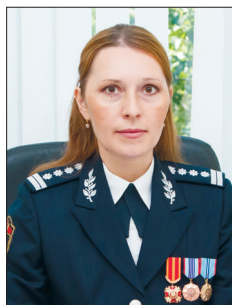


CZU: 349.2(450)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18242869>Liliana CREANGĂ¹

lilianacreanga28@gmail.com

Mariana GOLOVATII²

mariana.golovatii@yahoo.it

EXTINDEREA PROTECȚIEI ÎN CADRUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ (EXPERIENȚA ITALIEI)

Abstract: Obiectivul acestei lucrări științifice este de a oferi o analiză a politicilor actuale în domeniul muncii, descriind în mod specific distincția dintre politicile active și cele pasive, comparând legislația europeană și națională. De fapt, aceste politici vizează promovarea economiei, coeziunii sociale și teritoriale.

Intenționăm să oferim o imagine de ansamblu asupra măsurilor care vizează stimularea politicilor în domeniul muncii și protejarea lucrătorilor la fiecare etapă a relației de muncă, având în vedere atât creșterea economică a țării, cât și politica socială. Un aspect important este explorarea modului în care Uniunea Europeană intenționează să promoveze progresul social și să îmbunătățească condițiile de viață și de muncă ale populației.

Rezultatele științifice ale cercetării vor contribui la conturarea obiectivelor comune pentru politica de ocupare a forței de muncă, în scopul creării de noi locuri de muncă de înaltă calitate și reducerea șomajului. Astfel, analiza bunelor practici ale Italiei în domeniul politicii de ocupare a forței de muncă pune în evidență numeroase măsuri, programe și intervenții publice, ce vizează reglementarea pieței muncii, creșterea capacității de angajare, facilitarea plasării în muncă și acordarea de sprijin pentru venituri celor care se confruntă cu dificultăți.

Cuvinte-cheie: politici de muncă, politici sociale, angajați, angajatori, progres social.

¹ Conferențiar universitar, doctor în drept, Catedra „Drept public”, Academia „Ștefan cel Mare” a MAI al Republicii Moldova (ROR: <https://ror.org/036kvxa54>); e-mail: academia@mai.gov.md; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7118-9715>, e-mail: lilianacreanga28@gmail.com

² Master în Guvernanța Organizațiilor Publice, specialist administrativ-contabil, Direcția Patrimoniu, Oficiul Autorizare și Ocupare a Domeniului Public și Serviciul Privatizare Fond Locativ, Serviciul Relații Funciare, Primăria Treviso, Italia; e-mail: mariana.golovatii@yahoo.it

EXTENSION OF PROTECTION IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS (ITALY EXPERIENCE)

Abstract: *The aim of this scientific paper is to provide an analysis of current employment policies, specifically describing the distinction between active and passive policies and comparing European and national legislation. These policies aim to promote the economy, social cohesion and territorial cohesion.*

We intend to provide an overview of policies aimed at stimulating employment policies and protecting workers at each stage of the employment relationship, taking into account both the country's economic growth and social policy. An important aspect is to explore how the European Union intends to promote social progress and improve the living and working conditions of the European population.

The scientific results of the research will contribute to the shaping of common objectives for employment policy, with the aim of creating new high-quality jobs and reducing unemployment. Thus, the analysis of Italy's good practices in the field of employment policy highlights numerous measures, programs and public interventions aimed at regulating the labor market, increasing employability, facilitating job placement and providing income support to those facing difficulties.

Keywords: *labor policies, social policies, employees, employers, social progress.*

1. INTRODUCERE

Politicile actuale de muncă, având ca exemplu legislația Italiei, descriu în mod specific distincția dintre politicile active și cele pasive. Comparând legislația europeană cu cea națională, aceste politici vizează promovarea economiei, coeziunii sociale și teritoriale¹.

Creionând o imagine de ansamblu asupra măsurilor care vizează încurajarea politicilor de muncă și protejarea lucrătorilor la fiecare etapă a raportului de muncă, în vederea creșterii economice a țării, dar și a politicii sociale, Uniunea Europeană intenționează să promoveze progresul social și îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale populației europene². Studiul științific își propune să accentueze obiectivele comune pentru politica de ocupare a forței de muncă, în vederea combaterii șomajului și creării unor noi locuri de muncă de înaltă calitate. Am analizat comportamentul Italiei în ceea ce privește politicile de muncă și toate măsurile, programele și intervențiile publice care vizează reglementarea pieței muncii, creșterea capacității de angajare, facilitarea plasării în muncă și asigurarea unui sprijin pentru venituri persoanelor aflate în dificultate, inclusiv protecțiile oferite pentru activitățile independente³.

2. METODE ȘI MATERIALE APLICATE

În vederea realizării scopului cercetării și identificării inițiativelor utile și necesare pentru asigurarea protecției lucrătorilor în cadrul raporturilor de muncă printr-o serie de acțiuni, ne-am ghidat de un complex de metode teoretice și empirice: la nivel teoretic ne-am preocupat de analiza literaturii metodice, juridice, istorice, psihologice în domeniul problemei cercetate; generalizarea, analogia, sinteza materialului empiric, interpretarea,

¹ Fișe descriptive despre Uniunea Europeană. Parlamentul European. „Dreptul lucrătorilor la informare, consultare și participare. Disponibil: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro...>, accesat la 17.07.2025.

² Portalul serviciilor publice. Guvernul Republicii Moldova. „Măsurile de ocupare a forței de muncă și asigurarea de șomaj”. Disponibil: <https://servicii.gov.md/event/C6>, accesat la 17.07.2025.

³ Măsurile de promovare a ocupării forței de muncă. Agenția Națională pentru ocuparea Forței de Muncă. Disponibil: <http://www.anofm.md/ro/node/63>, accesat la 17.07.2025.

modelarea. Iar la nivel experimental am utilizat cu precădere observația.

Listă de abrevieri:

Sect. - Secțiune

Art. - Articol

RM - Republica Moldova

Op.cit. - operă citată

Nr. - număr

Alin. - alineat

Lit. - literă

DIS-COLL - indemnizația lunară de șomaj

CIGO - Fondul de Suplimentare Salarială

STW - Schemă de Muncă cu Timpul Parțial

SURE - Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency

CIGD - Fond de integrare salarială în regim derogatoriu

FIS - Fondul de Integrare Salarială

NASpl - Asigurări Sociale pentru Ocuparea Forței de Muncă

ATECO - sistemul oficial italian de clasificare a activităților economice

SUPER GREEN-PASS - document digital emis în Italia

3. DISCUȚII**3.1. Reguli și caracteristici ale raportului de muncă**

În Italia clasa lucrătorilor independenți este compusă din⁴:

- artizani, cei care desfășoară o activitate comercială în scopul producerii de bunuri sau semifabricate, ori pentru prestarea de servicii, cu excepția activităților agricole și comerciale;

- comercianți, cei care desfășoară activități comerciale, cum ar fi cele de producție, intermediere și prestare de servicii, inclusiv activități financiare (activități auxiliare conex) și turism;

- profesioniști independenți, care desfășoară o profesie intelectuală;

- lucrători agricoli, fermieri, arendași, antreprenori agricoli profesioniști;

- lucrători independenți ocazionali, cei care execută o lucrare sau un serviciu pentru un client, preponderent muncă proprie, fără nicio subordonare sau coordonare cu structura organizatorică a clientului. Între acesta din urmă și lucrătorul independent ocazional se încheie un contract de muncă, în scris sau verbal. Diferența față de lucrătorul independent obișnuit nu constă în natura serviciului, ci în caracterul său episodic;

- vânzători din ușă în ușă;

- persoane care fac livrări.

