

ITALIEN

I. Wichtiger rechtlicher Hinweis

Mit diesem Dateiblatt soll ein allgemeiner Abriss der hauptsächlich materiellrechtlichen Bestimmungen gegeben werden, die für die gemäß den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten. Schon allein aufgrund seiner Konzeption kann es sich bei einem derartigen Dateiblatt nur um eine Zusammenfassung handeln, die nicht notwendigerweise alle relevanten Elemente enthält. Auf keinen Fall kann sie an die Stelle der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der geltenden Kollektivverträge treten. Die nachstehenden Auskünfte sind von den Behörden der Mitgliedstaaten geliefert worden, die sich um Genauigkeit bemüht haben. Dessen ungeachtet können weder die Kommission noch die betreffenden Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese Auskünfte immer detailliert, vollständig, genau und aktualisiert sind. Darüber hinaus bedeutet ihre Veröffentlichung im Portal der Europäischen Kommission keineswegs, dass diese oder ihre Dienststellen davon ausgehen, dass die auf diese Weise dargestellten Bestimmungen sich in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht befinden.

II. Rechtsvorschrift zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG

Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 72 vom 25.2.2000

Amtliche Veröffentlichung: *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana* Nr. 75 vom 30.3.2000

Internetlink: www.lavoro.gov.it
www.cliclavoro.gov.it

III. Informationen über die gemäß der Richtlinie anwendbaren Rechtsnormen

Informationen über Rechtsnormen, die für die Unternehmen gelten, die während eines bestimmten Zeitraums Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, sind unter der folgenden Adresse erhältlich:

Eures

Ministero del Lavoro e Politiche Sociali

Direzione Generale per le Politiche Attive, i Servizi per il lavoro e la Formazione

Div. V

Via Forno 8

00192 Roma

Verantwortlicher: dott.ssa Marinella Colucci

Tel. +39 064683.4433

macolucci@lavoro.gov.it

Internetlink: www.lavoro.gov.it; www.cliclavoro.gov.it

Ministero del Lavoro e Politiche Sociali

Direzione Generale Tutela delle Condizioni di Lavoro - Divisione V

Via Forno 8

00192 Roma

Verantwortlicher:
Dott.ssa Bellomia Valeria
Tel. 06 46834504

Fax +39 06 36754956
E-Mail: Div5TutelaLavoro@welfare.gov.it

Spezielle Fragen zur Anwendung des in Artikel 9 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 124/04 dargelegten Rechts sind über die Direzioni Provinciali del Lavoro bei der Generaldirektion für Untersuchungen einzureichen.

Fragen gemäß Artikel 9 können nur über Berufsverbände, Gewerkschaften und öffentliche Stellen auf deren eigene Initiative hin oder auf Gesuch von deren Mitgliedern gestellt werden. Im vorliegenden Fall kann die Frage vom italienischen Arbeitgeber gestellt werden, der die Entsendung beantragt.

Confindustria

Viale dell'Astronomia, 30 – 00144 ROMA
Internetlink: www.confindustria.it

Confapi

Via della Colonna Antonina 52
00186 – Roma
Tel. 06/69015.1 Fax 06/6791488
Internetlink : www.confapi.org

IV. Fälle von Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Fälle von Nichteinhaltung der in Italien geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und als illegal verdächtige grenzübergreifende Aktivitäten können bei den folgenden Stellen gemeldet werden:

Provinzialdirektion des Arbeitsministeriums (DPL) in jeder italienischen Stadt oder
Regionaldirektion des Arbeitsministeriums (DRL) in jeder italienischen Region.

