

Guida al distacco nel settore edilizio

Slovenia



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



Guida al distacco nel settore edilizio

Slovenia



Co-funded by
the European Union

Introduzione

Informazioni importanti e obiettivi della guida

Lo scopo di questa guida è fornire indicazioni dettagliate sulle condizioni di lavoro e sulle procedure applicabili in caso di distacco nel settore dell'edilizia.

È stato elaborato nell'ambito del progetto Post-meet, cofinanziato dall'UE (n. 101140103), e fa parte di una serie di pubblicazioni che trattano tali procedure nei seguenti paesi: Bulgaria, Italia, Polonia, Slovenia e Spagna.

L'obiettivo del progetto Post-meet è migliorare l'accessibilità delle informazioni sul distacco dei lavoratori, contribuendo così al rispetto della legislazione. Il progetto sostiene inoltre le organizzazioni partner nel miglioramento dei loro canali di comunicazione. Maggiori informazioni sul progetto sono disponibili sui siti web delle organizzazioni partner che hanno redatto il presente materiale informativo.

La presente guida non fornisce informazioni giuridicamente vincolanti e non è intesa come fonte esaustiva di informazioni sul distacco. La sua struttura è stata elaborata tenendo conto delle informazioni già disponibili sui portali pubblici, in particolare sul sito web "Your Europe", nella guida pratica della Commissione europea e nell'opuscolo "Lavoratori distaccati nel settore dell'edilizia" elaborato dall'Autorità europea del lavoro (ELA). L'obiettivo era quindi quello di integrare le fonti ufficiali di informazione disponibili su questo tema e di concentrarsi sulle disposizioni a livello nazionale relative al distacco dei lavoratori nel settore dell'edilizia.

La guida illustra le procedure che consentono ai lavoratori distaccati di continuare a beneficiare del sistema di sicurezza sociale del loro paese d'origine, pur essendo soggetti, in determinati casi, alla legislazione del paese ospitante.

Come spiegato di seguito, esistono eccezioni a questa regola, ad esempio quando il distacco dura più a lungo di quanto previsto per i distacchi di breve durata o quando il lavoratore è distaccato in sostituzione di un'altra persona.

È inoltre importante sottolineare che la legislazione dello Stato ospitante si applica solo se è più favorevole al lavoratore. In caso contrario, continuano ad applicarsi le disposizioni dello Stato di origine.

Si avvisano i lettori che le disposizioni descritte nella presente guida possono subire modifiche a seguito di aggiornamenti delle fonti giuridiche pertinenti e dell'evoluzione della giurisprudenza nazionale ed europea. Ciò può incidere in particolare sull'interpretazione e sull'applicazione delle norme nazionali in caso di distacco. Si consiglia pertanto di richiedere una consulenza personalizzata e di aggiornarsi sulle ultime novità prima del distacco.

Presentazione degli autori della guida slovena

Le Camere dell'Artigianato e dell'Impresa di Kamnik e Nova Gorica sono due delle 62 camere regionali indipendenti che operano sotto l'egida della Camera dell'Artigianato e dell'Impresa della Slovenia (OZS).

In qualità di partner chiave nel dialogo sociale trilaterale, l'OZS, insieme alle camere regionali, rappresenta gli interessi delle piccole e medie imprese (PMI) a livello locale, nazionale ed europeo. La sua missione comprende anche l'impegno a creare un ambiente imprenditoriale favorevole e a rafforzare la competitività delle PMI.

Le camere dell'artigianato e dell'impresa rappresentano centri commerciali per lo scambio di buone pratiche, il supporto tecnico e il networking. Un ruolo particolarmente importante in questo senso è svolto dalle sezioni, soprattutto quelle più grandi, nei settori dell'edilizia, dei trasporti e dell'industria metallurgica.

Attraverso le loro camere regionali e l'organizzazione ombrello, i membri ricevono regolarmente informazioni legislative e tecniche fondamentali e consulenza personalizzata in materia di fiscalità e contabilità, gestione delle risorse umane e diritto del lavoro, diritto civile e commerciale, sicurezza e salute sul lavoro, normativa tecnica e altri argomenti rilevanti.

Inoltre, le Camere offrono ai propri membri di partecipare a corsi di formazione professionale e ai seminari, workshop per lo sviluppo aziendale e personale, fiere nazionali e internazionali e incontri B2B, come prepararsi all'ingresso nei mercati esteri e ottenere sostegno nella ricerca di fonti di finanziamento.

I servizi delle Camere comprendono anche ricerche di mercato, sviluppo delle risorse umane, preparazione di contratti e atti interni, consulenza in materia di distacco di lavoratori all'estero e numerose altre forme di sostegno.

Le Camere riuniscono esperti e consulenti di comprovata esperienza, in grado di rispondere anche alle domande più complesse dei membri. Nell'adempimento della loro missione, collaborano strettamente con partner nazionali ed esteri, tra cui ministeri, associazioni economiche, facoltà, università, istituti di ricerca e altre istituzioni.

Che cos'è il distacco transfrontaliero dei lavoratori?

Ai sensi della direttiva 2018/957/UE, che modifica la direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, il termine "distacco di lavoratori" si applica per stabilire le norme applicabili in caso di mobilità temporanea dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi all'interno dell'Unione europea.

Le condizioni per il distacco comprendono l'esistenza e la continuazione di un rapporto di lavoro tra il datore di lavoro che ha la sede abituale in uno degli Stati membri dell'UE (impresa distaccante) e un lavoratore che è normalmente impiegato in tale Stato membro e che è distaccato per un periodo determinato presso un'impresa avente sede in un altro Stato membro dell'UE (impresa distaccataria) per la prestazione di servizi. Tra le imprese deve sussistere un rapporto contrattuale (ad esempio un contratto di subappalto), ma può anche trattarsi di un rapporto di appartenenza allo stesso gruppo di imprese o di un contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora il lavoratore sia distaccato tramite un'agenzia di lavoro interinale presso un altro utilizzatore.

I lavoratori distaccati rimangono di norma soggetti alle istituzioni di sicurezza sociale dello Stato di origine, ma hanno diritto alla retribuzione prevista dalla legislazione e dai contratti collettivi dello Stato in cui prestano temporaneamente la loro attività (Stato ospitante).

Ai sensi della direttiva 2018/957/UE, che modifica la direttiva 96/71/CE, i lavoratori distaccati hanno diritto alla parità di trattamento e alle condizioni di lavoro previste dalla legge o da altri regolamenti e/o dai contratti collettivi, o da decisioni arbitrali dichiarate di applicazione generale:

- orario di lavoro massimo e riposo minimo,
- ferie annuali minime retribuite,
- retribuzione del lavoro, compreso il lavoro straordinario (non si applica ai regimi pensionistici complementari),
- condizioni per la mediazione del lavoro dei lavoratori (in particolare da parte delle agenzie di lavoro interinale),
- salute, sicurezza e igiene sul lavoro,
- misure di protezione relative alle condizioni di lavoro delle lavoratrici gestanti o puerpere, dei bambini e dei giovani,
- parità di trattamento tra uomini e donne e altre disposizioni in materia di non discriminazione,
- condizioni di alloggio dei lavoratori, quando l'alloggio è fornito dal datore di lavoro ai lavoratori che non si trovano nel luogo in cui svolgono abitualmente il loro lavoro,
- indennità o rimborsi destinati a coprire le spese di viaggio, vitto e alloggio dei lavoratori che, per motivi professionali, sono lontani dal luogo di lavoro.

Per quanto riguarda i regimi complementari di previdenza professionale, i lavoratori hanno diritto, ai sensi dell'articolo 6 della direttiva 98/49/CE, di essere affiliati al regime pensionistico dello Stato membro ospitante se non sono affiliati a un regime equivalente nello Stato membro di invio. Ai sensi della direttiva (UE) 2018/957, per quanto riguarda la «durata limitata» del distacco, è richiesta una valutazione basata sulle circostanze concrete del caso, ad esempio in relazione alla natura delle mansioni svolte o alla previsione che il lavoratore continui a lavorare nello Stato membro di invio al termine del lavoro all'estero.

Ciononostante, la direttiva (UE) 2018/957 ha introdotto una norma specifica relativa all'applicazione della legislazione in materia di lavoro del paese ospitante: se il distacco dura più di 12 mesi (distacco di lunga durata), i lavoratori distaccati hanno diritto all'insieme completo delle condizioni di lavoro e di occupazione, applicabili nello Stato ospitante, ad eccezione delle procedure, formalità e condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro (comprese le clausole di non concorrenza) e i regimi pensionistici professionali complementari.

L'impresa distaccante può, previa presentazione di una motivata notifica alle autorità competenti dello Stato ospitante, prorogare il periodo di applicazione delle sole condizioni di base di cui alla direttiva 96/71/CE fino a un massimo di 18 mesi dall'inizio del distacco.

In caso di distacco, prima di iniziare a prestare servizi nel paese ospitante, le imprese devono presentare una notifica preventiva di distacco all'autorità competente di tale paese. Ai sensi della direttiva 2014/67/UE, la dichiarazione deve contenere le informazioni che consentono di identificare l'impresa e i lavoratori distaccati, il luogo e la durata della prestazione lavorativa e altre informazioni richieste. In conformità con il principio della libera prestazione dei servizi nell'UE, non è richiesto l'ottenimento di un'autorizzazione amministrativa specifica, ma è sufficiente la notifica preventiva del distacco.

Sul sito web Your Europe-Consulenza dedicato al distacco, nella sezione "Risorse utili e contatti", è possibile trovare i siti web nazionali sul distacco, solitamente disponibili almeno in inglese, che contengono informazioni sulle condizioni di lavoro, contatti utili e modelli di dichiarazione.

Per dimostrare che il lavoratore rimane affiliato al sistema di sicurezza sociale dello Stato di origine durante il periodo di lavoro all'estero, le imprese devono, conformemente all'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004, richiedere preventivamente il modulo A1 all'autorità competente di tale Stato. In determinati casi, il mantenimento della copertura assicurativa è possibile anche in caso di distacco da o verso paesi non membri dell'UE, se tra il paese terzo in questione e lo Stato membro dell'UE esiste un accordo bilaterale in materia di sicurezza sociale. In altri casi, ad esempio in caso di distacchi di durata superiore a 24 mesi, di distacchi da paesi terzi o quando il lavoratore è distaccato in sostituzione di un'altra persona, il lavoratore è di norma soggetto al sistema di sicurezza sociale dello Stato ospitante.

Tuttavia, ai sensi dell'articolo 16 del regolamento, le autorità competenti dello Stato di invio e dello Stato ospitante possono concordare una deroga che consenta al lavoratore di rimanere assicurato nello Stato di invio anche dopo la scadenza dei 24 mesi, se ciò è nell'interesse del lavoratore.

Per quanto riguarda la tassazione dei redditi dei lavoratori distaccati, le informazioni relative all'elusione della doppia imposizione devono essere ricercate nelle convenzioni bilaterali vigenti in materia di imposizione dei redditi. Tali accordi contengono solitamente la cosiddetta regola dei 183 giorni, che consente di mantenere la tassazione nel paese di invio se il lavoratore non soggiorna nel paese ospitante per più di 183 giorni nell'anno fiscale.

Salario minimo in Slovenia

Il salario minimo in Slovenia è regolato dalla Legge sul salario minimo (ZMinP)⁽¹⁾. Ogni anno viene stabilito dal ministro del lavoro e pubblicato nella Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia entro il 31 gennaio. Il salario minimo per un lavoro a tempo pieno (40 ore settimanali) nel 2025 è pari a 1.277,72 EUR lordi. Per i lavoratori che lavorano con un orario inferiore a quello pieno, la retribuzione è proporzionale al numero di ore lavorate. Il salario minimo non include gli assegni

(1) *Legge sul salario minimo (ZMinP), Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 13/10 con tutte le modifiche, del 11 febbraio 2010; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5861>*

previsti dalla legge, da altri regolamenti e dai contratti collettivi, né gli assegni per il rendimento lavorativo e il risultato aziendale (articolo 126 ZDR-1)⁽²⁾.