Conform legislației italiene, acordul în baza căruia „o persoană se obligă să execute o lucrare sau un serviciu contra cost, cu o muncă predominant proprie și fără o subordonare față de client” se numește contract de muncă. Acest contract stabilește că, la plata onorariului, o persoană definită ca prestator de servicii este obligată să execute un serviciu sau o muncă pentru o altă persoană, numită client. Acest contract poate fi stipulat

⁴ Standardele OIM și Covid – 19 (coronavirus). International Labour Organization. Disponibil: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5...>, accesat la 17.07.2025.

și verbal. Spre deosebire de ceea ce se întâmplă în cazul muncii dependente, prestația lucrătorului independent nu se concretizează în „a face ceva” sau în punerea la dispoziție a energiei de muncă, utilizate conform regulilor stabilite de către angajator⁵. În schimb, aceasta constă în producerea, prin mijloace proprii și organizare autonomă, a unui serviciu sau a unei lucrări.

De asemenea, contractul de muncă prevede obligația de a obține un rezultat, așa cum este evidențiat de preeminența, atribuită de articolele 2222-2228 din Codul Civil, lucrării (sau serviciului), ca obiect al prestației datorate pentru satisfacerea interesului creditorului⁶. „Prestatorul lucrării, pentru a îndeplini întocmai obligația asumată, trebuie să execute lucrarea cu măiestrie și conform acordurilor încheiate, dar, cu excepția cazului în care există un acord detaliat și complet privind activitatea care urmează a fi desfășurată, trebuie să efectueze și toate acele activități și lucrări care, conform principiului buneicredințe și diligenței obișnuite, sunt funcționale pentru atingerea rezultatului dorit”. Un element care distinge această obligație este natura, în general, instantanee, a momentului final al executării lucrării: interesul creditorului, conform celor stabilite de art. 2226 din Codul Civil, este satisfăcut în momentul acceptării lucrării, iar activitatea și timpul necesar pentru realizarea acesteia rămân irelevante în acel moment⁷.

Atunci când un termen este stabilit contractual, acesta indică momentul final al executării lucrării. Trebuie să subliniem faptul, că îndeplinirea instantanee are un caracter firesc, dar nu indefectibil, deoarece capătă conotații de durată atunci când prestatorul se angajează să execute periodic mai multe lucrări, satisfăcând astfel un interes durabil și causal al clientului. Totuși, ne aflăm în prezența unei serii de îndepliniri instantanee, deși repetate în timp, de natură diferită față de munca subordonată, unde continuarea îndeplinirii în timp este un element structural al obligației.

Legea impune, de asemenea, ca munca necesară executării lucrării să fie prestată în principal de către prestator; acest fapt face posibile contribuțiile de muncă ale altor subiecți, dar deschide problema relației dintre prestator și micul antreprenor, în temeiul art. 2083 din Codul Civil al Italiei⁸. De fapt, factorul discriminatoriu dintre un contract de antrepriză și un contract de prestări servicii, ce sunt echivalente din punct de vedere al obiectului prestării, constă în organizare, care presupune activitatea antreprenorului.

Grație coordonării factorilor de producție (inclusiv munca altora, în principal subordonați), antreprenorul realizează finalizarea unei lucrări sau a unui serviciu, rezultat atins și de către prestatorul personal sau cel mult prin apelarea la membrii familiei sau printr-o colaborare⁹.

În timp ce „organizarea” este alături de profesionalismul exercitării unei activități economice, un element care clasifică figura antreprenorului, în cazul unui „mic antreprenor” privește tocmai „munca în principal proprie”. În urma acesteia, se pune întrebarea

⁵ Noțiunea și formele raporturilor juridice de muncă. Administrare. info. Disponibil: <https://administrare.info/domenii/drept/19463...>, accesat la 18.07.2025.

⁶ Hotărâre privind organizarea și funcționarea Ministerului Economiei, Antreprenoriatului și Turismului. Guvernul României. Disponibil: <https://www.sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads...>, accesat la 18.07.2025.

⁷ Badea Leonardo „Structura economiei, sursele de creștere și orientarea investițiilor: o analiză în plan regi-onal. Disponibil: <https://www.economica.net/leonardo-badea-...>, accesat la 19.07.2025.

⁸ Raporturile juridice de muncă. Drept MD. Disponibil: <https://dreptmd.wordpress.com/cursuri-unive...>, accesat la 19.07.2025.

⁹ Contescu M.M., „Individ – persoană- personalitate. Omul. Disponibil: <https://asociatia-profesorilor.ro/in-divid-perso...>, accesat la 20.07.2025.

dacă este sau nu compatibilă coexistența într-un subiect al calității de mic antreprenor și lucrător independent.

La moment, menționăm că în cazurile de muncă independentă, care au ca obiect prestarea de servicii, reprezentative sunt trei tipuri de contracte de referință, fiecare cu propria disciplină tipică¹⁰:

- contractul tradițional de prestare de servicii (art. 2222 C.C.);
- contractul de colaborare coordonată și continuă (art. 409, n. 3, C.P.C.);
- contractul de lucrări la proiect (art. 61 din Decretul legislativ nr. 276/2003).

De fapt, în cazul în care executarea lucrării sau a serviciului stabilit prin contract necesită o prestare coordonată și continuă, aceasta trebuie clasificată drept prestare de servicii ce trebuie atribuită unui proiect, așa cum este prevăzut de art. 61, paragraful 1 din Decretul legislativ nr. 276/2003 și modificările ulterioare, cu excepția cazurilor limitate în care este permisă utilizarea contractului de colaborare. În acest sens, se amintesc câteva hotărâri ale Curții Supreme de Casație: „Contractul de antrepriză și contractul de prestări servicii se deosebesc prin faptul că, în primul, executarea lucrării comandate are loc prin intermediul unei organizații economice medii sau mari de care partea obligată este responsabilă, în timp ce în al doilea, executarea lucrării are loc cu munca preponderentă a acesteia, chiar dacă este asistată de membri ai familiei sale sau de unii colaboratori, conform modelului organizatoric al micii afaceri”.

