne plaće prema broju mjeseci koliko su u radnom odnosu.

Prekid radnog odnosa i prethodna najava

Obje strane mogu prekinuti radni odnos poštujući odgovarajući rok najave.

Za radni odnos koji uključuje ne manje od 25 sati tjedno:

- do 5 godina radnog staža kod istog poslodavca, 15 kalendarskih dana;
- više od 5 godina radnog staža kod istog poslodavca, 30 kalendarskih dana.

Naznačeni vremenski rok umanjuje se za 50% u slučaju otkaza od strane radnika/radnice.

Za radni odnos koji uključuje manje od 25 sati tjedno:

- do 2 godine radnog staža kod istog poslodavca, 8 kalendarskih dana;
- više od 2 godine radnog staža kod istog poslodavca, 15 kalendarskih dana.

Svi gore navedeni rokovi najave se udvostručuju u slučaju da poslodavac zatraži prekid radnog odnosa prije 31^o dana poslije isteka porodiljnog dopusta.

U slučaju neizvršene ili nedostatne najave, strana koja ne ispuni tu obvezu mora isplatiti naknadu jednaku plaći za razdoblje za koje nije izvršena najava. U slučaju teških propusta poslije kojih nije moguće ni privremeno nastaviti radni odnos može doći do otkaza bez prethodne najave. Otkaz ne isključuje eventualnu odgovornost koju može snositi

radnik/radnica. Radnik/radnica koji se otpušta iz opravdanog razloga ima pravo na naknadu za neizvršenu najavu. U slučaju kada je radni odnos prekinut davanjem otkaza, poslodavac je, na pisani zahtjev radnika/radnice, dužan dati pisanu izjavu kojom se potvrđuje otpuštanje radnika.

Otkaz radnika/radnice mora se ovjeriti u sindikalnom sjedištu, područnoj upravi rada ili centru za zapošljavanje ili tako da se potpiše primjerak prijave prestanka radnog odnosa koju poslodavac proslijeđuje nadležnoj ustanovi.

Otpremnina

U kojem god slučaju da dođe do prestanka radnog odnosa, radnik/radnica ima pravo na otpremninu koja se određuje temeljem iznosa primljenih plaća tijekom godine, koje uključuju konvencionalnu vrijednost hrane i smještaja. Poslodavac će na zahtjev radnika/radnice i ne više nego jednom godišnje unaprijed isplatiti otpremninu u maksimalnom iznosu od 70% onoga na što imaju pravo.

Istek i trajanje

Zadnje obnavljanje NKU-a trajalo je od 1° srpnja 2013. do 31. prosinca 2016. Međutim, budući da na datum kada je tiskan ovaj vodič još nije bio obnovljen, taj je NKU još na snazi. U slučaju da s nijedne strane ne dođe do opoziva, NKU se automatski obnavlja za razdoblje od tri godine.

3. Povremeni rad u kućanstvu

Tijekom 2017. u Italiji je uspostavljen povremeni oblik rada. Taj se oblik rada primjenjuje i na neke aktivnosti koje se tiču rada u kućanstvu, među kojima:

- sitni poslovi u kućanstvu, uključujući poslove kao što je vrtlarstvo, čišćenje ili održavanje;
- vođenje brige o djeci, starijim i bolesnim osobama te osobama s invaliditetom.

Ograničenja u primjeni

Povremeni rad dozvoljava se samo kada se u istoj kalendarskoj godini poštuju sljedeća ograničenja:

- a. radnik/radnica (definiran/-a kao pružatelj/pružateljica usluga), u okviru ukupnog rada kod svih poslodavaca (definirani kao korisnici), ne smije imati zaradu veću od € 5.000,00;
- b. pružatelj/pružateljica usluga, kod istog korisnika, ne smije imati zaradu veću od € 2.500,00;
- c. pružatelj/pružateljica usluga ne smije raditi više od ukupno 280 sati.