Di seguito sono indicati gli importi minimi dei salari base ai sensi del KPGD, applicabili alle singole categorie di posti di lavoro dal 1° gennaio 2025 fino alla modifica:

Categorie	Denominazione della classe tariffaria	Retribuzione base lorda minima in EUR per 174 ore
I	Lavori semplici	763,95
II	lavori meno qualificati	847,93
III	lavori di media difficoltà	939,81
IV	lavori impegnativi – formazione tecnica professionale triennale	1.041,24
IV		1.104,41
V	lavori più impegnativi – istruzione tecnica secondaria	1.230,72
V		1.307,29
VI	lavori molto impegnativi – scuola professionale superiore o primo ciclo del sistema di istruzione superiore	1.378,11
VI		1.596,31
VII	lavori altamente qualificati	1.634,59
VII./2		1.837,47
VII./3		1.979,10
VIII	lavori più impegnativi	2.191,58

Se il salario base è stabilito nel contratto di lavoro, determinato negli importi definiti dal Contratto collettivo per il settore edile (KPGD)⁽³⁾ ed è inferiore al salario minimo, il datore di lavoro deve prima calcolare l'integrazione al salario minimo. Una volta raggiunto il requisito legale del salario minimo con l'integrazione al salario minimo, vengono aggiunte altre integrazioni. La base di calcolo delle integrazioni è il salario base.

Quali altri elementi retributivi si applicano ai lavoratori distaccati?

Non vi sono altri elementi fissi della retribuzione, ad eccezione di vari supplementi e indennità per ferie annuali, come spiegato di seguito. In ogni caso, i lavoratori distaccati hanno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio nel luogo di distacco nel paese ospitante, secondo le norme del paese di origine.

(2) Legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1); Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 21/12, 70/13 – mod., 47/15-ZZSTD, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – decisione della Corte costituzionale, 22/19 – ZPosS, 81/19 e 203/20 – ZIUPOPVE, del: 5. 3. 2013; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

(3) Contratto collettivo per il settore edile (KPGD), Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 101/15 con tutte le modifiche, del 14 dicembre 2015; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=KOLP428>

Le retribuzioni personali comprendono altre indennità spettanti al lavoratore in base alle condizioni di lavoro?

Ai sensi delle disposizioni della ZDR-1 (art. 127-131 e art. 137) e della KPGD, la retribuzione del lavoratore comprende:

- indennità di anzianità (articolo 129 ZDR-1, articoli 69-71 KPGD)
- indennità per condizioni di lavoro particolari in base alla distribuzione dell'orario di lavoro, e precisamente per (articolo 128 ZDR-1, articolo 67 KPGD):
 - lavoro notturno
 - lavoro straordinario
 - lavoro domenicale
 - lavoro nei giorni festivi e nei giorni liberi previsti dalla legge
 - lavoro a turni e orario di lavoro frazionato
 - lavoro in cantieri lontani
- rimborso delle spese relative al lavoro (articolo 130 ZDR-1)
 - indennità di vitto (articolo 74 del KPGD)
 - spese di trasporto per recarsi al lavoro e tornare dal lavoro (articolo 73 del KPGD)
 - indennità giornaliera per lo svolgimento di determinati lavori e compiti in viaggio di servizio (artt. 75-76 KPGD).
- altre indennità personali:
 - indennità per ferie annuali (articolo 131 ZDR-1, articolo 78 KPGD).
- parte della retribuzione per il rendimento lavorativo e il risultato aziendale (artt. 126 e 127 ZDR-1), come concordato nel contratto collettivo o nel contratto di lavoro (artt. 61-64 KPGD).
- Il KPGD stabilisce le indennità per condizioni di lavoro particolari dovute a carichi di lavoro specifici, influenze ambientali sfavorevoli e pericoli sul lavoro, che non sono incluse nella classificazione della complessità del lavoro. Tali supplementi sono calcolati in base al tempo in cui il lavoratore lavora in tali condizioni e sono previsti per ogni condizione di lavoro particolarmente gravosa (articolo 66 del KPGD).

Gli importi delle indennità, che vengono adeguati una volta all'anno (articolo 6 del KPGD), sono validi per il 2025:

RIMBORSO DELLE SPESE RELATIVE AL LAVORO E ALLE CONDIZIONI DI LAVORO PARTICOLARI

Indennità	Importo	Descrizione
Indennità per ferie annuali	1.440 €	L'importo si applica all'anno 2025; se il lavoratore ha diritto a usufruire solo di una parte proporzionale delle ferie, ovvero se ha un contratto a tempo parziale, ha diritto anche a una parte proporzionale dell'indennità.
Indennità per anzianità di servizio	0,5% per ogni anno di anzianità di servizio presso il datore di lavoro	definito in modo più dettagliato nel KPGD, articoli 69-71

RIMBORSO DELLE SPESE RELATIVE AL LAVORO E ALLE CONDIZIONI DI LAVORO PARTICOLARI

Indennità	Importo	Descrizione
Rimborso delle spese per i pasti durante il lavoro	6,80	se il datore di lavoro non garantisce al lavoratore i pasti durante l'orario di lavoro
	0,85	per ogni ora di lavoro prestata oltre il normale orario di lavoro di 8 ore
Rimborso delle spese di trasporto per recarsi al lavoro e tornare dal lavoro	100	del costo del trasporto pubblico più economico o
	0,19	0,19 € per ogni chilometro percorso, se non è disponibile un mezzo di trasporto pubblico (distanza dal luogo di residenza di almeno 2 km)
Rimborso delle spese sostenute dal lavoratore nell'esercizio delle sue funzioni e dei suoi compiti durante un viaggio di lavoro	chilometraggio, diaria	in conformità con il regolamento vigente sul trattamento fiscale dei rimborsi spese e altri redditi derivanti dal rapporto di lavoro
Indennità per condizioni di lavoro più gravose	almeno il 3% della retribuzione base per ogni condizione di lavoro più gravosa, per la durata di tale lavoro	la base per il calcolo delle indennità è la retribuzione base del lavoratore a tempo pieno o la relativa tariffa oraria

Indennità per lavoro in base alla distribuzione dell'orario di lavoro⁽⁴⁾

Indennità	Importo in % della retribuzione base
a) per il lavoro notturno in turno tra le ore 22.00 e le ore 7.00 del giorno successivo	40
b) per il lavoro domenicale	50
c) per il lavoro nei giorni festivi e nei giorni liberi dal lavoro ai sensi di legge	50
d) per il lavoro il 1° gennaio e il 1° maggio	10
e) per il lavoro nel turno pomeridiano, quando il processo lavorativo si svolge in almeno due turni	10
f) per il lavoro con orario ridotto in caso di interruzione di 2 ore o più (calcolato per le ore di interruzione)	10
g) per lavoro straordinario	30
h) per ogni ora di reperibilità a domicilio/tariffa oraria della retribuzione base	10

(4) Le indennità di cui ai punti b., c. e d. si escludono a vicenda

INDENNITÀ PER LAVORO IN CANTIERE LONTANO⁽⁵⁾

Indennità	Importo giornaliero
Se il cantiere si trova a una distanza massima di 30 km	0
Se il cantiere è situato a una distanza superiore a 30 km	1,16
Se il cantiere è situato a una distanza superiore a 40 km	2,31
Se il cantiere è situato a una distanza superiore a 50 km	3,47
Per ogni 10 chilometri aggiuntivi	1,16

RENDIMENTO LAVORATIVO E RENDIMENTO AZIENDALE

Indennità	Criteri	Ambito di applicazione
La base per il calcolo del rendimento lavorativo è la retribuzione base del lavoratore prevista dal contratto di lavoro. I parametri di rendimento lavorativo sono considerati adeguati se raggiunti da almeno il 90% dei lavoratori. I criteri previsti dalla ZDR-1 sono: economicità, qualità e quantità del lavoro svolto.	Per il mancato raggiungimento dei risultati attesi, il datore di lavoro può trattenere al lavoratore fino al 10% della retribuzione base mensile, per un massimo di tre volte all'anno.	Si applica ai posti di lavoro classificati fino al V° livello tariffario. Per i posti di lavoro dal VI° livello tariffario in poi, il modello di mancato raggiungimento dei risultati lavorativi è stabilito dal datore di lavoro con un atto interno.
Il rendimento aziendale è parte integrante della retribuzione, se concordato con un atto generale del datore di lavoro o nel contratto di lavoro.	Il criterio di base per il pagamento è l'effettiva presenza del lavoratore sul posto di lavoro.	Il pagamento è escluso dalla base per le indennità salariali e altre prestazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Esistono in Slovenia fondi settoriali che gestiscono o erogano le indennità per le ferie annuali o altre componenti della retribuzione legate al rapporto di lavoro?

In Slovenia non esistono fondi sociali paritetici, come in molti paesi dell'UE. Poiché i fondi paritetici integrano i meccanismi statali esistenti in materia di formazione professionale, sicurezza e salute sul lavoro, assicurazione pensionistica, del sistema di ferie retribuite e in settori analoghi, sia i sindacati dei lavoratori edili che le organizzazioni dei datori di lavoro si adoperano da anni per la loro istituzione.

⁽⁵⁾ Il lavoratore può ricevere un supplemento massimo di 18 € al giorno e ha diritto a tale supplemento se inizia e termina il lavoro in cantiere secondo l'orario di lavoro previsto.

Dove posso trovare informazioni aggiornate e ufficiali sui salari in vigore?

Le informazioni ufficiali sul salario minimo sono disponibili sul sito web centrale dell'amministrazione statale GOV.SI⁽⁶⁾.

I contratti collettivi vigenti sono pubblicati sul sito web dell'OPSI – Ministero del lavoro, della famiglia, degli affari sociali e delle pari opportunità⁽⁷⁾. I contratti collettivi vigenti sono pubblicati anche sul sito web PISRS (Sistema giuridico-informativo della Repubblica di Slovenia), dove è pubblicato anche il contratto collettivo per l'edilizia (KPGD).⁽⁸⁾

I datori di lavoro e i lavoratori possono ottenere informazioni ufficiali dettagliate e aggiornate sui salari e altri aspetti relativi al distacco dei lavoratori presso la Camera dell'Artigianato e dell'Impresa di Kamnik⁽⁹⁾ e la Camera dell'Artigianato e dell'Impresa di Nova Gorica⁽¹⁰⁾. Queste Camere sono partner del progetto UE Post-Meet, nell'ambito del quale è stato realizzato il presente manuale.

I lavoratori possono anche rivolgersi a:

- Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije (SDGD) (Sindacato dei lavoratori dell'edilizia della Slovenia)⁽¹¹⁾, che rappresenta collettivamente i lavoratori (distaccati) nel settore dell'edilizia,
- l'organizzazione non governativa Delavska svetovalnica (Consulenza per i lavoratori)⁽¹²⁾, che si batte per i diritti dei lavoratori, e
- Infotočka za tujce (Punto informativo per stranieri), che opera nell'ambito dell'Istituto per l'occupazione⁽¹³⁾.

I contatti delle suddette istituzioni competenti sono riportati nel capitolo "Indirizzi importanti delle istituzioni competenti nella Repubblica di Slovenia".

(6) Salario minimo: Portale della pubblica amministrazione – GOV.SI; <https://www.gov.si/teme/minimalna-placa/>

(7) Registro dei contratti collettivi vigenti: Ministero del lavoro, della famiglia, degli affari sociali e delle pari opportunità; <https://podatki.gov.si/dataset/evidenca-kolektivnih-pogodb>

(8) PISRS – Sistema informativo giuridico della Repubblica di Slovenia; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=KOLP428>

(9) Camera dell'artigianato e dell'impresa della regione di Kamnik; <https://ooz-kamnik.si/>

(10) Camera dell'artigianato e dell'impresa regionale di Nova Gorica; <https://ooz-novagorica.si/>

(11) Sindacato dei lavoratori dell'edilizia della Slovenia (SDGD); <https://sdgd.si/>

(12) Consulenza per i lavoratori: <https://delavskasvetovalnica.si/o-nas/>

(13) Istituto per l'occupazione della Repubblica di Slovenia: <https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve/zaposlitev-tujih-drzavljanov/infotocka-za-tujce/>

Quali disposizioni relative all'orario di lavoro massimo e al riposo minimo si applicano ai lavoratori distaccati?

Il tempo di lavoro e i periodi di riposo sono disciplinati dalla ZDR-1 e dalla KPGD.