„În scopul calificării și atribuirii lucrărilor de construcții drept contract de lucrări și nu drept contract de antrepriză, o lectură coordonată a articolelor 2083 și 2226 din Codul Civil, adaptată la evoluția realității socio-economice, conduce la afirmarea că și meșteșugarul și micul antreprenor pot avea o organizare economică minimă (care se poate manifesta prin utilizarea unor terți pentru activități accesorii, cum ar fi transportul sau executarea unor părți secundare ale lucrării, sau chiar în executarea acesteia cu sarcini de colaborare necalificate), fără ca acest lucru să submineze relevanța decisivă a activității directe și personale a meșteșugarului sau micului antreprenor și a membrilor familiei sale în executarea serviciului care i-a fost încredințat”. În acest caz, pentru atingerea unui anumit rezultat (efectuarea unei lucrări), clientului i se permite să intervină în executarea lucrării prin coordonare, cu exercitarea puterii de instrucție (articolele 1711 și 1746 din Codul Civil). „În ceea ce privește calificarea raportului de muncă dintre un profesionist și o firmă profesională, legătura de subordonare trebuie exclusă în cazul în care, ca în acest caz, puterea organizatorică a clientului vizează realizarea unei simple coordonări a activității profesionistului cu cea a firmei, iar activitatea de control este concentrată și asupra rezultatului final al lucrării efectuate și nu asupra metodelor de îndeplinire a sarcinii, ceea ce este în sine compatibil cu legătura de subordonare”¹¹.

Așadar, elementele fundamentale ale activității independente sunt¹²:

- promisiunea unui rezultat, prin care se oferă o lucrare sau un serviciu, și nu o activitate de muncă;
- acest rezultat se realizează cu propria organizare în deplină independență;
- caracterul personal al serviciului, ce presupune că prestatorul trebuie să efectueze

¹⁰ Capșa Tudor, „Drepturi și garanții pentru salariați în caz de concedieri colective. Aspecte juridice și practice?” Revista Națională de Drept. Disponibil: <https://uspee.md/wp-content/uploads/2024/0...>, accesat la 20.07.2025.

¹¹ Gualmini E., Rizza R. Le politiche del lavoro, Il Mulino, 2013, p. 50.

¹² Vesan P. La politica del lavoro, in M. Ferrera, Le politiche sociali, 2012, Il Mulino.

lucrarea sau serviciul preponderent prin propria muncă. Lucrătorul independent trebuie, așadar, să fie o persoană fizică, deși poate fi asistat și de alte persoane, cu condiția ca propria activitate să fie principală;

- lucrătorul își asumă riscul profesional.

Constatăm că anumite elemente prezente în relația de muncă subordonată lipsesc în relația de muncă independentă¹³:

- Puterea managerială a angajatorului. Singura obligație a lucrătorului independent este de a presta lucrarea sau serviciul în formele stabilite prin contract. Cu toate acestea, nu există subordonare față de puterea disciplinară, organizatorică sau managerială a clientului;

- Respectarea unui program de lucru;

- Supunerea față de puterea disciplinară a angajatorului. Clientul nu are dreptul să impună sancțiuni dacă lucrarea sau serviciul nu este prestat corect sau să fie concediat. Cel mult, poate intenta acțiuni legale pentru acțiunea de încălcare a contractului și poate încasa despăgubiri pentru daune. Este evident, că lucrătorul trebuie să mențină un comportament diligent, răspunzând astfel pentru orice defecte și neconformități pe care lucrarea sau serviciul le-ar putea prezenta în cele din urmă.

O altă divergență între munca subordonată și cea autonomă este considerația. În activitatea independentă, lucrătorul este obligat la finalizarea lucrării sau a serviciului în schimbul plății unui onorariu stabilit în mod liber de ambele părți, onorariu nesupus constrângerii de „proportie” determinată de art. 36 din Constituție, spre deosebire de ceea ce se întâmplă cu lucrătorii salariați.

3.2. Activități independente vs. muncă dependentă

Distincția dintre munca subordonată și cea autonomă își are rădăcinile în istorie. În trecut, munca unui om liber era luată în considerație doar pe baza rezultatelor obținute sau ca un obiect concret. Termenul din latină „locatio operis faciendi” (locatiune pentru executarea unei lucrări sau închiriere pentru executarea unei lucrări), avea ca obiect munca prestată, care aparținea proprietarului și absorbea în ea întreaga valoare a activității desfășurate. Conceptul de muncă ca valoare abstractă era confundat cu cel de sclavie și era luat în considerare doar în tranzacțiile juridice specifice în care sclavul era obiect.

În perioadele vechi, munca în slujba altei persoane era considerată incompatibilă cu idealul libertății. Un om liber era considerat a fi cel care acționa în propriul interes și nu pentru a satisface nevoile altora. Contrastul dintre muncitorul liber și sclav a fost, apoi, întruchipat, în epoca modernă, drept distincție dintre munca concretă și cea abstractă. Munca servitorului putea fi cuantificată într-o valoare măsurabilă în timp și bani, în timp ce munca omului liber se manifesta în operele sale, care includeau și îi arătau calitățile. Odată cu revoluția industrială, diferitele tipuri de muncă umană au fuzionat. Așa cum produsele, fiecare diferit de celălalt, pe baza utilizării sale, au devenit bunuri comparabile din punct de vedere al valorii, în același mod și lucrările, fiecare diferită prin calitatea cerută, au fost încorporate într-un singur concept de muncă, care permite măsurarea și schimbul acesteia. În cazul muncii, ca și în cel al produselor, această mișcare de abstractizare a răspuns nevoii de cuantificare, caracteristică economiei de piață, care poate duce la reducerea numerică a particularităților oamenilor și lucrurilor.

¹³ Marzano G. Manuale di Politiche del Lavoro, Independently published, 2020, p. 20.

În acest fel, este posibil să se explice rolul dobândit prin subordonare în definirea contractului de muncă. Constituirea unei piețe a muncii, de fapt, presupunea transformarea muncii în posibilul obiect al unui contract, conceput pe baza contractului de închiriere. Evident, nu putea fi vorba de o închiriere obișnuită, dat fiind că locatarul nu poate dobândi posesia lucrului închiriat: „spre deosebire de aspectele cele mai apropiate de natura închirierii, nu există o livrare materială a forței de muncă către angajator, dată fiind imposibilitatea separării acesteia de corpul lucrătorului”¹⁴.

Supunerea lucrătorului față de voința angajatorului echilibrează incapacitatea acestuia de a poseda forța de muncă, a cărei folosință a dobândit-o prin contract, iar această dobândire se exprimă în subordonare. În acest fel, contractul de muncă leagă și obligă munca, ca bun separabil de lucrător, și subordonarea, ca formă specifică de posesie a bunului menționat anterior. În această formă, se pot regăsi în continuare legăturile deja prezente în dreptul roman, pe de o parte, între munca servilă și cea abstractă, iar pe de altă parte, între munca liberă și munca concretă.

