

Kjo kërkesë mund të bëhet brenda dy viteve nga përfundimi i raportit të punës.

A EDI CILA ËSHTË KONTRATA KOLEKTIVE QË DUHET ZBATUAR PËR LLOGARITJEN E PAGESËS TËNDE?

Punëdhënësi nuk mund të zgjedhë lirshëm se cilën kontratë kolektive të zbatojë.

Duhet të aplikohet CCNL (Kontrata kolektive kombëtare e punës) që përputhet me sektorin dhe me punën që bën.

Për shembull, nëse punon në apalt në një fabrikë mekanike, dhe detyra jote i përket sektorit të industrisë metalmekanike, nuk duhet të paguhesh me një kontratë tjetër, por vetëm me CCNL (Kontratën) Metalmekanike.

Diferenca mund të kalojë 500 € në muaj!

EJA NË CGIL PËR TË MARRË INFORMACIONE, "PUNA JONË ËSHTË TË MBROJTMË ATA QË PUNOJNË!"



**TË DREJTAT
NUK SHKOJNË
NË KONCESIONE**

ALBANESE



TË DREJTAT NUK SHKOJNË NË KONCESIONE

Kontratë prokurimi (apalt), nënkontraktim privat, shkëputje nga një kompani tjetër, kooperativë, punëtor i vetëpunësuar, rrjet kompanish,...

Në Itali, ashtu si në gjithë Evropën, në proceset e prodhimit në fabrika, magazina, kantierë ndërtimi, supermarket, call center, spitale, ... gjithnjë e më shpesh punëtorët nuk janë të gjithë punonjës të drejtpërdrejtë të kompanisë kryesore, por janë të punësuar nga ndërmarrje apo kooperativa në apalt, nënkontraktim, shkëputje, etj.

Ky fenomen quhet **EKSTERNALIZIM I PUNËS** (KONTRAKTIM I JASHTËM). Shpesh herë, eksternalizimi përdoret për të anashkaluar parimin themelor që thotë se punëtorët që bëjnë të njëjtën punë duhet të paguheshin njësoj dhe të kenë të njëjtat të drejta e mbrojtje, duke i bërë punëtorët "e eksternalizuar" më të pasigurt, nën shantazh dhe më të shfrytëzueshëm.

"Nëse punon me kontratë prokurorimi (në apalt), nënkontraktim privat apo për një agjenci pune ose si i shkëputur pranë një kompanie tjetër, ndoshta nuk e di që ke disa të drejta që mund t'i mbrosh.

Këto të drejta janë të garantuara nga ligjet e fituara e të mbrojtura falë luftës sindikale, si dhe nga kontratat kolektive të punës të nënshkruara nga sindikatat më përfaqësuese dhe shoqatat e sipërmarrësve. CGIL është këtu për të të ndihmuar në mbrojtjen e të drejtave të tua!"

A E DI Ç'ËSHTË NJË KONTRAKTIMI PARREGULLT (APALT I RREMË)?

Ligji përcakton që "punëdhënësi i vërtetë" është ndërmarrja që në realitet organizon dhe drejton punën e punëtorëve dhe të nëpunësve. Për këtë arsye, shumë shpesh ndodh që apalti, nënkontraktimi apo shpëputja mes ndërmarrjes kryesore dhe firmës që të ka punësuar, të jetë i parregullt.

Për shembull, nëse ti punon për një kooperativë që po punon në një fabrikë, kontrata e apaltit është e vlefshme vetëm nëse:

- Mjetet e punës i organizon punëdhënësi yt (pra kooperativa);
- Urdhrat, drejtimi dhe organizimi i punës kryhen nga një përgjegjës i ndërmarrjes që të ka punësuar (pra kooperativa).

Nëse në vend të kësaj, organizimi i punës, mjetet e pajisjet ose urdhrat vijjnë drejtpërdrejt nga një përfaqësues i ndërmarrjes kryesore, atëherë apalti mund të shpallet "i rremë", i parregullt. Në këtë rast, ke të drejtë të kërkuash të jesh i njohur si punonjës i përhershëm i ndërmarrjes kryesore për të cilën po punon në të vërtetë, që nga dita që ke filluar punën.

A E DI QË EDHE NËSE PUNON NË TË ZEZË, KE TË DREJTË PËR PAGË TË PLOTË DHE TË NJËJTAT TË DREJTA SI NË NJË PUNË ME KONTRATË?

PO! ËSHTË E VËRTETË!

Ligji e konsideron punëtorin "në të zezë" si një viktimë, dhe për këtë ke të drejtë t'i kërkuash gjykatës që të të paguhet diferenca mes pagesës që ke marrë dhe asaj që do të kishe marrë sipas kontratës kolektive të sektorit për të gjitha orët e punës (duke përfshirë TFR, pushime, pagesën e rrogës së 13-të, orët e jashtëzakonshme). Ke gjithashtu të drejtë për derdhjen e kontributeve për sigurimet shoqërore, që të japin të drejtën për NASPI (ndihmë për papunësinë).

Këto mbrojtje vlejné edhe në rastin e aksidenteve në punë apo sëmundjeve profesionale, përmes mbrojtjes së INAIL, njësoj si për një punë me kontratë.

Kjo vlen edhe për punëtorët në të zezë që nuk kanë leje qëndrimi në Itali.

Mund të kërkuash të drejtat e tua brenda 5 viteve nga përfundimi i raportit të punës.

A E DI SI PËRCAKTOHET NËSE JE VIKTIMË E SHFRYTËZIMIT NË PUNË?

Që nga viti 2016, falë edhe luftës së sindikatës CGIL, ka hyrë në fuqi një ligj që mbron punëtorët dhe punëtoret nga shfrytëzimi (Ligji nr. 199/2016).

Mund të konsiderohet shfrytëzim edhe nëse ti përjeton vetëm një nga këto kushte:

- Rroga jote nuk i përputhet pagës së kontratës kolektive dhe është më e ulët krahasuar me tipin e orarin e punës që bën;
- Punon tepër orë ose nuk të jepen pushimet sipas të drejtave ligjore;
- Punon në kushte jo të sigurta duke rrezikuar shëndetin dhe jetën;
- Je nën kontroll të rreptë ose strehimi yt është i papërshtatshëm.

Nëse përballesh me këto kushte për shkak të vështirësisë për të gjetur punë më të mirë dhe ke nevojë të punosh patjetër, ose për arsye të mungesës së lejes së qëndrimit, ligji të njeh si "viktimë të shfrytëzimit".

Si viktimë shfrytëzimi, ke të drejtë për mbrojtje sociale (strehim, ndihmë për të gjetur punë, leje qëndrimi), si dhe të kërkuash diferencat e pagës edhe nga firma kryesore për të cilën punon realisht.

A E DI QË NËSE NUK TË PAGUAN FIRMA QË TË KA PUNËSUAR, KE TË DREJTË TË KËRKOSH PAGESËN DIREKT NGA FIRMA KRYESORE?

Ligji parashikon që çdo punëtor në apalt, nënkontraktim apo i shpëputur tek një kompani tjetër, duhet të paguhet sipas kontratës kolektive kombëtare të punës (CCNL), edhe direkt nga ndërmarrja kryesore.