Iznos navedeni *pod a.* i *b.*, odnose se na sredstva isplaćena pružatelju/pružateljici usluga, bez doprinosa, premija osiguranja i operativnih troškova. Prihod koji pružatelj/pružateljica usluga ostvari na ovaj način ne utječu na njegov/njezin eventualni status nezaposlene osobe te su u Italiji oslobođeni plaćanja poreza.

Osim toga, ako korisnik premaši ograničenja navedena *pod b.* i *c.* radni odnos s pružateljem/pružateljicom usluga automatski će se pretvoriti u rad na puno i neodređeno vrijeme.

Drugi oblici ograničenja tiču se korisnika, koji ne može koristiti usluge povremenog oblika rada ako je riječ o radnicima/radnicama:

- s kojima ima ugovoren subordinirani radni odnos ili koordiniranu i stalnu suradnju;
- s kojima je unutar 6 mjeseci prije predviđenog početka povremenog rada imao ugovoren subordinirani radni odnos ili koordiniranu i stalnu suradnju.

Prava koja se priznaju pružateljima/pružateljicama usluga

Što se tiče pružatelja/pružateljice usluga u povremenom obliku rada, on/ona u svakom slučaju ima pravo na dnevni odmor, na pauze i na tjedni odmor. Osim toga, ima pravo na osiguranje od invaliditeta, starosti i na davanja za nadživjele članove obitelji, s upisom u evidenciju za odvojeni stup INPS-a, te na osiguranje od nezgode na radu i profesionalne bolesti. Davanja za osiguranje od invaliditeta, starosti i za nadživjele članove obitelji te osiguranje od nezgode na radu i profesionalne bolesti u potpunosti su na teret korisnika.

Registracija na telematsku platformu INPS-a

Evidencija povremenog oblika rada, uključujući isplatu naknade pružateljima/pružateljicama usluga, vodi se na odgovarajućoj telematskoj platformi kojom upravlja INPS – na koju se pružatelji/pružateljice usluga obavezno moraju registrirati - dostupnoj putem same internetske stranice INPS-a www.inps.it, na poveznici pod nazivom “Povremeni rad”.

U trenutku registracije, pružatelji/pružateljice usluga upisat će osobne podatke potrebne za evidenciju radnog odnosa i povezanih uplata doprinosa. Pružatelji/pružateljice usluga morat će osim toga navesti IBAN bankovnog ili poštanskog tekućeg računa, ili poštanske knjižice ili kreditne kartice, na koji će INPS, do 15. dana u mjesecu nakon obavljenog posla isplatiti dogovoreni iznos. Tekući račun ili poštanska knjižica mora u potpunosti ili dijelom glasiti na pružatelja/pružateljicu usluga, ili to mora biti kreditna kartica s IBAN-om koja glasi na pružatelja/pružateljicu usluga.

U slučaju da se ne navede, INPS će naknadu isplatiti putem poštanske uputnice što se može preuzeti u poslovnicama Talijanske pošte d.d. U tom slučaju, naknada za isplatu poštanske uputnice – u trenutku kada je tiskan ovaj vodič, u iznosu od € 2,60 – na teret su pružatelja/pružateljice usluga te će ih INPS odbiti od naknade koju prima pružatelj/pružateljica usluga. Talijanska pošta d.d. šalje pružatelju/pružateljici usluga uputnicu s kojom ga/ju informira o raspoloživosti datog iznosa do 15. dana u mjesecu koji se može podići u bilo kojem pripadnoj poštanskoj poslovnici uz predočenje osobnog dokumenta i navedene uputnice.

Subjekti ovlašteni za registraciju i unošenje podataka

Registraciju pružatelja/pružateljice usluga, kao i komunikaciju podataka vezanih za obavljanje rada, može izvršiti izravno pružatelj/pružateljica usluga:

- putem pristupa navedenoj telematskoj platformi te prijavom vlastitih podataka ili osobnih dokumenata (INPS OIB, ili SPID, ili CNS);
- putem usluga *kontakt centra* INPS-a, koji će voditi, u ime pružatelja/pružateljice usluga, aktivaciju registracije i/ili prijavu podataka o obavljanju rada. I u tom slučaju, potrebno je da pružatelj/pružateljica usluga unaprijed osigura potrebne podatke ili osobne dokumente (INPS OIB, ili SPID, ili CNS).