Granițele impuse contractului de muncă au cedat una după alta și aproape nicio profesie nu se adaptează astăzi la munca subordonată. Distincția dintre „profesii subordonate” și „profesii independente” a făcut loc, în cadrul fiecărei profesii, coexistenței subordonării și autonomiei¹⁵. Produsele muncii, pe de altă parte, care datorită calității lor particulare necesitau a fi plasate total sau parțial „în afara comerțului” (opere de creație intelectuală, produse ale biotehnologiei etc.), sunt atrase de regimul juridic al bunurilor. Această schimbare, însă, nu a reușit niciodată să șteargă complet dimensiunea concretă și calitativă a muncii și a produselor sale.

Nu numai că continuă să se manifeste juridic, dar creșterea continuă a muncii subordonate în comparație cu activitatea independentă pare să-și fi găsit limitele în anii 1980. În acest fel, anumite valori legate de autonomie au reapărut tocmai în cadrul contractului de muncă, care a putut să-și extindă influența doar însușindu-le. La rândul său, modelul salarial și-a aruncat umbra asupra regimului juridic al activității independente, astfel încât distincția dintre unul și celălalt a devenit mai evazivă ca niciodată¹⁶. Contrastul dintre activitatea independentă și munca subordonată rămâne o „summa divisio” a dreptului muncii în Comunitatea Europeană. În același timp, însă, trebuie să luăm în considerare un aspect, care își propune să apropie regimul juridic al autonomiei și al subordonării. Acest lucru ar trebui să ne încurajeze să gândim relațiile dintre ele în termeni de articulare și nu de opoziție.

Distincția dintre munca subordonată și activitatea independentă nu a căpătat aceeași relevanță și semnificație în toate țările, chiar dacă respectă criterii similare. Problema diferențierii lor capătă relevanță juridică doar atunci când munca subordonată și activitatea independentă presupun reguli diferite. Atâta timp cât raporturile de muncă au fost relevante în sensul dreptului contractual comun, unde sunt aplicabile reguli speciale oricărui tip de relație de muncă (precum și practicilor profesionale), aproape nicio atenție nu a fost acordată vreodată distincției dintre prestarea de servicii și prestarea de muncă. Ulterior, apariția unor reguli adecvate pentru munca subordonată a impus peste tot o

¹⁴ Acces to European Union law, „Occupazione”. EUR-Lex. Disponibil: www.eur-lex.europa.eu, accesat la 21.07.2025..

¹⁵ Portal legislativ. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument...>, accesat la 22.07.2025.

¹⁶ Spattini S. Il governo del mercato del lavoro tra controllo pubblico e neo-contrattualismo, Giuffrè, Milano, 2008, p.33.

distincție între aceasta din urmă și munca nesubordonată. Această problemă a fost pusă diferit, în funcție de faptul dacă dreptul muncii a fost conceput ca o ramură a dreptului, puternic unificată și sistematizată, sau dimpotrivă, ca sedimentarea unor prevederi eterogene și prin urmare, nu ca elemente care aparțin aceluiași domeniu de aplicare.

4. REZULTATE

4.1. „Legea locurilor de muncă” din Italia, pentru lucrătorii independenți

La 13 iunie 2017, în Italia a fost publicată în Monitorul Oficial (Seria Generală nr. 135), Legea nr. 81 din 22 mai 2017, intitulată „Măsuri pentru protecția muncii independente neantreprenoriale și măsuri care vizează promovarea unei articulări flexibile a timpului și locurilor de muncă subordonată”, numită și „Legea locurilor de muncă pentru lucrătorii independenți”. Legea, împărțită în 26 de articole, cuprinde două seturi de norme al căror scop este, pe de o parte, introducerea unui sistem de intervenții care vizează asigurarea consolidării protecției economice și sociale pentru lucrătorii independenți, care își desfășoară activitatea într-o formă neantreprenorială (capitolul I), iar, pe de altă parte, dezvoltarea unor metode flexibile de desfășurare a prestației muncii în relațiile de muncă subordonate, pentru a încuraja competitivitatea și a facilita concilierea vieții private și a celei de muncă (capitolul II).

Considerăm că sunt abuzive și fără niciun efect clauzele privind modificările unilaterale, retragerea și termenele de plată, clauzele care oferă clientului posibilitatea de a modifica unilateral condițiile contractului sau în cazul unui contract care are ca obiect un serviciu continuu, de a se retrage din acesta, fără o notificare prealabilă corespunzătoare, precum și clauzele prin care părțile stabilesc termene de plată care depășesc 60 de zile, precum și refuzul clientului de a stipula contractul în formă scrisă. În ceea ce privește actele publice încredințate profesioniștilor, Guvernul trebuie să identifice categoriile de astfel de acte care pot fi îndeplinite de profesioniști, cu condiția respectării principiilor de protecție a datelor cu caracter personal și a statutului de terț.

În plus, nu trebuie să existe conflicte de interese. Începând cu luna iulie 2017, devine structural, DIS-COLL, adică indemnizația lunară de șomaj pentru colaboratorii coordonați și continui, inclusiv colaboratorii pe bază de proiect, care și-au pierdut locul de muncă în 2015. Această indemnizația lunară de șomaj este recunoscută „colaboratorilor coordonați și continui, inclusiv colaboratorilor pe bază de proiect, cu excepția directorilor și auditorilor, înregistrați exclusiv la Conducerea Separată, care nu sunt pensionari și nu au cod TVA și care și-au pierdut involuntar locul de muncă”. De asemenea, sunt beneficiari ai indemnizației lunare de șomaj cercetătorii și doctoranzii cu bursă, în raport cu situațiile de șomaj care au avut loc la aceleași date. Astfel, cu începutul lunii iulie 2017, o cotă de contribuție de 0,51% se datorează colaboratorilor, cercetătorilor și doctoranzilor îndreptățiți să primească DIS-COLL, dar și directorilor și auditorilor.

În scopul armonizării vieții profesionale cu cea de familie, în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 26 din Legea nr. 355/1995 a Italiei, din anul 2017, și tăticii pot beneficia de concediul parental plătit, pentru o durată maximă de șase luni în primii trei ani de viață ai copilului, cu condiția că nu primesc pensie și nu sunt înregistrați la alte scheme obligatorii de asigurări sociale¹⁷.

¹⁷ Regimul juridic al raporturilor de muncă întemeiate și neîntemeiate pe un contract individual de muncă. Universul juridic.ro. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/regimul-juridic-...>, accesat la 22.07.2025.