Orario di lavoro

- **L'orario di lavoro effettivo** comprende il tempo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e svolge le mansioni concordate, nonché una pausa giornaliera di 30 minuti.
- **L'orario di lavoro a tempo pieno** non può superare le 40 ore settimanali. L'orario di lavoro complessivo, compreso il lavoro straordinario, non può superare le 56 ore settimanali. Tuttavia, con una legge speciale o un contratto collettivo, il lavoro a tempo pieno può essere definito in misura diversa.
- **Il KPGD stabilisce che l'orario di lavoro a tempo pieno è di almeno 36 ore e al massimo 40 ore settimanali.** I datori di lavoro devono adottare un calendario annuale dell'orario di lavoro prima dell'inizio dell'anno civile o dell'anno fiscale.
- **In caso di redistribuzione irregolare o temporanea dell'orario di lavoro**, ai sensi delle disposizioni del KPGD, l'orario di lavoro a tempo pieno è considerato come l'obbligo lavorativo medio in un periodo di 12 mesi a partire dall'introduzione di tale redistribuzione.

Pausa giornaliera

- I lavoratori a tempo pieno hanno diritto a una pausa di 30 minuti durante l'orario di lavoro.
- I lavoratori a tempo parziale che lavorano almeno quattro ore al giorno hanno diritto a una pausa proporzionale.
- I lavoratori minorenni (di età inferiore ai 18 anni) che lavorano almeno 4,5 ore al giorno hanno diritto a una pausa di 30 minuti.
- La pausa giornaliera è considerata parte dell'orario di lavoro ed è retribuita.

Riposo durante i giorni lavorativi

- Il lavoratore ha diritto ad almeno 12 ore di riposo ininterrotto tra due giorni lavorativi consecutivi.
- In caso di distribuzione irregolare o temporanea dell'orario di lavoro, il riposo deve essere di almeno 11 ore consecutive nell'arco di 24 ore.

Riposo settimanale

- Il lavoratore ha diritto ad almeno 24 ore di riposo ininterrotto in un periodo di sette giorni consecutivi.
- Se il lavoratore deve lavorare nel giorno di riposo settimanale per motivi oggettivi, tecnici o organizzativi, gli deve essere garantito un giorno di riposo in un altro giorno della settimana.

Festività e giorni liberi

- I lavoratori distaccati e i loro datori di lavoro possono concordare di festeggiare i giorni festivi del paese ospitante, del paese di origine del lavoratore o di entrambi i paesi.

Qual è la durata minima delle ferie annuali retribuite?

Le norme che regolano le ferie annuali sono definite nella ZDR-1 (articolo 159, articolo 164) e nella KPGD. Il lavoratore acquisisce il diritto alle ferie annuali al momento della stipula del contratto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. Per ogni mese di lavoro, il lavoratore ha diritto a 1/12 delle ferie annuali e a 1/12 dell'indennità per ferie annuali (articolo 131 della ZDR-1, articolo 78 della KPGD). In caso di assunzione a tempo determinato o a tempo parziale, il lavoratore ha diritto a una parte proporzionale delle ferie annuali. Ferie annuali previste dalla ZDR-1:

Ferie annuali – categoria	Quantità (in giorni)
Ferie annuali minime	20 giorni lavorativi
Lavoratori anziani (oltre 55 anni)	+ 3 giorni
Lavoratori disabili con invalidità pari almeno al 60%	+ 3 giorni
Genitori di bambini con disabilità fisiche e mentali	+ 3 giorni
Genitori di bambini di età inferiore ai 15 anni	+ 1 giorno per ogni figlio
Lavoratori che non hanno ancora compiuto 18 anni	+ 7 giorni
Congedo per assistenza a familiari	+ 5 giorni

Le ferie annuali che superano il numero di giorni previsti dalla legge sono definite nel KPGD (articolo 38) per i seguenti casi:

Ferie annuali – legate all'anzianità di servizio	Quantità (in giorni)
Congedo per anzianità di servizio presso l'ultimo datore di lavoro (vale anche per i predecessori legali e le persone collegate)	-
Per un'anzianità lavorativa da 1 a 10 anni	1 giorno
Per un'anzianità lavorativa da 11 a 25 anni	2 giorni
Per un'anzianità lavorativa superiore a 25 anni	3 giorni
Genitori di figli di età inferiore a 15 anni	1 giorno per ogni figlio
Lavoratore che non ha ancora compiuto 18 anni	7 giorni
Congedo per assistenza a familiari	5 giorni
Posti di lavoro dalla I alla VI classe tariffaria	1 giorno
Posti di lavoro dal VII all'VIII livello retributivo	2 giorni

Ai sensi del KPGD, la durata massima delle ferie annuali in un anno solare è limitata a 32 giorni, salvo che non si applichino condizioni più favorevoli in base a un atto interno del datore di lavoro o al contratto di lavoro.

Chi valuta i rischi e adotta le misure correlate in materia di sicurezza e salute sul lavoro?

La legge fondamentale che disciplina la sicurezza e la salute sul lavoro in Slovenia è la Legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro (ZVZD-1)⁽¹⁴⁾. La legge recepisce nell'ordinamento giuridico sloveno anche le disposizioni delle direttive di attuazione dell'UE in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Esso stabilisce i principi di sicurezza e salute sul lavoro e di prevenzione dei rischi, degli infortuni e delle malattie professionali, riducendo al contempo gli oneri amministrativi e garantendo una maggiore efficacia delle misure di sicurezza e salute sul lavoro.

La legge si applica a tutti i datori di lavoro che hanno almeno un dipendente e a tutte le persone presenti sul posto di lavoro, sia nel settore privato che in quello pubblico. La caratteristica fondamentale della legislazione è l'enfasi sulla prevenzione, la riduzione e la gestione efficace dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Ai sensi della legge, il datore di lavoro deve garantire la sicurezza e la salute sul lavoro attraverso l'attuazione di misure adeguate, che comprendono in particolare:

- prevenzione, eliminazione e controllo dei rischi sul lavoro,
- formazione e informazione dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul lavoro,
- garanzia di visite mediche preventive e periodiche,
- un'adeguata organizzazione dei processi lavorativi,
- garantire i mezzi necessari per lavorare in sicurezza, compresi i dispositivi di protezione e le misure tecniche.

Nel settore dell'edilizia è fondamentale il regolamento di attuazione del cosiddetto "Regolamento sulla sicurezza e la salute sul lavoro nei cantieri temporanei e mobili"⁽¹⁵⁾.

Il regolamento stabilisce:

- misure per la sicurezza sul lavoro nei cantieri edili,
- misure per la sicurezza e la salute negli impianti e nelle officine ausiliarie nei cantieri in cui vengono preparati e lavorati materiali, prodotti ed elementi da costruzione,
- misure per garantire la sicurezza e la salute durante la manutenzione e la pulizia degli edifici.

Per garantire la sicurezza e la salute sul lavoro nei cantieri, i datori di lavoro devono adottare e attuare misure conformi all'articolo 10 del regolamento e ai requisiti minimi di cui all'allegato IV del regolamento, nonché rispettare le istruzioni del coordinatore per la sicurezza e la salute sul lavoro (nominato dal committente o dal supervisore del progetto).

La cooperazione e la ripartizione delle responsabilità tra i datori di lavoro in caso di stipula di contratti con subappaltatori è dall'articolo 39 della ZVZD-1, che stabilisce che i datori di lavoro, quando i loro lavoratori svolgono lavori nello stesso cantiere, devono collaborare, scambiarsi informazioni sui rischi e coordinare le misure di sicurezza. In caso di rischi comuni, devono designare una persona responsabile del coordinamento delle misure.

(14) Legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro (ZVZD-1); *Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia*, n. 43/11, data di adozione: 24. 5. 2011; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAK05537>

(15) *Regolamento sulla sicurezza e la salute sul lavoro nei cantieri temporanei e mobili*; *Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia*, n. 83/05, data di adozione: 1° settembre 2005; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=URED3783>

Requisiti fondamentali per la collaborazione di più datori di lavoro nello stesso cantiere

Quando si eseguono lavori in un cantiere comune in cui collaborano più datori di lavoro (ad esempio, l'appaltatore principale e i subappaltatori), ai sensi della legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro (ZVZD-1) e delle norme di attuazione, è necessario garantire un'efficace collaborazione, il coordinamento e la ripartizione delle responsabilità.

L'appaltatore principale è tenuto a garantire che tutti i subappaltatori attuino le misure di sicurezza e salute sul lavoro in conformità con la legislazione. Ciò include: la comunicazione tempestiva delle informazioni sui rischi, la formazione per la sicurezza sul lavoro e il controllo dell'attuazione delle misure e dei protocolli di sicurezza.

Ogni datore di lavoro deve effettuare una valutazione dei rischi che comprenda anche le attività dei subappaltatori, qualora queste incidano sulla sicurezza comune. La valutazione deve comprendere: l'identificazione dei pericoli, la valutazione della probabilità e della gravità dei rischi e le misure previste per eliminarli o controllarli. Una cooperazione efficace tra il contraente principale e i subappaltatori comprende comunicazioni regolari, riunioni di coordinamento, un'attuazione coordinata delle misure di sicurezza e la designazione di una persona responsabile del coordinamento delle misure in caso di rischi comuni.

Quando più datori di lavoro svolgono contemporaneamente o in successione lavori in un cantiere, devono stipulare un accordo scritto sulle misure comuni di sicurezza e salute sul lavoro, ai sensi dell'articolo 39 della ZVZD-1. In tale accordo, ciascun datore di lavoro designa una persona responsabile della sicurezza dei propri lavoratori e insieme scelgono un coordinatore incaricato di c l'attuazione delle misure comuni.

Servizio interno specializzato per la sicurezza e la salute sul lavoro

La normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro prevede che il datore di lavoro garantisca l'esecuzione professionale di tali compiti tramite un servizio interno specializzato o tramite un contratto di collaborazione con un esperto esterno o un'organizzazione registrata per tale attività (articolo 28 della ZVZD-1). Il datore di lavoro determina il numero e il tipo di addetti alla sicurezza e alla salute sul lavoro in base a:

- tipo e portata del processo lavorativo,
- numero di lavoratori esposti a rischi,
- numero di turni di lavoro,
- della struttura organizzativa (ad esempio, numero di unità in diverse sedi).

I compiti del servizio interno per la sicurezza e la salute sul lavoro comprendono:

- consulenza nella progettazione, selezione, utilizzo e manutenzione delle attrezzature di lavoro e dei mezzi di lavoro,
- consulenza sulla garanzia della salubrità e sicurezza sul ambiente del lavoro
- coordinamento delle misure di prevenzione dei rischi psicosociali,
- preparazione di istruzioni e dichiarazioni di sicurezza con valutazione dei rischi,
- organizzazione e realizzazione di corsi di formazione per i lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro,
- esecuzione del controllo interno,
- predisposizione di istruzioni per garantire condizioni di lavoro sicure,
- monitoraggio e registrazione degli infortuni sul lavoro e redazione dei relativi rapporti,
- collaborazione con gli operatori nel campo della medicina del lavoro,
- informazione dell'Ispettorato del lavoro della Repubblica di Slovenia nei casi previsti dalla normativa (ad esempio: notifica dell'inizio dei lavori di costruzione 15 giorni prima dell'inizio, segnalazione di infortuni sul lavoro, situazioni pericolose e malattie professionali accertate),
- tenuta dei registri previsti dalla legge,

- rispetto delle misure speciali di tutela della salute dei giovani lavoratori (di età inferiore ai 18 anni).

Cooperazione dei datori di lavoro e coordinamento nel cantiere comune

Quando più datori di lavoro svolgono contemporaneamente o in successione lavori in un cantiere, devono stipulare un accordo scritto sulle misure comuni di sicurezza e salute sul lavoro, ai sensi dell'articolo 39 della ZVZD-1. In tale accordo, ciascun datore di lavoro designa una persona responsabile della sicurezza dei propri lavoratori e insieme nominano un coordinatore incaricato di coordinare l'attuazione delle misure comuni.

Informazione e partecipazione dei lavoratori

I datori di lavoro sono tenuti a informare regolarmente i lavoratori sui rischi e sulle misure adottate per gestirli, utilizzando istruzioni e avvisi scritti. I lavoratori o i loro rappresentanti partecipano alle decisioni relative alla sicurezza e alla salute sul lavoro e devono avere la possibilità di presentare proposte e osservazioni. In conformità con le disposizioni della ZVZD-1 e della legislazione sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione, i lavoratori o i loro rappresentanti devono:

- partecipare alle decisioni relative alla sicurezza e alla salute sul lavoro
- avere la possibilità di presentare proposte e osservazioni,
- essere coinvolti in particolare nell'introduzione di modifiche nel processo lavorativo e nell'identificazione di rischi nuovi o modificati.