Postupke registracije i prijave podataka mogu, pri različitim subjektima ovlaštenim zakonom, izvršiti i pokroviteljske ustanove, isključivo u ovu svrhu:

- registracija pružatelja/pružateljice usluga;
- ispunjenje potrebnih obveza za korištenje *Obiteljske knjižice* od strane pružatelja/pružateljice usluga.

Plaćanje rada

Plaćanje pružatelju/pružateljici usluga za obavljene rad omogućeno je putem specifičnog instrumenta koji se naziva *Obiteljska knjižica*, a mogu ga kupiti samo korisnici koji su fizičke osobe, a ne kao pravne osobe ili poduzeća. *Obiteljska knjižica* sastavljena je od platnih naloga, čija je nominalna vrijednost utvrđena u iznosu od € 10,00, a mogu se upotrijebiti za plaćanje usluga čije trajanje nije duže od jednog sata. Nominalna vrijednost od € 10,00 podijeljena je na sljedeći način:

- € 8,00 isplate u korist pružatelja/pružateljice usluga;
- € 1,65 doprinosa u odvojeni stup INPS-a;
- € 0,25 premije osiguranja INAIL-a;
- € 0,10 za financiranje operativnih davanja za povremeni oblik rada te za isplatu naknade pružatelju/pružateljici usluga.

Putem informatičke platforme INPS-a, odnosno koristeći usluge *kontakt centra* INPS-a, korisnik do trećeg dana u mjesecu nakon obavljenog rada navodi sljedeće podatke:

- osobne podatke pružatelja/pružateljice usluga;
- dogovoreni iznos naknade;
- mjesto, trajanje i vrstu rada;

- bilo koji drugu informaciju potrebnu za evidentiranje rada.

Pružatelj/pružateljica usluga istovremeno prima obavijest o tome da je u proceduru zaprimljena prijava korisnika o obavljenom radu, putem *short message service* (SMS-a) ili putem vlastitog računa "My INPS". INPS u odvojenom stupu mirovinskih doprinosa akreditira pružatelja/pružateljicu usluga kao osiguranika te istovremeno isplaćuje naknadu pružatelju/pružateljici usluga, na sljedeći način:

- putem uplate iznosa na tekući bankovni ili poštanski račun, ili na poštansku knjižicu, ili na kreditnu karticu s IBAN-om koji je naveden u trenutku registracije;
- ako nije naznačen bankovni tekući račun, putem poštanske uputnice s troškovima na teret pružatelja/pružateljice usluga s dospijecom do petnaestog dana u mjesecu nakon obavljenog rada.

Putem informatičke platforme INPS-a, osim toga, pružatelj/pružateljica usluga može dobiti mjesečni obračunski listić, gdje su naznačeni osobni podaci korisnika, iznos naknada, mirovinski i zdravstveni doprinosi, kao i sve druge informacije korisne za evidenciju pruženih usluga.

Slabosti povremenog oblika rada za pružatelje/pružateljice usluga koji su pogranični/-e radnici/-e

Povremeni oblik rada djeluje teško izvediv, ako ne i nemoguć, za pružatelje/pružateljice usluga koji nemaju prebivalište u Italiji, što je tipično za pogranične radnike/radnice, uključujući one s prebivalištem u Hrvatskoj.