Conform legislației italiene de muncă, protecția angajaților în cadrul raporturilor de muncă presupune și acoperirea costurilor aferente înscrierii la masterate, cursuri de formare sau dezvoltare profesională, conferințe și congrese, care sunt integral deductibile până la maximum 10.000 de euro pe an. Costurile suportate pentru servicii personalizate de certificare a competențelor, cercetare, orientare și sprijin pentru auto-antreprenoriat, direcționate către oportunități de angajare existente și adecvate în raport cu condițiile pieței muncii, furnizate de organisme acreditate conform legislației în vigoare, sunt integral deductibile până la maximum 5.000 de euro pe an. De asemenea, costurile suportate pentru garanția împotriva neplății serviciilor prestate în regim de muncă independentă, prin asigurări sau formule de solidaritate, pot fi integral deductibile¹⁸.

Atât organismele autorizate să desfășoare activități de intermediere în domeniul ocupării forței de muncă, cât și centrele de ocupare a forței de muncă trebuie să pună la dispoziție, în fiecare locație accesibilă publicului, un ghișeu dedicat lucrătorilor independenți, inclusiv prin stabilirea unor acorduri neoneroase cu ordinele și asociațiile profesionale, precum și cu cele mai reprezentative asociații la nivel național ale lucrătorilor independenți înregistrați și neînregistrați în registrele profesionale. În ceea ce privește achizițiile publice pentru furnizarea de servicii și consultanță, administrațiile publice trebuie să încurajeze, în calitate de autorități contractante, participarea lucrătorilor independenți la achizițiile publice sau la licitațiile pentru atribuirea de sarcini de consultanță personală sau de cercetare, simplificând accesul la informații privind licitațiile publice prin intermediul unor birouri dedicate lucrătorilor independenți, precum și participarea acestora la procesele de atribuire. În acest sens, profesioniștii au dreptul să stabilească¹⁹:

- rețelele de profesioniști și participarea la rețele de afaceri sub formă de rețele mixte, așa cum a fost stabilit inițial prin art. 3 alineatele 4 și următoarele din Decretul legislativ 5/2009, convertit ulterior prin Legea nr. 33/2009;

- consorții profesionale stabile;
- asociații profesionale temporare.

În ceea ce privește protecția maternității și paternității, merită menționată adăugarea următoarei perioade la art. 64 din Legea unică privind protecția și sprijinirea maternității și paternității: „indiferent, în ceea ce privește indemnizația de maternitate cuvenită pentru cele două luni anterioare datei nașterii și pentru cele trei luni următoare, de abținerea efectivă de la muncă”, ceea ce răspunde, fără îndoială, nevoilor lucrătorilor independenți, care în perioadele de abținere obligatorie, nu pot emite facturi, dacă nu doresc să piardă indemnizația de maternitate.

În ceea ce privește aspectele legate de sarcină, boală și accident de muncă ale lucrătorilor independenți care își desfășoară activitatea în mod continuu pentru un beneficiar, aceste situații nu pot determina încetarea raportului de muncă, a cărui executare (la cererea lucrătorului) este suspendată, fără drept la remunerație, pentru o perioadă maximă de 150 de zile pe an calendaristic, cu excepția cazului în care beneficiarul își pierde interesul. De menționat că această precizare îi permite beneficiarului să rezilieze oricând raportul de muncă, făcând, de fapt, nule efectele pozitive ale normei. În plus, în cazul

¹⁸ Fișe descriptive despre Uniunea Europeană. Parlamentul European. „Politica de ocupare a forței de muncă”. Disponibil: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro...>, accesat la 23.07.2025.

¹⁹ Standardele OIM și Covid – 19 (coronavirus). International Labour Organization. Disponibil: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5...>, accesat la 23.07.2025.

maternității și cu autorizarea prealabilă a beneficiarului, lucrătorul independent poate fi înlocuit cu asociați sau cu o altă persoană de încredere care are calificările profesionale necesare. În cele din urmă, dacă lucrătorul a suferit un accident sau o boală suficient de gravă încât să împiedice desfășurarea activității de muncă pentru mai mult de 60 de zile, plata contribuțiilor de asigurări sociale și a primelor de asigurare este suspendată pentru întreaga durată a bolii sau accidentului, până la maximum doi ani, după care lucrătorul este obligat să achite contribuțiile și primele acumulate în perioada de suspendare într-un număr de rate lunare egale cu triplul lunilor de suspendare.

4.2. Intervenții în domeniul muncii pentru a face față urgenței Covid-19

Urgența sanitară, cauzată de pandemia de Covid-19, a determinat Guvernul Italiei să emită măsuri care au suspendat activitatea economică pentru a proteja sănătatea publică: în mod specific, decretul Cura Italia, Decretul legislativ 17.03.2020 nr. 18, include măsuri de sprijinire a muncii și de consolidare a Serviciului Național de Sănătate. Prin urmare, a fost instituită o rețea socială „specială” de siguranță de valoare națională.

Pentru a permite companiilor să facă față reducerii sau suspendării activităților lor fără a concedia personalul, în perioada pandemiei de Covid-19 a fost reglementată o procedură simplificată pentru atribuirea „Cassa integrazione guadagni” (Fondul de Suplimentare Salarială) ordinară, sau CIGO, cu o durată maximă de 9 săptămâni, pentru angajatorii care suspendă sau reduc activitatea de muncă din cauza unor evenimente cauzate de starea de urgență legată de pandemia de Covid-19. În același timp, această măsură a fost extinsă la toți angajatorii din sectorul privat, inclusiv cei din agricultură, pescuit și sectorul terțiar²⁰.

În al doilea rând, pentru a proteja un număr cât mai mare de lucrători dincolo de munca angajată, a fost introdusă o indemnizație unică de 600 de euro, acordată diverselor persoane:

- profesioniști cu număr de TVA și colaboratori;
- comercianți;
- fermieri direcți;
- artizani;
- lucrători sezonieri în turism;
- lucrători agricoli pe durată determinată;
- lucrători din domeniul divertismentului.

Deși aceste intervenții pot fi considerate extrem de importante, un număr semnificativ de persoane rămân exclus de la dreptul de a beneficia de protecțiile instituite pentru a face față acestei situații de urgență, în special lucrătorii la domiciliu, stagiarilor și casnicii. De asemenea, sunt excluși și cei care nu aveau un loc de muncă până la 24 februarie 2020, termenul limită care le-ar fi dat dreptul de a accesa noile protecții. Multe dintre aceste persoane au parcursuri profesionale extrem de fragmentate și raporturi de muncă pe termen scurt, cu o alternanță între perioadele de angajare și șomaj, care a fost îngreunată și mai mult de urgența pandemică. În plus, Decretul privind lichiditatea, Decretul legislativ din 8 aprilie 2020 nr. 23, extinde CIGO și la cei angajați între 24 februarie și 17 martie 2020.