Esperti incaricati (servizi esterni specializzati) e coordinamento della sicurezza sul lavoro

Se il datore di lavoro non è in grado di organizzare un servizio interno di sicurezza e salute sul lavoro, può affidare i compiti specialistici a un prestatore esterno in possesso di un'autorizzazione adeguata allo svolgimento di compiti nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro. In conformità con il Regolamento sulle autorizzazioni per lo svolgimento di compiti di sicurezza sul lavoro, il responsabile del servizio prevenzione e protezione deve essere iscritto nel registro⁽¹⁶⁾, tenuto dal ministero competente.

Gli esecutori autorizzati svolgono principalmente i seguenti compiti:

- controlli periodici della nocività dell'ambiente di lavoro, quali la misurazione del rumore, delle vibrazioni, dei fattori chimici e fisici,
- controlli periodici e collaudi delle attrezzature di lavoro, al fine di verificare l'integrità tecnica e la sicurezza di macchine, impianti, utensili e altri mezzi di lavoro,
- controlli delle attrezzature elettriche, dei dispositivi di sollevamento e dei dispositivi di protezione individuale.

Oltre all'iscrizione nel registro, tali operatori devono soddisfare anche requisiti specifici in materia di qualificazione professionale del personale, attrezzature tecniche, indipendenza nell'esecuzione dei compiti, assicurazione di responsabilità civile professionale e garanzia della conformità alle norme.

Medico del lavoro

I compiti professionali nel campo della medicina del lavoro sono svolti da medici specializzati in medicina del lavoro, medicina dei trasporti e medicina dello sport, che devono ottenere l'autorizzazione del Ministero della Salute della Repubblica di Slovenia per poter esercitare la loro attività.

(16) *Registro delle autorizzazioni per lo svolgimento di attività professionali nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro*; <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/VZD/vpisnik.pdf>

Possono essere svolti da:

- istituzioni sanitarie pubbliche, oppure
- operatori privati con concessione rilasciata in conformità con la normativa che disciplina l'attività sanitaria.

I loro compiti sono definiti nell'articolo 33 della ZVZD-1 e comprendono in particolare:

- la collaborazione alla redazione delle valutazioni tecniche di rischio iniziali e alla preparazione delle basi per la dichiarazione di sicurezza,
- svolgimento visite mediche preventive preliminari e periodiche dei lavoratori,
- informazione dei lavoratori sui rischi connessi al loro posto di lavoro e all'ambiente di lavoro,
- monitoraggio, analisi e segnalazione delle malattie professionali e di altre malattie correlate al lavoro,
- redazione di relazioni tecniche e raccomandazioni per i datori di lavoro in merito al miglioramento delle condizioni di lavoro,
- collaborazione alla pianificazione della riabilitazione professionale, delle misure di primo soccorso e di altre misure per la tutela della salute dei lavoratori.

Per ulteriori informazioni sulle loro attività professionali, orientamenti e supporto tecnico, è disponibile il sito web dell'Associazione per la medicina del lavoro, dei trasporti e dello sport della Slovenia (ZMDPS)⁽¹⁷⁾.

Esistono requisiti specifici in materia di sicurezza e salute sul lavoro per la stipula di contratti con subappaltatori? In che modo influiscono sulla stipula di contratti con subappaltatori stranieri?

La legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro, in particolare la legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro (ZVZD-1), non contiene disposizioni specifiche che disciplinano direttamente la stipula di contratti di subappalto, ma stabilisce gli obblighi del contraente principale e la cooperazione tra più datori di lavoro in un cantiere comune (articolo 39 della ZVZD-1). Tali disposizioni si applicano indipendentemente dal fatto che si tratti di subappaltatori nazionali o stranieri.

Quando l'appaltatore principale collabora con un subappaltatore straniero, deve garantire che anche quest'ultimo rispetti la legislazione slovena in materia di sicurezza e salute sul lavoro:

- Il subappaltatore straniero deve rispettare tutte le norme vigenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro durante l'esecuzione dei lavori nel territorio della Repubblica di Slovenia, indipendentemente dalla legislazione del paese in cui ha sede.
- Il contraente principale deve fornire al subappaltatore straniero le informazioni e la documentazione necessaria (ad esempio, valutazione dei rischi, istruzioni per la sicurezza sul lavoro, norme del cantiere) e verificare che i suoi lavoratori siano adeguatamente formati per lavorare in conformità con le norme slovene.
- Il contraente principale è tenuto a monitorare l'attuazione delle misure di sicurezza e salute sul lavoro da parte del subappaltatore straniero e, se necessario, ad adottare misure correttive adeguate in caso di non conformità riscontrata.

(17) Associazione di medicina del lavoro, dei trasporti e dello sport della Slovenia; <https://www.zmdps.si>

Tali misure e obblighi sono fondamentali per garantire un funzionamento coordinato e sicuro nel cantiere comune e per prevenire rischi di lesioni, infortuni o violazioni della legge.

Quali sono i requisiti in materia di formazione e visite mediche previsti dalla legislazione sulla sicurezza e la salute sul lavoro in Slovenia?

In Slovenia, i requisiti in materia di formazione e visite mediche nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL) derivano principalmente dalla legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro (ZVZD-1) e dai relativi atti di applicazione. Il Ministero del lavoro, della famiglia, degli affari sociali e delle pari opportunità (MDDSZ) e il Ministero della salute svolgono un ruolo fondamentale nell'elaborazione della legislazione e dei programmi nazionali in materia di SSL, mentre l'Ispettorato del lavoro della Repubblica di Slovenia vigila sull'attuazione delle norme. I datori di lavoro sono responsabili dell'attuazione pratica delle misure, compresa la formazione dei lavoratori e la garanzia di visite mediche preventive.

Requisiti di formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro

Ai sensi della ZVZD-1, il datore di lavoro deve garantire ai lavoratori una formazione adeguata a lavorare in condizioni di sicurezza e salute. La formazione deve essere adeguata alle caratteristiche del posto di lavoro, ai rischi individuati nella valutazione dei rischi e ai cambiamenti nell'ambiente di lavoro, nelle attrezzature o nelle modalità di lavoro. I termini per la formazione periodica e la verifica delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sul lavoro non possono superare i due anni.

La formazione obbligatoria è necessaria in occasione:

- dell'inizio di un rapporto di lavoro o all'inizio dell'attività lavorativa,
- del trasferimento ad un altro posto di lavoro o modifica delle mansioni lavorative,
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie o procedure di lavoro,
- di ogni modifica che possa influire sulla sicurezza e la salute sul lavoro.

Obblighi del datore di lavoro in materia di formazione

- Garantire la formazione: il datore di lavoro deve organizzare una formazione che includa informazioni sui rischi, sulle misure di sicurezza, sull'uso corretto dei dispositivi di protezione e sul comportamento da tenere in caso di emergenza.
- Aggiornamento periodico delle conoscenze: la formazione deve essere aggiornata periodicamente, in particolare dopo modifiche che incidono sulla sicurezza (introduzione di nuove attrezzature, procedure, pericoli).
- Documentazione: il datore di lavoro deve tenere i registri dei corsi di formazione seguiti da ciascun dipendente aggiornati.

Visite mediche

Ai sensi degli articoli 33 e 36 della ZVZD-1, il datore di lavoro è tenuto a garantire che i servizi sanitari in materia di sicurezza e salute sul lavoro siano forniti in collaborazione con un medico del lavoro.

Le norme precise sono stabilite dal Regolamento sulle visite mediche preventive dei lavoratori⁽¹⁸⁾, che stabilisce:

- i tipi di visite (preliminari, periodiche, mirate),
- le procedure e i termini per la loro esecuzione,
- il contenuto obbligatorio delle relazioni.

In conformità con le disposizioni del presente regolamento, **i termini per gli esami preventivi non superano di norma i due anni**, salvo diversamente stabilito in base ai rischi individuati.

Controlli sanitari preventivi

Il tipo, il contenuto e la portata delle visite sono determinati sulla base di una valutazione dei rischi. Le visite sono effettuate prima dell'inizio del lavoro e periodicamente, se la natura del lavoro lo richiede. Sono rispettati i requisiti sanitari stabiliti dal datore di lavoro sulla base di una valutazione professionale del medico del lavoro.

Riconoscimento della formazione e delle visite mediche effettuate all'estero

Se la formazione o le visite mediche sono state effettuate all'estero, possono essere riconosciute in Slovenia solo se conformi ai requisiti della legislazione slovena.

In caso di distacco di lavoratori nella Repubblica di Slovenia, il datore di lavoro straniero deve verificare la possibilità di riconoscimento presso il Ministero del Lavoro, della Famiglia, degli Affari Sociali e delle Pari Opportunità o presso gli organi competenti (ad esempio l'Ispettorato del Lavoro della Repubblica di Slovenia o l'Istituto di Previdenza Sociale della Slovenia).

Chi sono i responsabili o le istituzioni chiave nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro?

In caso di domande, dubbi o segnalazioni di irregolarità in materia di sicurezza e salute sul lavoro, i datori di lavoro e i lavoratori possono rivolgersi alle seguenti istituzioni competenti:

- Ministero del Lavoro, della Famiglia, degli Affari Sociali e delle Pari Opportunità della Repubblica di Slovenia (MDDSZ)⁽¹⁹⁾ – competente per la legislazione e le misure sistematiche in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- Ispettorato del lavoro della Repubblica di Slovenia (IRSD) – competente per il controllo dell'attuazione della legislazione, la consulenza e l'intervento in caso di violazioni⁽²⁰⁾;
- Camera per la sicurezza e la salute sul lavoro (ZVZD)⁽²¹⁾ e
- fornitori di servizi nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro¹⁴.

(18) *Regolamento sulle visite mediche preventive dei lavoratori*; Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 87/02 – con tutte le modifiche, adottato il 12.9.2002; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=PRAV641>

(19) *Ministero del Lavoro, della Famiglia, degli Affari Sociali e delle Pari Opportunità della Repubblica di Slovenia (MDDSZ)*; <https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/>

(20) *Ispettorato del lavoro della Repubblica di Slovenia (IRSD)*; <https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavu/inspektorat-za-delo/>

(21) *Camera per la sicurezza e la salute sul lavoro*; <https://zbornica-vzd.si/>

Gli infortuni sul lavoro⁽²²⁾ rappresentano un rischio grave e richiedono un intervento immediato. I datori di lavoro sono tenuti per legge a segnalare eventuali infortuni alle autorità competenti, rispettando i termini e le procedure specifiche:

- Gli incidenti minori, senza conseguenze sulla capacità lavorativa, devono essere segnalati all'Istituto di assicurazione sanitaria della Slovenia (ZZZS), all'Ispettorato del lavoro della Repubblica di Slovenia (IRSD) e all'Istituto nazionale di sanità pubblica della Repubblica di Slovenia (NIJZ). Termine per la segnalazione: 8 giorni dal verificarsi dell'incidente.
- Gli incidenti più gravi e le eventuali malattie professionali devono essere segnalati immediatamente agli stessi organi: ZZZS, IRSD, NIJZ.
- In caso di infortunio mortale, oltre allo ZZZS, all'IRSD e al NIJZ è necessario informare immediatamente anche la polizia.

In caso di distacco, l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali rimane di norma nel paese di invio, come previsto dall'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004⁽²³⁾.

Dati di contatto delle istituzioni competenti

Istituto di assicurazione sanitaria della Slovenia (ZZZS)

Miklošičeva cesta 24, 1.000 Ljubljana;

T: +386 1 3077 300, E-mail: poskodbepriodelu@zzzs.si; gp@zzzs.si

<https://www.zzzs.si/en/>

Ispettorato del lavoro della Repubblica di Slovenia (IRSD)

Štukljeva cesta 44, 1.000 Ljubljana; T: +386 1 2803 660; E-mail: gp.irsd@gov.si

<https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavu/inspektorat-za-delo/o-inspektoratu/>

Istituto nazionale per la salute pubblica (NIJZ)

Trubarjeva cesta 2, 1.000 Ljubljana;

T: +386 1 2441 400; E-mail: info@nijz.si

<https://nijz.si/en/>

Polizia della Repubblica di Slovenia

Numero di emergenza: 113;

E-mail: gp.policija@policija.si

Assistenza (medica) di emergenza

Se avete bisogno di assistenza medica urgente, dei vigili del fuoco o di altre unità di soccorso, chiamate il numero 112.