Ispunjenje određenih uvjeta koje pružatelj/pružateljica usluga treba zadovoljiti, pri pažljivom čitanju Okružnice INPS-a br. 107 od 5. srpnja 2017. kojom se objašnjava povremeni oblik rada, zapravo djeluje pomalo, ako ne i potpuno, neizvedivo ako je u pitanju pogranični/-a radnik/radnica. Riječ je o:

- a. posjedovanju SPID ili CNS podataka (zamjenskih instrumenata za INPS OIB), potrebnih za obaveznu registraciju pružatelja/pružateljice usluge na telematskoj platformi kojom upravlja INPS, budući da su to dokumenti koje može dobiti samo osoba s prebivalištem na području Italije;
- b. unošenju osobnih podataka potrebnih za evidenciju radnog odnosa u telematsku platformu navedenu pod *a.*, uključujući one vezane za

isplatu naknade (kao što je IBAN bankovnog ili poštanskog tekućeg računa, ili poštanske knjižice ili kreditne kartice, koji bi mogao biti vezan za inozemnu, a ne talijansku banku, te kao što je adresa vlastitog prebivališta i eventualno nekog drugog boravišta, kako bi Talijanska pošta d.o.o. mogla poslati uputnicu o raspoloživosti sredstava koja se mogu podići u poslovnicama, od čega oba možda nisu na području Italije), koje bi mogle ne biti valjane, budući da se ne odnose na osobu s prebivalištem u Italiji;

- c. podizanju naknade u poslovnicama Talijanske pošte d.o.o. putem poštanske uputnice, što bi moglo biti nemoguće ako pogranični radnik/radnica nije prethodno na svoju adresu prebivališta ili boravišta u inozemstvu primio/-la uputnicu navedeno pod *b.*, i/ili ako osobna iskaznica (koja u tom slučaju može biti samo inozemna) ne bude prihvaćena u spomenutim poslovnicama, kao identifikacijski dokument.

Na temelju onoga što propisuju zakoni EU te, posebice, europska Uredba o slobodi kretanja radnika/radnica, Italija je dužna jamčiti jednakost domaćeg stanovništva i građana/-ki iz neke druge članice EU prisutnih na njenom području, koji istovremeno tamo nemaju boravište ili prebivalište, što se tiče – između ostalog – uvjeta pristupa zaposlenju, prema načelu *lex loci laboris*.

Iako je povremeni oblik rada – u trenutku kada je tiskan ovaj vodič – nedavno uspostavljen pa su, prema tome, talijanska nadležna državna tijela možda posljedično unijela izmjene, u razumnom roku, slabosti navedene *pod a.*, *pod b.* i *pod c.* djeluju kao kršenje pravila koja europsko zakonodavstvo nameće Italiji.

Na kraju, potrebna je jedna važna napomena što se tiče eventualnog oporezivanja u Hrvatskoj kada je riječ o dohotku ostvarenom iz povremenog oblika rada, koji je u Italiji zaradio pružatelj/pružateljica usluga s prebivalištem u Hrvatskoj. Činjenica da je u Italiji, kao što je napomenuto gore, takav dohodak oslobođen plaćanja poreza, ne znači da isto vrijedi i za Hrvatsku.

Mora se uzeti u obzir da dohodak ostvaren povremenim oblikom rada, zarađen u Italiji, nije izričito uključen u dohodak ostvaren radom koji je obuhvaćen fiskalnim sporazumom kakav su potpisale Italija i Hrvatska, i koji ima odgovarajuću zaštitu od eventualnog dvostrukog oporezivanja. Nadalje, Hrvatska na dohodak svojih stanovnika primjenjuje načelo opće porezne obveze. Iz tog razloga, hrvatskoj vladi ostaje pravo da primjenjuje

vlastite zakone kod poreznih pitanja pa da se prema tome oporezuju i takve vrste dohotka koji su hrvatski stanovnici zaradili u Italiji.

Kontakt:

Talijansko-Hrvatski Međuregionalni Sindikalni Odbor Sjeverni Jadran
CGIL, CISL, UIL, SSSH

Via Ugo Polonio, 5
34125 – Trst (Italija)
Porezni broj: 90067990326

Tel. +39 040 367800 ili +39 040 368522

Fax +39 040 367803

info@upperadriatic.irtuc.org
<http://upperadriatic.irtuc.org>

Publikacija je izdana uz podršku
autonomne regije Furlanija Julijska Krajina

Tiskano u mjesecu studenom 2017. godine
u Tiskari Pellegrini-Il Cerchio, Udine