În ceea ce privește munca dependentă, decretul Cura Italia, fiind un act legislativ de urgență emis de Guvernul italian în martie 2020, pentru a face față crizei provocate de

²⁰ Un nou plan pentru competitivitatea și prosperitatea sustenabilă a Europei. Comisia Europeană. Disponibil: <https://commission.europa.eu/priorities-2024...>, accesat la 24.07.2025.

pandemia de COVID-19, promovează, extinde și consolidează diverse instituții interne de management pentru munca subordonată, al căror scop este de a facilita lucrătorii în efectuarea prestației de muncă reziduale și în reconcilierea acestora cu nevoile de îngrijire (bonus de prezență, muncă inteligentă, concediu parental, vouchere pentru babysitting, permise pentru protecția persoanelor cu dizabilități). Împreună cu aceste măsuri, s-a decis asigurarea integrării economice pentru a reduce scăderea salariilor lucrătorilor, rezultată din cea a orelor de lucru.

Instrumentul ales este așa-numita Schemă de Muncă cu Timpul Parțial (STW), sau „instrumente finanțate cu resurse publice care vizează permiterea companiilor care se confruntă cu scăderi ale cererii de servicii să reducă temporar orele de lucru și astfel să organizeze forme de partajare a muncii, garantând sprijin economic pentru lucrătorii care suferă de reducerea orelor de lucru”. Scopul acestor scheme este de a preveni concedierile masive în timpul unei crize economice. În Italia, instrumentul tradițional utilizat este Cassa integrazione guadagni (Fondul de Suplimentare a Salariilor), folosit deja în 2009 pentru a face față crizei financiare din 2008. Șomajul temporar este cunoscut și în Europa, iar Comisia Europeană, ca parte a instrumentelor de combatere a pandemiei, a propus, printre altele, un Regulament care vizează acordarea de asistență financiară, în valoare de 100 de miliarde euro, statelor membre care se confruntă cu creșteri bruște ale cheltuielilor publice din cauza unor măsuri care vizează „menținerea ocupării forței de muncă”. Propunerea va trebui aprobată de Consiliu.

Dincolo de mecanismul de asistență financiară propus, este important de subliniat constrângerea privind destinația SURE (support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency): finanțarea acordată trebuie utilizată pentru a sprijini schema de șomaj temporar. Mai exact, decretul Cura Italia, care preia măsurile de sprijinire a veniturilor deja prevăzute într-un act anterior, și anume prin Decretul legislativ din 2 martie 2020, nr. 9, privind așa-numitele „zone roșii” și „zone galbene” din Lombardia, Veneto și Emilia-Romagna – introduce două tratamente de integrare salarială pentru întregul teritoriu național. Spre exemplu, a fost introdusă o nouă formă de CIGO, inclusiv motivul acordării „naționale Covid-19” cu o durată de până la maximum 9 săptămâni, destinată angajatorilor care reduc sau suspendă complet activitatea de muncă din cauza pandemiei de Covid-19. Sprijinul de venit s-a acordat pe baza existenței raporturilor de muncă până la 23 februarie 2020, termen prelungit ulterior până la 17 martie. În plus, s-au introdus derogări semnificative față de regimul obișnuit:

- angajatorul nu mai trebuie să plătească contribuția suplimentară necesară pentru accesul la CIG;

- vechimea în muncă nu mai este solicitată lucrătorului;

- sub rezerva procedurilor obișnuite de informare, consultare și examinare sindicală comună se prevăd diverse simplificări ale procedurilor, în special companiile nu mai au obligația de a furniza nicio dovadă referitoare la motivele utilizării instrumentului. Companiile care beneficiază deja de CIGS sau de beneficii de solidaritate din Fondul de Integrare Salarială (FIS) în curs de desfășurare pot avea acces la CIGO „Covid-19 nazionale”, care suspendă și înlocuiește tratamentele în curs.

De asemenea, odată cu introducerea unei noi forme de „Cassa integrazione guadagni in deroga” (fond de integrare salarială în regim derogatoriu - CIGD), acordarea tratamentului a fost extinsă la toți angajatorii din sectorul privat, inclusiv la cei din agricultură, pescuit și sectorul terțiar (dar nu și la cei din domeniul muncii casnice) excluși din regimul

CIG obișnuit. În acest caz, urmând ceea ce a fost stabilit prin procedura inaugurată pentru criza din 2008, acordarea este gestionată la nivel regional, deoarece aceste administrații acordă tratamentul pe baza unor acorduri în sfera teritorială. În special, CIGD este extinsă la lucrătorii intermitenți. Pentru a corobora și mai mult „ratio legis” de protejare a locurilor de muncă existente, un fel de „regulă de închidere” a sistemului de siguranță de urgență tocmai descris, decretul Cura Italia prevedea o interdicție temporară, până la 15 mai, a concedierilor colective și individuale din motive economice, legate de performanța companiei²¹.

Decretul Cura Italia, împreună cu consolidarea Schemelor de Muncă cu Timpul Parțial, utilizate în mod tradițional pentru a face față crizelor sectoriale sau structurale, introducea o măsură extrem de inovatoare care, datorită domeniului său subiectiv și particular de aplicare, evidențiază diversitatea și omniprezența crizei actuale și se configurează ca o recunoaștere a caracteristicilor pieței muncii afectate de criză, plină de un număr mare de lucrători atipici. Este, de fapt, o prestație unică de asigurări sociale pentru a proteja veniturile atât ale lucrătorilor independenți în activitate, cât și ale unor categorii speciale de lucrători angajați (lucrători sezonieri în turism, agricultură și divertisment), dotată cu o reglementare unitară, în ceea ce privește quantumul, regimul de cumulare și compatibilitate, precum și cererea de acces, dar extrem de diferențiată în ceea ce privește publicul, cerințele de eligibilitate și disponibilitatea financiară relativă.

În ceea ce privește caracteristicile comune, indemnizația în valoare de 600 de euro pe lună nu contribuie la formarea veniturilor și nu dă dreptul la creditarea contribuțiilor noționale și nici la alocația familială. Este incompatibilă cu utilizarea Venitului de Cetățenie, a pensiei directe și a indemnizației de invaliditate, putând fi combinată, acolo unde sunt îndeplinite cerințele, cu unele indemnizații de șomaj (Indemnizația Lunară de Șomaj, DIS-COLL și Noile Asigurări Sociale pentru Ocuparea Forței de Muncă - NASpI). Regimul comun evidențiază natura de urgență a măsurii, o plasă de siguranță pentru persoanele fără sprijin economic suplimentar. În schimb, publicul subiectiv și cerințele subliniază modul în care rațiunea indemnizației, adică protejarea veniturilor cauzată de efectele negative ale crizei, depășește diviziunile consolidate și cuprinde nu numai lucrătorii independenți, cum ar fi artizanii, profesioniștii, comercianții a căror activitate este suspendată sau redusă din cauza carantinei, ci și lucrătorii subordonați din sectoare caracterizate de munca sezonieră, sau care nu pot garanta continuitatea ocupării forței de muncă, cum ar fi divertismentul, turismul și agricultura.