Quali sono i requisiti speciali per l'assunzione di donne incinte, lavoratrici che hanno partorito da poco e giovani lavoratori?

La legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1) stabilisce misure di protezione speciali per le categorie di lavoratori vulnerabili, tra cui:

(22) Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro: *Definizioni di infortuni e incidenti: Infortuni e incidenti* – OSHwiki | Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

(23) Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo alla coordinazione dei sistemi di sicurezza sociale; Gazzetta ufficiale: GU L 166 del 30.4.2004, pagg. 1-123.

- lavoratrici in gravidanza e dopo il parto,
- lavoratori con responsabilità familiari,
- giovani (di età inferiore ai 18 anni)
- lavoratori vittime di violenza domestica,
- disabili e
- lavoratori anziani.

Di seguito ci concentriamo sulla tutela delle lavoratrici durante la gravidanza e la maternità, nonché sulla tutela dei lavoratori con responsabilità familiari e dei giovani lavoratori.

Protezione speciale delle donne

La legislazione slovena non prevede una protezione speciale delle donne in materia di occupazione, ma garantisce una protezione speciale in relazione alla gravidanza, al parto e all'allattamento, nonché agli obblighi parentali e di assistenza (ZDR-1, articoli 182-189).

Obblighi fondamentali del datore di lavoro

- divieto di assegnare lavori pesanti, pericolosi e nocivi alla salute alle donne in gravidanza e alle madri che allattano,
- divieto di lavoro straordinario e notturno per le lavoratrici in stato di gravidanza e per i genitori con figli di età inferiore ai tre anni, salvo previo consenso scritto del lavoratore (ZDR-1, articolo 185),
- obbligo di adeguare l'orario di lavoro o il posto di lavoro, se richiesto dallo stato di salute della lavoratrice incinta o che allatta,
- diritto al lavoro a tempo ridotto per motivi di genitorialità (ZDR-1, articoli 185 e 188; KPGD, articolo 25), mentre l'orario di lavoro è stabilito nel contratto di lavoro.

*Il KPGD (articolo 25) stabilisce le condizioni per i lavoratori che esercitano il diritto a un orario di lavoro ridotto per motivi di genitorialità. La distribuzione dell'orario di lavoro per questi lavoratori è stabilita nel contratto di lavoro.

Sono particolarmente tutelati:

- genitori che si prendono cura da soli di un figlio di età inferiore ai sette anni e
- i lavoratori che assistono un figlio gravemente malato – per questi ultimi è vietato imporre lavoro straordinario o notturno senza il loro consenso.

Il datore di lavoro deve, quando le possibilità organizzative lo consentono, consentire ai lavoratori di conciliare gli obblighi professionali e familiari con un'adeguata distribuzione dell'orario di lavoro.

Tutela dei giovani lavoratori – di età inferiore ai 18 anni

Il lavoro dei bambini di età inferiore ai 15 anni è generalmente vietato, salvo casi eccezionali previsti dalla legge (ad esempio attività culturali, artistiche, sportive – con il consenso dei genitori e dell'autorità competente).

Ai giovani lavoratori si applicano ulteriori disposizioni di sicurezza (ZDR-1, articoli 190-194), che vietano:

- lo svolgimento di lavori sotterranei o subacquei,
- lavoro fisicamente o psicologicamente pesante,
- esposizione a sostanze pericolose (tossiche, cancerogene, mutagene, ecc.),
- lavoro che comporta radiazioni ionizzanti,

- lavoro con elevato rischio di incidenti,
- lavoro in condizioni pericolose (ad esempio freddo estremo, caldo, rumore, vibrazioni),
- lavoro notturno tra le 22 e le 6 (salvo casi di forza maggiore, se non sono presenti adulti per svolgere lavori urgenti).

Orario di lavoro, pause e riposi per i lavoratori di età inferiore ai 18 anni

- L'orario di lavoro non può superare le 8 ore al giorno e le 40 ore alla settimana.
- Se un giovane lavoratore lavora più di 4,5 ore al giorno, ha diritto a una pausa di 30 minuti.
- Ha diritto ad almeno 12 ore di riposo giornaliero ininterrotto e 48 ore di riposo settimanale.
- I giovani lavoratori hanno diritto a 7 giorni di ferie annuali in più rispetto al minimo previsto dalla legge.

Cosa significa non discriminazione in Slovenia e dove trovare maggiori informazioni?

La non discriminazione è un principio giuridico fondamentale che in Slovenia deriva dalla Costituzione della Repubblica di Slovenia⁽²⁴⁾, il che significa che garantisce l'uguaglianza davanti alla legge e vieta qualsiasi forma di discriminazione basata su circostanze personali. A livello legislativo, la non discriminazione è disciplinata in modo più completo nella:

- Legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1) – con particolare attenzione ai rapporti di lavoro e ai diritti dei lavoratori,
- Legge sulla protezione contro la discriminazione (ZVarD)⁽²⁵⁾ – come legge generale che definisce e disciplina la protezione contro la discriminazione in tutti i rapporti sociali.

ZDR-1 (articolo 6) vieta la discriminazione diretta e indiretta in tutte le fasi del rapporto di lavoro e stabilisce la parità di trattamento dei lavoratori indipendentemente da:

- nazionalità, razza o appartenenza etnica,
- sesso, stato di salute, disabilità,
- stato civile, situazione familiare, appartenenza sindacale,
- condizioni economiche o qualsiasi altra condizione personale.

La ZVarD (articolo 4) definisce la discriminazione come qualsiasi distinzione ingiustificata basata su circostanze personali che ostacola o impedisce l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali. La discriminazione si verifica quando una persona è trattata in modo meno favorevole rispetto ad altre in una situazione analoga esclusivamente a causa delle sue circostanze personali.

Forme di discriminazione (artt. 6-11 ZvarD):

- discriminazione diretta e indiretta,

(24) *Costituzione della Repubblica di Slovenia*, Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 33/91, del 23 dicembre 1991, con tutte le modifiche; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=USTA1>

(25) *Legge sulla protezione contro la discriminazione (ZVarD)*, Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 33/16, del 21. 4. 2016; e *Legge sulle organizzazioni non governative (ZNOrg)*, Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 21/18, del 20. 3. 2018; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7273>

- molestie sessuali o qualsiasi altra forma di molestia,
- incitamento alla discriminazione,
- vittimizzazione – misure di ritorsione nei confronti di una persona che ha fatto valere i propri diritti,
- altre forme di discriminazione.

Il divieto di discriminazione in Slovenia è integrato anche da efficaci meccanismi giuridici di tutela. Gli individui possono far valere i propri diritti presentando ricorso in tribunale (ad esempio in caso di discriminazione sul posto di lavoro), il che costituisce una forma di tutela giurisdizionale. È inoltre disponibile una tutela extragiudiziale, che consente di risolvere le controversie tramite mediazione o altre procedure alternative che garantiscono un trattamento più rapido e meno formale. Una tutela supplementare è garantita da procedure speciali dinanzi alle istituzioni competenti, tra cui rivestono un ruolo importante due organi statali indipendenti:

- Il difensore della parità, che si occupa di casi di discriminazione sia nel settore pubblico che in quello privato⁽²⁶⁾,
- Il difensore civico, che controlla l'operato del governo e qualsiasi violazione dei diritti umani e delle libertà fondamentali⁽²⁷⁾.

I contatti delle suddette istituzioni competenti sono riportati nel capitolo *“Indirizzi importanti delle istituzioni competenti nella Repubblica di Slovenia”*.

Ai lavoratori distaccati impiegati presso agenzie di lavoro interinali si applicano condizioni diverse rispetto agli altri lavoratori distaccati?

I lavoratori distaccati impiegati presso agenzie di lavoro interinali godono degli stessi diritti fondamentali di tutti gli altri lavoratori distaccati. Tuttavia, essi sono soggetti a norme supplementari a causa delle peculiarità del rapporto di lavoro trilaterale tra il lavoratore, l'agenzia (datore di lavoro) e l'utilizzatore (committente presso il quale viene svolto il lavoro).

Per determinare i diritti e gli obblighi dei lavoratori interinali si applicano le disposizioni della legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1), che regolano le condizioni di lavoro presso l'utente (artt. 59-63), nonché la disposizione di cui al secondo comma dell'articolo 210, punto 5, che stabilisce che in caso di distacco si applicano anche le norme vigenti presso l'utilizzatore, compreso il contratto collettivo e gli atti interni dell'utilizzatore dei servizi.

Obblighi fondamentali

- L'agenzia deve stipulare con il lavoratore **un contratto di lavoro scritto**, a tempo determinato o indeterminato, che contenga la denominazione dell'utilizzatore e il luogo di prestazione del lavoro.

(26) Difensore del principio di uguaglianza ; <https://zagovornik.si/>

(27) Difensore civico: <https://www.varuh-rs.si/>

- Tra l'agenzia e l'utente deve essere stipulato **un contratto scritto di fornitura di lavoro**, in cui sono definiti: la descrizione del posto di lavoro, le condizioni di lavoro, la durata della missione e altri elementi essenziali.

Il lavoratore distaccato dall'agenzia deve godere delle stesse condizioni lavorative di un lavoratore comparabile che svolge presso l'utente lo stesso lavoro o un lavoro simile.

Ciò include:

- orario di lavoro e distribuzione dell'orario di lavoro,
- retribuzione e tutte le indennità (per lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro domenicale, festivo, ecc.),
- diritto alle pause e ai periodi di riposo,
- sicurezza e salute sul lavoro,
- il diritto alla tutela durante la gravidanza o la maternità,
- pari accesso ai servizi e ai benefici comuni (ad esempio mense, trasporti, parcheggi),
- e tutti gli altri diritti derivanti dal rapporto di lavoro.

Se il lavoratore interinale è distaccato dall'estero (anche da paesi terzi), deve essere in possesso di:

- un permesso di soggiorno e di lavoro valido nella Repubblica di Slovenia,
- un contratto di lavoro stipulato con l'agenzia, non con l'azienda utilizzatrice,
- garanzia del rispetto delle disposizioni della legge sull'occupazione, il lavoro autonomo e il lavoro dei cittadini stranieri (ZZSDT).

La legislazione slovena vieta espressamente:

- la intermediazione concatenata (ad esempio, più agenzie consecutive tra il lavoratore e l'utilizzatore),
- la sostituzione di lavoratori in sciopero con lavoratori interinali,
- discriminazione dei lavoratori interinali in termini di diritti, trattamento e condizioni di lavoro,
- assegnazione di lavoratori senza un contratto adeguato e senza il rispetto dei requisiti di legge.

Norme commerciali per le agenzie di intermediazione del lavoro in Slovenia

Il collocamento dei lavoratori tramite agenzie è disciplinato in Slovenia da due leggi fondamentali. La legge sul mercato del lavoro (ZUTD)⁽²⁸⁾ stabilisce le condizioni per l'esercizio dell'attività di agenzia di lavoro interinale, compresi i requisiti per l'ottenimento della licenza e l'iscrizione nel registro (artt. 167-170).

Oltre alle procedure per l'ottenimento della licenza, la ZUTD stabilisce anche:

- gli obblighi dell'agenzia-datore di lavoro nei confronti dei lavoratori distaccati (articolo 165), tra cui la garanzia di tutti i diritti derivanti dal rapporto di lavoro, il divieto di riscuotere commissioni per il distacco e il divieto di distaccare lavoratori presso società collegate

(28) *Legge sulla regolamentazione del mercato del lavoro (ZUTD); Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – decisione della Corte costituzionale, 189/20 – ZFRO, 54/21, 172/21 – ZODPol-G, 54/22, 59/22 – decisione della Corte costituzionale, 109/23 e 62/24 – ZUOPUE; del 28. 9. 2010; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>*

- gli obblighi dell'impresa utilizzatrice, che deve trattare i lavoratori distaccati allo stesso modo dei propri dipendenti e consentire loro di prendere conoscenza delle offerte di lavoro interne
- modalità di cessazione dell'attività dell'agenzia e obblighi in caso di cessazione (articolo 171).

La legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1) disciplina invece la posizione giuridica dei lavoratori interinali.