Internetlink: www.welfare.gov.it/DPL/default

Internetlink: www.welfare.gov.it/DRL/default

Auf Landesebene:

Direzione Generale per l'Attività Ispettiva

Via Flavia,6 00187 ROMA

Tel.: 06 46837273

Fax 06 46837909

E-Mail: DGAttivitaIspettiva@lavoro.gov.it

dgattivitaispettiva@mailcert.lavoro.gov.it

V. Vorliegen einer Entsendung [Artikel 1 der Richtlinie]

Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 72 vom 25.2.2000

Das gesetzesvertretende Dekret gilt für Unternehmen, die Arbeitnehmer in italienisches Hoheitsgebiet entsenden, und zwar:

- in ihrem Namen und unter ihrer Leitung im Rahmen eines Vertrags, der zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Dienstleistungsempfänger geschlossen wurde
- in eine Niederlassung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen

Voraussetzung ist in beiden Fällen, dass zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer für den Zeitraum der Entsendung ein Arbeitsverhältnis besteht.

VI. Entsandter Arbeitnehmer [Artikel 2 der Richtlinie]

Die Richtlinie 96/71/EG gilt für Arbeitnehmer, die während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen erbringen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise arbeiten.

In Italien gilt als Arbeitnehmer, wer mit einem Arbeitsvertrag ausgestattet unter der Leitung des Arbeitgebers in einem Unternehmen arbeitet (Artikel 2094 Zivilgesetzbuch), und zwar unabhängig von der Qualifikation im Herkunftsland.

Laut der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften lässt sich der Begriff vorübergehend im Zusammenhang mit einer Tätigkeit im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats im Kontext der Dienstleistungsfreiheit nicht losgelöst von den Umständen bestimmen, er ist vielmehr von Fall zu Fall in Abhängigkeit von der Dauer, der Häufigkeit und der Periodizität oder Kontinuität der Aktivität zu bewerten.

Nach italienischem Recht gibt es zwei grundlegende Voraussetzungen für die Entsendung von Arbeitnehmern:

- die zeitliche Beschränkung der Entsendung und
- das dauerhafte Interesse des Arbeitgebers

In der italienischen Gesetzgebung und Rechtsprechung ist es von grundlegender Bedeutung, dass das Interesse des Arbeitgebers an der Entsendung für den gesamten Entsendungszeitraum gilt.

Es ist zu beachten, dass für den Fall, dass eine berufliche Tätigkeit in Italien unter Berücksichtigung der oben erwähnten Kriterien nicht mehr als vorübergehend angesehen werden kann, sondern als feste und kontinuierliche Beschäftigung betrachtet werden muss, die *gesamten* verbindlich geltenden Rechtsvorschriften in Italien Anwendung finden.

Die gesetzlichen Regelungen zur Entsendung von Arbeitnehmern sind in Artikel 30 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 276/30 enthalten.

Internetlink: <http://www.welfare.gov.it/RiformaBiagi/RapportiLavoro/Distacco/default.htm>

VII. Arbeits- und Ruhezeiten [Artikel 3(1)(a) der Richtlinie]

Die Arbeits- und Ruhezeiten sind im gesetzesvertretenden Dekret Nr. 66/2003 geregelt:

Die normale Arbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden, allerdings erlauben Kollektivverträge eine flexiblere Handhabung der durchschnittlichen Arbeitsdauer, bezogen auf einen Zeitraum von einem Jahr.

Die maximale Wochenarbeitszeit wird in Kollektivverträgen festgelegt. Sie darf über sieben Tage 48 Stunden inklusive Überstunden über einen Zeitraum von vier Monaten nicht überschreiten. Dieser Zeitraum kann in Kollektivverträgen auf sechs oder zwölf Monate ausgedehnt werden, sofern technische Gründe vorliegen, die mit der Arbeitsorganisation zu tun haben.

Die Ruhezeiten sind in Artikel 7 geregelt. Innerhalb von 24 Stunden sind elf Ruhestunden zu gewähren.

Als wöchentliche Ruhezeit wird alle sieben Tage ein freier Tag gewährt (24 ununterbrochene Ruhestunden), normalerweise an Sonntagen. Bei besonderen Arbeitsbedingungen und Aktivitätsphasen können Kollektivverträge die Ruhezeit anders definieren.