Pe de altă parte, Comisia Europeană a propus în „Regulamentul privind SURE, despre măsurile naționale care pot fi finanțate”, că nu doar angajații sunt considerați a avea nevoie de protecție, dar și lucrătorii independenți care trebuie protejați de „riscul de șomaj și de pierdere a veniturilor”. Prin urmare, SURE poate fi utilizat și pentru a finanța „scheme de venit de înlocuire de urgență” pentru acest grup de lucrători. Această idee ar putea duce, datorită sprijinului European, la reglementarea unei măsuri specifice și ordinare destinate lucrătorilor independenți pentru a face față reducerilor activităților temporare și, prin urmare, ale veniturilor obținute. De asemenea, ar putea servi la încurajarea apariției și plății contribuțiilor. În esență, ar implica modificarea sistemului de plase de siguranță socială, depășind abordarea tradițională a instituțiilor de sprijin al veniturilor care, „construite pe bază contributivă și pe presupunerea unor trasee de muncă stabile”,

²¹ Damoc Marian. Serviciul de voluntariat. Suport pentru lucrătorii de tineret. Chișinău 2019. Disponibil: <https://tineret.gov.md/wp-content/uploads/20...>, accesat la 23.07.2025.

sunt din ce în ce mai inadecvate pentru lucrătorii caracterizați prin relații de muncă intrinsec ocazionale și contingente.

În timpul pandemiei de Covid-19, interdicția de concediere a angajaților din motive economice s-a bazat pe natura extraordinară a situației, împreună cu o intervenție puternică pentru sprijinirea ocupării forței de muncă prin diverse sisteme de asistență socială. Această problemă a revenit în prim-plan odată cu Decretul Fisco-Lavoro, care a majorat limita de cheltuieli pentru finanțarea sistemelor de asistență socială, extinzând măsurile fondului de concediere până la capacitatea fondurilor alocate. Urgența, însă, nu poate justifica prelungiri infinite.

După cum s-a subliniat, interdicția concedierii angajaților din motive economice s-a bazat pe natura extraordinară a situației, considerată potrivită pentru a legitima suspendări temporare și limitate ale libertății de inițiativă economică a companiilor, deși nu există o prevedere clară exprimată în Constituție. În plus, această interdicție a fost însoțită de o intervenție puternică în favoarea ocupării forței de muncă prin diverse sisteme de siguranță socială. Blocajul astfel instituit a fost tolerabil, transferând toată povara economică asupra vistieriei statului. Cu toate acestea, având în vedere că vaccinarea a dus la eliminarea condițiilor de necesitate extraordinară care au determinat Guvernul să dispună interdicția concedierilor, aceasta a fost limitată, prin Decretul Sostegni bis, doar la lucrătorii din sectorul terțiar, meșteșuguri, întreprinderi mici și sectorul textil, de îmbrăcăminte și articole din piele, care urmau să fie identificați prin utilizarea codurilor ATECO (*Attività Economiche* - sistemul oficial italian de clasificare a activităților economice). Chiar și în această circumstanță, interdicția concedierii nu a fost rezultatul unei restricții reale, ci mai degrabă legată, încă o dată, de solicitarea acestor companii de a accesa măsuri de sprijinire a veniturilor pentru angajații lor.

Problema a redevenit relevantă după ce, așa cum este stabilit de art. 11 alin. 9 din Decretul legislativ nr. 146/2021, limita de cheltuieli pentru subvenționarea plaselor de siguranță socială a fost majorată cu încă 80 de milioane de euro pentru anul 2021, în vederea prelungirii măsurilor fondului de concediere. În acest fel, pe baza unei legislații relativ fragmentate într-o multitudine de ipoteze, companiile au utilizat fondul Covid până la 31 decembrie 2021, cu o durată maximă de 13 săptămâni pentru întreprinderile mici din sectoarele terțiar, artizanal și comercial, și de 9 săptămâni în sectoarele textile, articolelor din piele și îmbrăcăminte. Cu toate acestea, o condiție sine qua non pentru accesul la fonduri este absența măcar a unei singure concedieri individuale din motive economice, fără a aduce atingere dreptului la concediere pentru abateri disciplinare (cu condiția să existe un motiv just sau un motiv subiectiv justificat), sau recurgerea la retragerea unilaterală în cazurile în care are loc fie încetarea activității, fie falimentul, sau în care au fost încheiate acorduri colective cu sindicatele în scopul gestionării exodurilor stimulate și implementate în mod voluntar.

Deși legiuitorul nu este străin de intervențiile extraordinare „în numerar” și, prin urmare, de tentația de a prelungi subvențiile pentru venituri, este evident că situația de urgență nu poate justifica prelungiri pe termen nelimitat. În esență, așa cum s-a întâmplat cu aproximativ patru milioane de angajați din sectoarele industrial și al construcțiilor, chiar și pentru sectoarele care beneficiază în prezent de o atenție deosebită, va înceta în cele din urmă posibilitatea de a accesa finanțarea pentru rețelele de siguranță socială, care este disponibilă, în prezent, doar datorită intervenției europene, intrinsec legată de existența unei situații de urgență sanitară și care vizează subvenționarea intervențiilor structurale.

În acest sens, credem că va funcționa măsura referitoare la „acordul de tranziție a locului de muncă”, scopul căreia este de a defini, în cazul „finanțării” pentru reorganizare sau criză a companiei, împreună cu sindicatul, care sunt „acțiunile ce vizează reangajarea sau activitatea independentă, cum ar fi formarea profesională și recalificarea, inclusiv prin utilizarea fondurilor profesionale”. În aceste cazuri, inclusiv prin apelarea la fondurile Programului de Garanție a Angajării Lucrătorilor, discutat între stat și regiuni, va fi posibil ca muncitorii care beneficiază de „finanțare” să fie admiși într-o perioadă suplimentară de integrare salarială, de maximum un an, teoretic „neprelungibilă”. Pe de altă parte, considerăm că acceptarea căii menționate anterior este legată concret de perspectiva unei căutări active a unui alt loc de muncă, având în vedere că accesul la acord este subordonat tocmai faptului că lucrătorul își acceptă condiția de muncitor „în tranziție”.

În concluzie, trebuie subliniat că problema prelungirilor rămâne în multe cazuri intrinsec legată de gestionarea lucrătorilor fără super green-pass (un document digital emis în Italia pentru a atesta vaccinarea, rezultatul negativ al unui test antigenic, vindecarea după infectarea cu COVID-19), având în vedere, că în absența unor certitudini, s-a întâmplat adesea ca firmele să fi recurs la plase de siguranță socială pentru a rezolva problemele dificile care ar apărea dacă lucrătorul ar trebui să aleagă între a-și pierde locul de muncă sau a se vaccina, a se prezenta la locul de muncă riscând să infecteze colegii și superiorii, sau a-i conduce la izolare preventivă în cazul răspândirii bolii.