Tra l'altro, richiede la stipula di un contratto di lavoro scritto tra il lavoratore e l'agenzia, la parità di trattamento dei lavoratori distaccati in materia di retribuzione, orario di lavoro e altre condizioni rispetto ai lavoratori comparabili presso l'utilizzatore, nonché il divieto di intermediazione concatenante e di sostituzione dei lavoratori in sciopero con lavoratori interinali.

Con queste disposizioni di legge viene istituito un sistema completo che comprende sia la concessione delle licenze alle agenzie sia la tutela dei lavoratori distaccati e gli obblighi degli utenti.

L'agenzia può iniziare l'attività di mediazione dei lavoratori a partire dalla data di iscrizione nel "Registro delle persone giuridiche o fisiche per l'esercizio dell'attività di fornitura di lavoratori all'utente" (registro). Nel registro devono essere iscritte sia le agenzie nazionali che quelle straniere che forniscono lavoratori all'utente⁽²⁹⁾.

Quali sono gli obblighi di notifica in caso di distacco?

Per il distacco transfrontaliero di lavoratori nella Repubblica di Slovenia, i datori di lavoro e i lavoratori autonomi devono adempiere a determinati obblighi di registrazione e segnalazione. Gli obblighi fondamentali riguardano la sicurezza sociale, la registrazione della prestazione transfrontaliera di servizi e la conservazione della documentazione nel luogo di esecuzione del lavoro. Di seguito è riportato un riepilogo degli obblighi, strutturato per gruppi tematici.

Assicurazione sociale e certificato A1

Il datore di lavoro deve garantire che il lavoratore distaccato sia iscritto al sistema di sicurezza sociale del paese di impiego durante il periodo di distacco. Per i distacchi all'interno dell'UE/SEE/Svizzera⁽³⁰⁾, la prova adeguata dell'iscrizione è il certificato A1.

Questo certificato attesta quale legislazione nazionale in materia di sicurezza sociale si applica al lavoratore distaccato. Il certificato A1 può essere rilasciato per un periodo massimo di 24 mesi, previa presentazione della domanda da parte del datore di lavoro o del lavoratore autonomo all'ente previdenziale competente nel paese di origine, di norma in formato elettronico tramite un portale dedicato. Il certificato A1 deve essere portato con sé dal lavoratore per tutta la durata del distacco.

Per le imprese con sede al di fuori dell'UE/SEE/Svizzera si applica il sistema di accordi sociali internazionali stipulati dalla Repubblica di Slovenia.

(29) *Chiarimenti per l'ottenimento dell'autorizzazione o l'iscrizione nel registro delle agenzie di collocamento*; <https://www.gov.si/teme/zagotavljanje-dela-delavcev-uporabniku/>

(30) *Spazio economico europeo*

In assenza di un accordo adeguato, si applica il principio del “lex loci laboris”⁽³¹⁾ – il lavoratore rimane iscritto al sistema di sicurezza sociale dello Stato di occupazione e contemporaneamente si iscrive al sistema di sicurezza sociale in Slovenia.

I lavoratori autonomi che lavorano temporaneamente in un altro Stato membro ottengono anch’essi, prima del distacco, un certificato A1 che attesta la loro iscrizione al proprio sistema nazionale di sicurezza sociale.

Notifica della prestazione transfrontaliera di servizi

Prima di iniziare a prestare servizi in Slovenia, il datore di lavoro straniero o il lavoratore autonomo deve presentare una dichiarazione di distacco tramite il modulo elettronico dell’Istituto repubblicano sloveno per l’occupazione (ZRSZ) (modulo elettronico⁽³²⁾).

La dichiarazione deve contenere, tra l’altro, le seguenti informazioni (ZČmIS-1, articolo 24)⁽³³⁾:

- nome e cognome o denominazione del datore di lavoro straniero o della persona che esercita un’attività autonoma,
- indirizzo del datore di lavoro straniero o della persona che esercita un’attività autonoma,
- dati della persona responsabile dei contatti con le autorità del paese ospitante
- dati relativi ai lavoratori distaccati e ai loro indirizzi di residenza in Slovenia,
- tipo di servizio prestato durante il distacco,
- indirizzo o coordinate GPS del cantiere in cui vengono prestati i servizi,
- durata prevista del distacco (data di inizio e di fine),
- dati relativi al committente per il quale viene prestato il servizio.

Sulla base della dichiarazione ricevuta, l’ZRSZ inserisce i dati nel registro e rilascia un certificato di inizio prestazione dei servizi.

Se, a causa di circostanze impreviste, la prestazione transfrontaliera di servizi non può essere completata entro il termine previsto, il datore di lavoro straniero può prorogare il distacco fino a un massimo di 18 mesi, previa presentazione di una comunicazione motivata all’ZRSZ, evitando così l’applicazione delle norme sul distacco di lunga durata.

Documentazione obbligatoria nel luogo di prestazione dei servizi

Il datore di lavoro straniero deve garantire l’accessibilità di determinati documenti nel luogo di esecuzione dei lavori di costruzione in Slovenia e presentarli su richiesta delle autorità di controllo (articolo 16, paragrafo 8, della ZČmIS-1). La documentazione obbligatoria comprende:

- copia del contratto tra il committente in Slovenia e il prestatore di servizi di costruzione straniero (o atto equivalente in caso di distacco presso un’impresa collegata),
- certificato ZRSZ relativo all’inizio della prestazione dei servizi,
- certificato A1 valido per ogni lavoratore distaccato,
- documentazione relativa al rapporto di lavoro:

(31) Il principio “lex loci laboris” è un concetto fondamentale nel diritto del lavoro. Significa “la legge del luogo in cui il lavoro viene svolto”. Questo principio è particolarmente importante per i lavoratori distaccati, poiché garantisce loro la tutela prevista dalla legislazione in materia di diritto del lavoro del paese ospitante.

(32) ZRSZ – Istituto della Repubblica di Slovenia per l’occupazione – modulo online – dichiarazione di distacco: <https://www.ess.gov.si/delodajalci/dodatne-storitve/storitve-podjetij-iz-drzav-eu/#/eu-ch-egp-drzave>

(33) Legge sull’esecuzione transfrontaliera dei servizi (ZČmIS-1); Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 40/23 del 22. 3. 2023; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO8529>

- copie dei contratti di lavoro o degli allegati ai contratti dai quali risulti il distacco,
- copie delle buste paga,
- prova dei versamenti sui conti bancari dei lavoratori,
- registri delle presenze sul lavoro.

Su richiesta dell'autorità di controllo (IRSD), il datore di lavoro straniero deve presentare i documenti tradotti in lingua slovena (ZČmIS-1, articolo 14, paragrafo 5). L'IRSD può richiedere tale documentazione al datore di lavoro straniero entro 24 mesi dal termine della prestazione (ZČmIS-1, articolo 14, paragrafo 6).

In cantiere si consiglia inoltre di fornire la seguente documentazione:

- estratto dal registro delle imprese competenti a dimostrazione dell'attività edilizia registrata nel paese di origine,
- prova della sede legale nel paese di origine,
- autorizzazione all'esercizio dell'attività artigianale in Slovenia (rilasciata dall'OZS, in qualità di camera competente per il rilascio delle autorizzazioni artigianali)⁽³⁴⁾,
- certificato del "Registro dei capo cantieri-direttori di lavoro" in conformità con la legge sull'edilizia – GZ-1⁽³⁵⁾⁽³⁶⁾,
- documentazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro (dichiarazione di sicurezza con valutazione dei rischi, registro delle formazioni, ecc.),
- prova di registrazione presso l'Amministrazione finanziaria della Repubblica di Slovenia (FURS)⁽³⁷⁾, se richiesto dalle norme fiscali.

Adempiendo agli obblighi sopra indicati, i datori di lavoro garantiscono che i lavoratori distaccati in Slovenia siano tutelati da adeguati standard di diritto del lavoro e soddisfino i requisiti per la prestazione transfrontaliera legale dei servizi.

Quali sanzioni si applicano in caso di inadempimento degli obblighi relativi alla prestazione transfrontaliera di servizi e al distacco dei lavoratori?

Il mancato rispetto dell'obbligo di notifica della prestazione transfrontaliera di servizi o il mancato rispetto della legislazione in materia di distacco dei lavoratori può comportare sanzioni pecuniarie elevate per i datori di lavoro e i loro rappresentanti.

Le sanzioni sono definite nella legge sull'esecuzione transfrontaliera dei servizi (ZČmIS-1), nella legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1) e nella legge sull'occupazione, l'autoimpiego e il lavoro degli stranieri (ZZSDT).

(34) Le procedure per ottenere la licenza artigianale e l'iscrizione nel registro artigiani sono illustrate nell'Allegato 1.

(35) Legge sull'edilizia (GZ-1), Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 199/21, del 9 dicembre 2021, con tutte le modifiche; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO8244>

(36) La procedura di iscrizione del capo cantiere-direttore dei lavori nel registro presso la camera competente (IZS/OZS/GZS) è illustrata nell'Allegato 2.

(37) Amministrazione finanziaria della Repubblica di Slovenia (FURS): Ottenimento del codice fiscale per persone giuridiche straniere e persone responsabili di persone giuridiche straniere; https://www.fu.gov.si/poslovnidogodki_podjetja/pridobitev_davcne_stevilke_za_tuje_podjetje

Sanzioni ai sensi della legge sull'esecuzione transfrontaliera dei servizi (ZČmIS-1)

È punibile con una sanzione pecuniaria da 6.000 a 60.000 EUR il datore di lavoro straniero che (articolo 14, comma 15):

- non garantisce ai lavoratori distaccati i certificati A1 validi,
- viola le disposizioni della legislazione sul lavoro in materia di diritti dei lavoratori distaccati,
- negli ultimi tre anni ha violato più di una volta gli obblighi relativi alla facilitazione di controlli ispettivi (IRSD),
- svolge servizi che non rientrano nell'ambito dell'attività registrata nel paese di origine (ad eccezione del distacco di un lavoratore presso un'impresa collegata a determinate condizioni).

È inoltre punibile con una sanzione pecuniaria da 600 a 6.000 euro il responsabile dell'impresa che effettua servizi transfrontalieri senza soddisfare le condizioni sopra indicate.

Violazioni relative alla registrazione dei servizi (articolo 16, ottavo comma):

è punito con una sanzione pecuniaria da 2.000 a 20.000 euro il datore di lavoro straniero che:

- non effettua la previa notifica o registrazione della prestazione dei servizi,
- presenta dati incompleti,
- svolge servizi non conformi alla registrazione,
- non conserva la documentazione prescritta o non la presenta su richiesta dell'autorità competente,
- non garantisce la traduzione richiesta della documentazione.

Per le violazioni di cui sopra, anche la persona responsabile o il rappresentante designato del datore di lavoro è punibile con una multa da 200 a 2.000 EUR.

Per gli imprenditori individuali stranieri, le ammende per le stesse violazioni sono inferiori della metà rispetto a quelle previste per le imprese/società.

Multe ai sensi della legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1)

In caso di violazione dei diritti dei lavoratori distaccati in relazione alle condizioni di lavoro, possono essere inflitte le seguenti sanzioni:

- da 3.000 a 20.000 EUR per il datore di lavoro – persona giuridica,
- da 1.500 a 8.000 EUR per i piccoli datori di lavoro (fino a 10 dipendenti),
- da 450 a 2.000 EUR per il rappresentante designato del datore di lavoro,
- da 450 a 1.200 EUR per il lavoratore autonomo.

Controllo da parte delle autorità competenti

Il controllo dell'attuazione delle disposizioni della ZČmIS-1 e della ZDR-1 è esercitato dall'Ispettorato del lavoro della Repubblica di Slovenia (IRSD) e dall'Amministrazione finanziaria (FURS), che svolgono un ruolo fondamentale nel garantire il rispetto delle norme in materia di diritto del lavoro e finanziario.

L'Ispettorato del lavoro della Repubblica di Slovenia (IRSD) è responsabile del controllo del rispetto della legislazione in materia di diritto del lavoro, della sicurezza e della salute sul lavoro e dei diritti dei lavoratori distaccati.

L'Amministrazione finanziaria della Repubblica di Slovenia (FURS) è responsabile del controllo dell'adempimento degli obblighi fiscali e dei contributi previdenziali, anche nell'ambito della prestazione transfrontaliera di servizi.