Internetlink: www.parlamento.it/leggi/deleghe/dlattcee.htm#2003

Internetlink: www.cnel.it/archivio/contratti_lavoro/BDCL.asp

VIII. Bezahlter Jahresurlaub [Artikel 3(1)(b) der Richtlinie]

Gesetzlich ist ein Mindesturlaub von vier Wochen vorgesehen (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 66/2003), doch auch hier können Kollektivverträge größere Flexibilität schaffen und den bezahlten Jahresurlaub ausdehnen.

Internetlink:

www.parlamento.it/leggi/deleghe/dlattcee.htm#2003

Internetlink: www.cnel.it/archivio/contratti_lavoro/BDCL.aspCNEL.it

IX. Lohnsätze [Artikel 3(1)(c) der Richtlinie]

Die Vergütung wird im Allgemeinen durch Kollektivverträge der zweiten Ebene (lokal oder betrieblich) festgelegt, und zwar auf der Grundlage der in landesweiten Kollektivverträgen vereinbarten Mindestsätze. Die Vergütung von Überstunden ist ebenfalls in Kollektivverträgen geregelt.

Internetlinks: www.parlamento.it/leggi/deleghe/dlattcee.htm#2003

www.welfare.gov.it/RiformaBiagi/Archivio/GuidaRiforma/Contrattazione/default.htm.

Internetlink:

www.cnel.it/archivio/contratti_lavoro/BDCL.aspCNEL.it

X. Regelung für die Überlassung von Arbeitskräften und für Leiharbeitnehmer geltende Bedingungen [Artikel 3(1)(d) und 3(9) der Richtlinie]

Sämtliche gesetzlichen und wirtschaftlichen Bestimmungen für (abhängig) Beschäftigte derselben Stufe gelten auch für Leiharbeitnehmer.

Siehe gesetzesvertretendes Dekret Nr. 276/2003 (Artikel 1 bis 28).

Leiharbeit darf nur durch „Arbeitsagenturen“ vermittelt werden, die vom Arbeitsministerium aufgrund der Erfüllung bestimmter Anforderungen autorisiert sind.

Internetlink:

www.welfare.gov.it/RiformaBiagi/RapportiLavoro/Somministrazione/default.htm.

Informationen sind erhältlich vom:

Ministero del Lavoro e Politiche Sociali

Direzione Generale delle Politiche Attive, i Servizi per il lavoro e la Formazione

Div III

Via Fornovo 8

00192 Roma

Verantwortlicher: dott. Marco Esposito

Tel.+39 0646834045

mesposito@lavoro.gov.it

XI. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz [Artikel 3(1)(e) der Richtlinie]

Die Bestimmungen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind in folgenden Dekreten enthalten:

- Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 626 vom 24.9.1994, geändert durch das gesetzesvertretende Dekret Nr. 242/96
- Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 494/96, geändert durch das GvD Nr. 528/99 zum Bauwesen
- GvD. Nr. 532/99 über die Nachtarbeit
- Dekret des Präsidenten der Republik Nr. 459/96 mit nachfolgenden Änderungen zur Arbeitssicherheit beim Umgang mit Maschinen am Arbeitsplatz
- GvD Nr. 493/96 zu den Mindestanforderungen bei den Sicherheitszeichen am Arbeitsplatz

Internetlinks:

www.ISPESL.it

www.welfare.gov.it/Lavoro/TutelaCondizioniDILavoro/SaluteSicurezza/entra+negli+uffici/Direzione+tutela+condizioni+lavoro.htm

www.cnel.it/archivio/contratti_lavoro/BDCL.aspCNEL.it

XII. Regelung für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen [Artikel 3(1)(f) der Richtlinie]

Das gesetzesvertretende Dekret Nr. 151/2001, geändert durch das gesetzesvertretende Dekret Nr. 115/2003, regelt den Mutter- und Vaterschutz und führt besondere Rechte und Garantien auch für den Vater ein, um Chancengleichheit im Hinblick auf Einkommen, Elternurlaub und Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Frauen erhalten fünf Pflichtmonate Mutterschaftsurlaub bei voller Bezahlung (normalerweise zwei Monate vor und drei Monate nach der Geburt).

Nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs kann die Mutter oder der Vater zusätzlich teilvergütete sechs (sieben) Monate in Anspruch nehmen. Darüber hinaus gibt es Sonderregelungen im Fall von Krankheit oder Pflegebedürftigkeit des Kindes.

Internetlinks:

www.welfare.gov.it/Lavoro/TutelaCondizioniDILavoro/tutela+lav+situazioni+particolari/default.htm?baseChannel=Lavoro&actualChannel=tutela%20lav%20situazioni%20particolari

<http://www.welfare.gov.it/Sociale/famiglia/congedi+parentali/default.htm>

XIII. Regelung für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen [Artikel 3(1)(f) der Richtlinie]

- Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 345/99 über den Jugendschutz am Arbeitsplatz
- Gesetz Nr. 53/2003 über die Mindestanforderungen an die schulische und berufliche Bildung im Rahmen der Schulreform
- Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 276/2003 (Artikel 48 und 49) mit Regelungen zur Ausbildung (15- bis 18-Jährige) und zur fachlichen Arbeit (18- bis 29-Jährige)

Internetlinks:

www.parlamento.it/leggi/deleghe/dlattcee.htm#2003

www.parlamento.it/leggi/deleghe/dlattleg.htm#2000

www.parlamento.it/leggi/eelenium.htm

www.cnel.it/archivio/contratti_lavoro/BDCL.aspCNEL.it

XIV. Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen [Artikel 3(1)(g) der Richtlinie]

- Gesetz Nr. 903/77 über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen
- Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 215/2003 über die Diskriminierung aufgrund von rassischer und ethnischer Herkunft
- Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 216/2003 über die Benachteiligung aufgrund von Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung

Durch diese Verordnungen wurde ein rechtlicher Schutz vor Diskriminierung eingeführt. Definiert werden die direkte Diskriminierung, die indirekte Diskriminierung (alle, auch neutrale Verhaltensweisen, die eine Benachteiligung bedeuten können) und Belästigungen über die sexuelle Belästigung hinaus.

Darüber hinaus enthalten auch Kollektivverträge besondere Bestimmungen zum Kampf gegen die Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Internetlinks:

www.welfare.gov.it/Lavoro/OccupazioneEMercatoDelLavoro/pari+opportunita/default.htm?baseChannel=Sociale&actualChannel=pari%20opportunita

www.parlamento.it/leggi/deleghe/dlattcee.htm#2003

www.pariopportunita.gov.it

www.pariopportunita.gov.it/I-SERVIZI/Normativa-/Normativa-Italiana.doc_cvt.htm

www.cnel.it/archivio/contratti_lavoro/BDCL.aspCNEL.it

XV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere Aspekte [Artikel 3(10) der Richtlinie]

Dieser Artikel wurde nicht in italienisches Recht umgesetzt.

XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen

Es gibt keine besonderen Dokumente oder Verwaltungsprozeduren für EU-Arbeitnehmer, sondern nur für Arbeitnehmer aus Drittländern.

XVII. Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten

Nach Artikel 6 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 72/2000 genießen entsandte Arbeitnehmer besonderen Schutz vor italienischen Gerichten. Falls sie sich zu einer Klage entschließen, um ihre Arbeitsbedingungen aufrechtzuerhalten, können sie einen Verfahrensschritt auslassen (die obligatorische Schlichtung vor der Direzioni Provinciali del Lavoro) und direkt vor Gericht ziehen.

In Kollektivverträgen sind darüber hinaus außergerichtliche Schlichtungsverfahren vorgesehen.

www.cnel.it/archivio/contratti_lavoro/BDCL.aspCNEL.it

XVIII. Informationen über Rechtsbehelfe

Informationen über die in Italien zustehenden Rechtsbehelfe sind erhältlich unter der folgenden Adresse:

Ministero della Giustizia – Via Arenula – Roma

Internetlink:

<http://www.giustizia.it/uffici/info/tribunali.htm>