Această problemă este în mod evident complexă și trebuie acordată o atenție extremă la ceea ce a fost prevăzut recent de super green-pass, fără a uita, însă, că așa cum a decis Curtea Constituțională prin Decizia nr. 23/1975, nu poate exista cu adevărat un conflict între libertatea personală inviolabilă a art. 13 și dreptul la muncă, dacă singurul motiv care se opune este refuzul personal de a se supune oricăror controale medicale „cu consecințe exclusiv inerente raportului de muncă”. În cazul hotărârii menționate, era vorba de un control medical privind existența reală a unei stări de boală, de natură să justifice absența de la locul de muncă; totuși, Curtea a decis în această privință că libertatea individuală era oricum sigură, întrucât nu existau prevederi pentru „niciun mijloc coercitiv de a supune lucrătorul unui astfel de control și cu atât mai puțin puterea angajatorului de a-l forța împotriva voinței sale”. Prin urmare, nu se poate ajunge la un rezultat diferit ținând cont de faptul că art. 32 din Constituție califică în mod explicit sănătatea ca un „drept individual”, dar și un „drept al comunității”.

5. CONCLUZII

Protecția muncii este unul dintre cele mai importante principii pe care se bazează sistemul juridic italian. Apelul la conținutul art. 1 din Constituția Italiei, pe care atât instituțiile, cât și opinia publică îl fac în mod constant, nu trebuie interpretat ca un îndemn pur formal, ci ca o conștientizare a modului în care întregul sistem republican se bazează pe centralitatea muncii, ca instrument care permite cetățenilor nu doar să aibă un mijloc de susținere economică, ci să își dezvolte propria personalitate.

Prin urmare, statul, prin intermediul ramurilor sale teritoriale, este chemat să implementeze fiecare inițiativă utilă și necesară pentru a se asigura că lucrătorii văd acest drept recunoscut. Cu siguranță aceasta nu este o sarcină ușoară și necesită o serie de acțiuni simultane. Pare incontestabil că aspectul cel mai delicat este cel inerent politicilor pasive sau celor care intervin în etapa mai complicată a unei persoane, care coincide cu pierderea locului de muncă. Importanța lor, menită să ofere imediat sprijin economic celor care nu au condiții, temporare sau definitive de a lucra, a fost deosebit de evidentă

în perioada pandemiei de Covid 19, în care economia mondială și, prin urmare, Italia, a fost grav afectată, fapt ce a dus la încetinirea multor activități și a provocat efecte grave în multe sectoare, în special cele care privesc domeniul turismului, alimentației publice și divertismentului.

Intervenția statului, în aceste cazuri, prin intermediul sistemelor de protecție socială este mai mult decât necesară. Tot atât de necesară este dezvoltarea unei scheme structurate și eficiente de politici active care să permită reintegrarea foștilor lucrători.

Așa că pare necesar să se dea viață nu doar unei reajustări a sistemului educațional și de formare profesională, ale cărei efecte vor fi vizibile în câțiva ani, ci și unui sistem eficient care să vizeze punerea în comunicare a cererii și ofertei, astfel încât toate persoanele, chiar și cele ce nu mai sunt foarte tinere, să poată avea o modalitate imediată de a-și oferi competențele și abilitățile.

BIBLIOGRAFIE

BIBLIOGRAPHY

Fișe descriptive despre Uniunea Europeană. Parlamentul European. „Dreptul lucrătorilor la informare, consultare și participare. Disponibil: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro...>, accesat la 17.07.2025.

Portalul serviciilor publice. Guvernul Republicii Moldova. „Măsurile de ocupare a forței de muncă și asigurarea de șomaj”. Disponibil: <https://servicii.gov.md/event/C6>, accesat la 17.07.2025.

Măsuri de promovare a ocupării forței de muncă. Agenția Națională pentru ocuparea Forței de Muncă. Disponibil: <http://www.anofm.md/ro/node/63>, accesat la 17.07.2025.

Standardele OIM și Covid – 19 (coronavirus). International Labour Organization. Disponibil: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5...>, accesat la 17.07.2025.

Noțiunea și formele raporturilor juridice de muncă. Administrare. info. Disponibil: <https://administrare.info/domenii/drept/19463...>, accesat la 18.07.2025.

Hotărâre privind organizarea și funcționarea Ministerului Economiei, Antreprenoriatului și Turismului. Guvernul României. Disponibil: <https://www.sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads...>, accesat la 18.07.2025.

7. Badea Leonardo „Structura economiei, sursele de creștere și orientarea investițiilor: o analiză în plan regional. Disponibil: <https://www.economica.net/leonardo-badea-...>, accesat la 19.07.2025.

Raporturile juridice de muncă. Drept MD. Disponibil: <https://dreptmd.wordpress.com/cursuri-unive...>, accesat la 19.07.2025.

Contescu M.M., „Individ – persoană– personalitate. Omul. Disponibil: <https://asociatia-profesorilor.ro/individ-perso...>, accesat la 20.07.2025.

Capșa Tudor, „Drepturi și garanții pentru salariați în caz de concedieri colective. Aspecte juridice și practice?” Revista Națională de Drept. Disponibil: <https://uspee.md/wp-content/uploads/2024/0...>, accesat la 20.07.2025.

Gualmini E, Rizza R. Le politiche del lavoro, Il Mulino, 2013, p. 50.

Vesan P, La politica del lavoro, in M. Ferrera, Le politiche sociali, 2012, Il Mulino.

Marzano G, Manuale di Politiche del Lavoro, Independently published, 2020, p. 20.

Acces to European Union law, „Occupazione”. EUR-Lex. Disponibil: www.eur-lex.europa.

eu, accesat la 21.07.2025.

Portal legislativ. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument...>, accesat la 22.07.2025.

Spatini S, Il governo del mercato del lavoro tra controllo pubblico e neo-contrattualismo, Giuffrè, Milano, 2008, p.33.

Regimul juridic al raporturilor de muncă întemeiate și neîntemeiate pe un contract individual de muncă. Universul juridic.ro. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/regimul-juridic-...>, accesat la 22.07.2025.

Fișe descriptive despre Uniunea Europeană. Parlamentul European. „Politica de ocupare a forței de muncă”. Disponibil: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro...>, accesat la 23.07.2025.

Standardele OIM și Covid – 19 (coronavirus). International Labour Organization. Disponibil: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5...>, accesat la 23.07.2025.20.

Un nou plan pentru competitivitatea și prosperitatea sustenabilă a Europei. Comisia Europeană. Disponibil: <https://commission.europa.eu/priorities-2024...>, accesat la 24.07.2025.

Damoc Marian. Serviciul de voluntariat. Suport pentru lucrătorii de tineret. Chișinău 2019. Disponibil: <https://tineret.gov.md/wp-content/uploads/20...>, accesat la 23.07.2025.