Sanzioni ai sensi della ZZSDT⁽³⁸⁾ (applicabile solo ai datori di lavoro con sede in paesi terzi)

È punito con una sanzione da 10.000 a 75.000 EUR il datore di lavoro straniero che nella Repubblica di Slovenia:

- svolge servizi con lavoratori che non sono alle sue dipendenze,
- svolge servizi nonostante il divieto di assumere lavoratori stranieri.

È punito con una multa da 3.000 a 30.000 EUR il datore di lavoro o l'esecutore che:

- consente a uno straniero di svolgere un lavoro per il quale non è stato rilasciato il consenso nel procedimento di rilascio o proroga del permesso unico o della carta blu UE,
- non garantisce standard minimi di alloggio o igiene,
- non notifica l'inizio della prestazione di servizi nella Repubblica di Slovenia o che i propri lavoratori prestano servizi che non costituiscono fornitura di beni o servizi,
- non consente alle autorità di controllo l'accesso a tutti i documenti disponibili sulla base dei quali sono stati rilasciati i documenti che consentono l'assunzione, l'autosomministrazione o il lavoro di uno straniero,
- durante il periodo di distacco non conserva la documentazione relativa al distacco dei lavoratori o non la presenta su richiesta alle autorità di controllo.

Altre infrazioni ai sensi della ZZSDT

- da 1.000 a 10.000 EUR è punito il prestatore di servizi per l'esercizio abusivo di servizi,
- da 500 a 5.000 EUR è punibile il responsabile dell'impresa che presta servizi in violazione delle norme (ad esempio se l'impresa presta servizi con lavoratori non assunti dal datore di lavoro o che presta servizi nonostante il divieto di assumere stranieri)
- da 500 a 2.500 EUR alla persona responsabile dell'impresa che non garantisce i requisiti minimi di alloggio o igiene e/o non conserva la documentazione relativa al distacco dei lavoratori o non la presenta su richiesta alle autorità di controllo,
- da 500 a 1.500 EUR è punibile chiunque non garantisca i requisiti minimi di alloggio o igiene, e/o la persona responsabile designata dal datore di lavoro straniero che non notifica l'inizio della prestazione di servizi nella Repubblica di Slovenia o i cui lavoratori prestano servizi non connessi alla fornitura di beni e servizi.

Quali sono le norme e le procedure specifiche relative al distacco di cittadini di paesi terzi?

Datori di lavoro con sede nell'UE e servizi di edilizia con lavoratori distaccati

I datori di lavoro (persone giuridiche o imprenditori individuali) con sede o residenza nell'UE/SEE/Svizzera (datori di lavoro con sede nell'UE) possono prestare servizi di edilizia in Slovenia con il distacco di lavoratori di qualsiasi cittadinanza, purché siano soddisfatte tutte le condizioni di cui agli articoli 14-16 della legge sull'esecuzione transfrontaliera dei servizi (ZČmIS-1).

(38) Legge sull'occupazione, l'autoimpiego e il lavoro degli stranieri – ZZSDT; Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 91/21 del 16.6.2015, con tutte le modifiche: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO6655>

Prima di iniziare a prestare i servizi, devono notificare l'inizio della prestazione dei servizi all'Ufficio per l'impiego della Repubblica di Slovenia (ZRSZ) e garantire il pieno rispetto dei diritti dei lavoratori distaccati, come descritto in dettaglio nel presente manuale.

Inoltre, i datori di lavoro devono rispettare le disposizioni della legge sull'artigianato (ObrZ-1) relative all'iscrizione nel registro dell'artigianato (se svolgono un'attività regolamentata), della legge sull'edilizia (GZ-1) per quanto riguarda la registrazione degli esecutori di servizi di costruzione e i requisiti per la stipula di contratti con i subappaltatori, nonché della legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro (ZVZD-1), anch'essi illustrati nel presente manuale.

Cittadini UE/SEE/Svizzera – soggiorno, durata e diritti dei lavoratori

I lavoratori distaccati in Slovenia da un datore di lavoro con sede in uno dei paesi dell'UE/SEE/Svizzera devono ottenere un permesso di soggiorno al momento del distacco, in conformità con le disposizioni della Legge sugli stranieri (ZTuj-2)⁽³⁹⁾.

I lavoratori distaccati che sono cittadini di un paese dell'UE/SEE o della Svizzera non sono tenuti a registrare la loro residenza in Slovenia nei primi 90 giorni dal loro ingresso nel paese. Se intendono rimanere più a lungo, devono registrare la loro residenza e ottenere un certificato di residenza ai fini dell'occupazione. La domanda deve essere presentata a qualsiasi ufficio amministrativo in Slovenia⁽⁴⁰⁾ entro 90 giorni dall'ingresso.

I servizi con lavoratori distaccati (cittadini dell'UE) possono avere una durata massima di 12 mesi. In circostanze particolarmente giustificate (circostanze legittime), il distacco può essere prorogato per un massimo di 6 mesi. L'impresa deve comunicare l'intenzione di prorogare il distacco all'Ufficio per l'impiego della Repubblica di Slovenia e presentare una motivazione adeguata.

Le circostanze giustificabili possono includere ritardi imprevedibili nel progetto, *condizioni meteorologiche avverse, ritardi nella consegna delle attrezzature, ostacoli amministrativi o altri eventi oggettivamente verificabili che impediscono il completamento tempestivo dei servizi.*

Durante i primi 12 mesi (e anche durante la proroga) i lavoratori mantengono la serie di diritti fondamentali derivanti dal rapporto di lavoro. Dopo 18 mesi hanno diritto a quasi tutti i diritti derivanti dal rapporto di lavoro, ad eccezione di quelli relativi alla risoluzione del contratto e alla partecipazione obbligatoria al sistema pensionistico complementare.

Distacco di cittadini di paesi terzi – permesso unico di distacco

Quando i datori di lavoro con sede negli Stati membri dell'UE distaccano cittadini di paesi terzi per prestare servizi di edilizia in Slovenia, devono ottenere per tali lavoratori un permesso unico (permesso unico di soggiorno e di lavoro) ai **sensi** dell'articolo 45 della ZTuj-2. Per il rilascio del permesso unico non è necessario il consenso dell'ZRSZ, come previsto dall'articolo 5, secondo comma, punto 18, della ZZSDT.

La domanda⁽⁴¹⁾ per il rilascio del permesso unico può essere presentata dallo straniero stesso o dal suo datore di lavoro su base di una procura. La domanda per il primo permesso va presentata di norma presso la rappresentanza diplomatico-consolare competente della Repubblica di Slovenia all'estero⁽⁴²⁾, ma può essere presentata anche presso qualsiasi unità amministrativa in Slovenia, se il richiedente risiede già legalmente nel territorio della Repubblica di Slovenia.

(39) Legge sugli stranieri (Ztuj-2): Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 46/25 – testo ufficiale, del 15.6.2011; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5761>

(40) Elenco degli uffici amministrativi: <https://www.gov.si/drzavni-organi/upravne-enote/>

(41) Domanda di rilascio/rinnovo della licenza unica: <https://infotujci.si/wp-content/uploads/2022/04/>

(42) Rappresentanze della Repubblica di Slovenia all'estero: <https://www.gov.si/predstavnstva/>

Il permesso unico per i cittadini di paesi terzi è rilasciato per la durata della prestazione dei servizi, come stabilito nel contratto di distacco, ma per un periodo massimo di un anno, con possibilità di proroga.

Imprese di paesi terzi – restrizioni al distacco dei lavoratori

In conformità con la legislazione slovena ed europea vigente, le imprese con sede in paesi terzi (ovvero al di fuori dell'UE/SEE/Svizzera) non possono inviare direttamente lavoratori per prestare servizi di edilizia in Slovenia.

La legge sugli stranieri (Ztuj-2) all'articolo 45.b consente solo trasferimenti temporanei di lavoratori all'interno di imprese collegate, a condizioni molto limitate. Si tratta di casi in cui un'impresa di un paese terzo trasferisce temporaneamente un proprio dipendente in una società controllata o in una succursale in Slovenia o in un altro Stato membro dell'UE.

Tale trasferimento è consentito esclusivamente per determinate categorie di lavoratori:

- dirigenti (per un massimo di 3 anni),
- esperti con qualifica SOK 6/ EQF 7,
- lavoratori trasferiti per motivi di sviluppo professionale o formazione (massimo 1 anno).

Per il trasferimento devono essere soddisfatti anche ulteriori requisiti. Tra questi, che il lavoratore sia stato precedentemente impiegato presso l'azienda di origine per almeno 9 mesi (trasferimento di dirigenti e specialisti) o 6 mesi (trasferimento per motivi di formazione).

Per ogni trasferimento è necessario ottenere un'autorizzazione unica ai sensi dell'articolo 45b-č della Ztuj-2.

La legislazione della Repubblica di Slovenia non consente quindi il distacco diretto di lavoratori di imprese con sede in paesi terzi per l'esecuzione di servizi di costruzione. Tali lavoratori possono lavorare in Slovenia solo se sono legalmente assunti da un datore di lavoro sloveno o se sono stati correttamente distaccati da un altro Stato membro dell'UE. I trasferimenti all'interno di imprese di paesi terzi sono consentiti solo per il personale altamente qualificato o dirigenziale e non per i lavoratori edili.

Prestazione di servizi transfrontalieri da parte di imprese di paesi terzi (servizi che non rientrano nel settore dell'edilizia)

Le imprese con sede in paesi terzi possono prestare determinati servizi transfrontalieri senza costituire una succursale in Slovenia, distaccando temporaneamente i propri lavoratori, ma esclusivamente nei casi previsti dall'articolo 36 della ZZSDT. Tali servizi comprendono:

- fornitura e montaggio di macchinari, impianti o altre attrezzature tecniche,
- formazione del personale dell'utente all'uso delle attrezzature fornite,
- smontaggio di macchinari o attrezzature,
- manutenzione regolare, come concordato in precedenza nel contratto di acquisto,
- riparazioni in garanzia fornite dal fornitore.

Prima di iniziare a fornire i servizi transfrontalieri, l'impresa straniera deve registrare la prestazione dei servizi presso l'Ufficio per l'impiego della Repubblica di Slovenia (ZRSZ) in conformità con i paragrafi 3 e 4 dell'articolo 36 della ZZSDT. Inoltre, deve soddisfare tutti gli altri requisiti previsti dalla legge e garantire i diritti dei lavoratori distaccati nei settori trattati nel presente manuale.

La prestazione di servizi transfrontalieri ai sensi dell'articolo 36 della ZZSDT è limitata nel tempo:

- il lavoratore distaccato può prestare un singolo servizio per un massimo di 14 giorni consecutivi,

- il numero totale di giorni di prestazione dei servizi per lo stesso lavoratore non può superare i 90 giorni nell'anno civile.

Al termine del distacco, lo stesso lavoratore può essere nuovamente distaccato solo dopo un'interruzione di durata almeno pari a quella del distacco precedente.

In caso di motivi oggettivi che impediscono al datore di lavoro straniero di iniziare o di completare i servizi in tempo (ad esempio malattia dei lavoratori, condizioni meteorologiche avverse, ostacoli tecnici, ecc.), deve informare per iscritto l'ZRSZ entro tre giorni dal verificarsi del motivo e presentare la relativa documentazione. Sulla base di tali prove, l'ZRSZ può rilasciare un nuovo certificato di registrazione del servizio che sostituisce il certificato originale (articolo 36, paragrafo 6, della ZZSDT).

Procedura di rilascio e proroga del permesso unico per i lavoratori distaccati – ulteriori dettagli

Per i lavoratori distaccati, il datore di lavoro straniero deve ottenere un permesso unico di soggiorno e di lavoro (articolo 45 della ZTuj-2). La domanda⁽⁴³⁾ per il rilascio del primo permesso unico può essere presentata dal lavoratore straniero stesso o dal suo datore di lavoro (su base di una procura), e precisamente:

- presso la rappresentanza diplomatico-consolare competente della Repubblica di Slovenia all'estero, o
- presso qualsiasi unità amministrativa in Slovenia.

Alla domanda per il rilascio del permesso unico devono essere allegati i seguenti documenti:

- una fotografia dello straniero o il numero di riferimento dalla banca dati elettronica delle immagini (se la fotografia è già stata archiviata nella banca dati elettronica delle unità amministrative o delle rappresentanze consolari),
- un documento di viaggio valido (o una fotocopia autenticata dello stesso), con validità superiore di almeno tre mesi rispetto alla durata prevista del soggiorno in Slovenia,
- prova di assicurazione sociale nel paese di invio, che includa anche l'assicurazione sanitaria a copertura almeno delle prestazioni sanitarie di emergenza in Slovenia,
- prova di mezzi di sussistenza sufficienti per il periodo di permanenza,
- certificato penale rilasciato dal paese di origine dello straniero (obbligatorio alla prima domanda, altrimenti su richiesta dell'ufficio amministrativo),
- prova della registrazione del datore di lavoro straniero.

Per il rilascio del permesso unico, l'unità amministrativa deve ottenere anche il consenso dell'ZRSZ, che verifica i requisiti ai sensi della ZZSDT. Il datore di lavoro straniero deve quindi allegare alla domanda di permesso unico anche:

- il contratto di prestazione di servizi con il committente in Slovenia,
- la prova che i lavoratori distaccati sono stati impiegati per almeno 9 mesi presso il datore di lavoro straniero (o una sua società collegata con sede in un paese terzo).

L'ZRSZ verifica d'ufficio anche eventuali decisioni definitive o decisioni relative a infrazioni, emesse nei confronti dei datori di lavoro, dei loro responsabili o dei cittadini stranieri distaccati, che potrebbero influire sulla decisione di rilascio o di rifiuto del consenso.

(43) Modulo n. 15/1 – Domanda di rilascio – proroga del permesso unico per lavoratori distaccati: <https://infotujci.si/wp-content/uploads/2022/04/Prosja-za-izdajo-ozroma-podaljsanje-enotnega-dovoljenja-za-napotene-delavce-45.-clen-Zakona-o-tujcih.pdf>

Il consenso al rilascio del permesso unico può essere rilasciato una o più volte nel corso dell'anno solare, ma la durata complessiva del distacco non può superare i 90 giorni per singolo lavoratore (articolo 36 della ZZSDT).

Il consenso al rinnovo dell'autorizzazione unica può essere concesso solo se il contratto di prestazione di servizi è prorogato per un massimo di un mese e se il prestatore e il committente dimostrano l'esistenza di circostanze oggettive (forza maggiore, ritardi nei lavori connessi specificati nel contratto o altre circostanze analoghe) che hanno reso impossibile l'esecuzione dei servizi entro i termini contrattualmente concordati (secondo comma dell'articolo 22 della ZZSDT).

Lavoro di breve durata dei rappresentanti autorizzati

Gli stranieri che svolgono in Slovenia l'attività di rappresentante autorizzato di persone giuridiche possono svolgere tale attività per un massimo di 90 giorni nell'anno solare, ma devono segnalarne l'inizio prima di iniziare l'attività.

Il requisito per lo svolgimento legale di tale funzione è l'iscrizione nel registro giudiziario della Repubblica di Slovenia come rappresentanti autorizzati di una persona giuridica. La procedura di iscrizione può essere effettuata presso un punto SPOT o presso un notaio⁽⁴⁴⁾.

Per i lavoratori distaccati esistono quindi tre tipi di autorizzazioni rilasciate dall'ZRSZ:

- Consenso per la prestazione transfrontaliera di servizi (artt. 21 e 22 ZZSDT).
- Consenso per il trasferimento di lavoratori all'interno di società collegate (artt. 21 e 23 ZZSDT).
- Accordo per la formazione dei lavoratori distaccati e sloveni nell'ambito di società collegate (artt. 21 e 24 della ZZSDT).

Condizioni relative all'alloggio dei lavoratori distaccati

Una disposizione molto importante dell'articolo 10 della ZZSDT stabilisce che i datori di lavoro o gli esecutori di lavori che garantiscono l'alloggio agli stranieri in Slovenia devono garantire condizioni di soggiorno adeguate.

L'alloggio deve essere conforme ai requisiti minimi in materia di alloggio e igiene, definiti in modo più dettagliato nel regolamento di esecuzione⁽⁴⁵⁾.

Gli standard minimi comprendono:

- Parte abitativa: dotazione dei locali, loro manutenzione, riscaldamento e illuminazione, numero massimo di persone ammesse in ogni stanza e superficie minima richiesta per ogni stanza;
- Igiene: numero massimo di persone ammesse nei servizi igienici, separazione fisica dei servizi igienici dai locali di soggiorno, adeguata ventilazione e illuminazione.

L'importo dell'affitto per questo tipo di alloggio è stabilito dal contratto e, in caso di controversia, è determinato dal tribunale competente.

Maggiori informazioni per gli stranieri sono disponibili anche sul sito web INFOTUJCI.SI⁽⁴⁶⁾.

(44) *Elenco dei punti SPOT e dei notai*; <https://spot.gov.si/en/about-spot/spot-points-and-notaries/>

(45) *Regolamento che stabilisce gli standard minimi per l'alloggio degli stranieri che lavorano o sono occupati nella Repubblica di Slovenia*; Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 62/15, del 12 agosto 2015; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=PRAV12538>

(46) *INFOTUJCI.SI: Informazioni per stranieri – cittadini di paesi terzi*; <https://infotujci.si/drzavljan-tretjih-drzav/>

Esistono clausole di responsabilità solidale che incidono sui datori di lavoro in caso di mancato pagamento dei lavoratori distaccati?

Nel settore edile sloveno, gli obblighi relativi al pagamento dei lavoratori distaccati sono ulteriormente garantiti dalle disposizioni sulla responsabilità sussidiaria dei contraenti, come stabilito dal:

- Articolo 18 della Legge sull'esecuzione transfrontaliera dei servizi (ZČmIS-1), in particolare il secondo comma del primo paragrafo, e
- articolo 141.a della legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1).

Chi è il subappaltatore e chi è responsabile?

Il subappaltatore è una persona giuridica o fisica che, sulla base di un contratto con un appaltatore sloveno, è incaricata di eseguire un determinato servizio o parte di esso. In questo contesto, il datore di lavoro può essere anche un'agenzia o un'altra impresa che fornisce lavoratori distaccati al committente sloveno.

Se il lavoratore distaccato non riceve la retribuzione o altre prestazioni pecuniarie derivanti dal rapporto di lavoro, il committente del servizio o l'utilizzatore del lavoro (cioè l'appaltatore sloveno) è responsabile in via sussidiaria dell'adempimento di tali obblighi per il periodo in cui il lavoratore distaccato ha prestato la sua attività per suo conto.

Scopo della responsabilità sussidiaria

La responsabilità sussidiaria funge da meccanismo di protezione dei lavoratori distaccati affinché non rimangano senza retribuzione quando un subappaltatore straniero non adempie ai propri obblighi. Ciò riduce anche la possibilità di concorrenza sleale e di abusi in materia di distacco.

Quali informazioni deve fornire il datore di lavoro al lavoratore distaccato prima del distacco?

Ai sensi dell'articolo 210 della Legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1) e in base al recepimento della Direttiva (UE) 2018/957, che modifica la direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori, il datore di lavoro deve fornire per iscritto al lavoratore distaccato tutte le informazioni essenziali rilevanti per lo svolgimento del lavoro all'estero.

Tali obblighi valgono prima dell'inizio del distacco, in particolare quando il distacco dura più di quattro settimane.

Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore distaccato le seguenti informazioni:

- il paese o i paesi in cui il lavoratore svolgerà il lavoro (il cosiddetto paese ospitante),
- la durata prevista del distacco,
- valuta in cui sarà corrisposto il salario,
- pagamenti e indennità connessi al lavoro (in contanti o in altra forma),
- informazioni sul rimborso – se previsto e a quali condizioni,
- importo del salario in conformità con la legislazione del lavoro del paese ospitante,
- eventuali indennità connesse esclusivamente al distacco,

- regole relative alla copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio,
- link al sito web nazionale ufficiale con informazioni sui lavoratori distaccati in Slovenia – che fa parte del portale web GOV.SI⁽⁴⁷⁾.

Inoltre, i datori di lavoro stranieri che inviano lavoratori in Slovenia devono informare previamente per iscritto il lavoratore in merito alla legislazione vigente (ZDR-1, contratto collettivo di lavoro – KPGD) e ai diritti derivanti dal rapporto di lavoro durante il periodo di distacco.

(47) Portale GOV.si: Invio di lavoratori all'estero; <https://www.gov.si/teme/napotitev-delavcev-na-delo-v-tujino/>

Glossario

Elenco delle abbreviazioni

EGP	Spazio economico europeo
UE	Unione europea
FURS	Amministrazione finanziaria della Repubblica di Slovenia
GOV.SI	Sito web centrale della Repubblica di Slovenia per un facile accesso alle informazioni sull'organizzazione e il funzionamento della pubblica amministrazione
GZ-1	Legge sull'edilizia
GZS	Camera di commercio e dell'industria della Slovenia
IRSD	Ispettorato del lavoro della Repubblica di Slovenia
IZS	Ordine degli Ingegneri della Slovenia
KPGD	Contratto collettivo per l'edilizia
MDDSZ	Ministero del Lavoro, della Famiglia, degli Affari Sociali e delle Pari Opportunità
MF	Ministero delle Finanze
MSP	piccole e medie imprese
ObrZ	Legge sull'artigianato
VZD	Sicurezza e salute sul lavoro
OZS	Camera dell'Artigianato e dell'Impresa della Slovenia
OOZ Kamnik	Camera dell'artigianato e dell'impresa della regione di Kamnik
OOZ Nova Gorica	Camera dell'Artigianato e dell'Impresa di Nova Gorica
PISRS	Sistema informativo giuridico della Repubblica di Slovenia
RS	Repubblica di Slovenia
ZČmIS-1	Legge sull'esecuzione transfrontaliera dei servizi
SDGD	Sindacato dei lavoratori dell'edilizia
DDV	Imposta sul valore aggiunto (IVA)
ZAID	Legge sull'attività architettonica e ingegneristica
ZAPS	Camera dell'architettura e del territorio
ZDR-1	Legge sui rapporti di lavoro
ZMinP	Legge sul salario minimo
ZPPPK	Legge sulla procedura di riconoscimento delle qualifiche professionali per l'esercizio delle professioni regolamentate
ZRSZ	Istituto della Repubblica di Slovenia per l'occupazione
ZVarD	Legge sulla protezione contro la discriminazione
ZZSDT	Legge sull'occupazione, l'autoimpiego e il lavoro dei cittadini stranieri
ZZZS	Istituto per l'assicurazione sanitaria della Slovenia

ZTuj-2

ZVZD

ZVZD-1

Legge sugli stranieri

Camera per la sicurezza e la salute sul lavoro

Legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro

Risorse utili e contatti

Istituzioni competenti nella Repubblica di Slovenia

Nell'ambito del progetto Post-meet (n. 101140103 – ESF-2023-POW-UDW), cofinanziato dall'Unione Europea, collaborano due camere che rappresentano gli interessi delle PMI nell'ambito del sistema camerale artigianale e imprenditoriale:

Camera dell'Artigianato e dell'Impresa di Kamnik

Tomšičeva ulica 11, 1240 Kamnik

+386 1 831 98 10

ooz.kamnik@ozs.si

www.ooz-kamnik.si

Camera dell'Artigianato e dell'Impresa di Nova Gorica

Ulica Gradnikove brigade 6, 5000 Nova Gorica

+386 05 330 66 00

ooz.novagorica@ozs.si

www.ooz-novagorica.si



Ministeri e organi ministeriali

Ministero del lavoro, della famiglia, degli affari sociali e delle pari opportunità (MDDSZ)

Il MDDSZ elabora le norme in materia di occupazione, sicurezza e salute sul lavoro e il distacco dei lavoratori dalla Slovenia e verso la Slovenia. Il MDDSZ esercita inoltre la vigilanza sull'attuazione delle norme nell'ambito dell'Ispettorato del lavoro (IRSD).

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

+386 1 3697 700

gp.mddsz@gov.si

<https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/>

Ispettorato del lavoro della Repubblica di Slovenia (IRSD)

L'IRSD, che fa parte del MDDSZ, controlla l'attuazione delle leggi, dei regolamenti, dei contratti collettivi e degli atti generali in settori quali la sicurezza sul lavoro, i rapporti di lavoro, il salario minimo, l'occupazione, il lavoro straniero, la partecipazione dei lavoratori alla gestione e gli scioperi. Fornisce inoltre consulenza nei propri settori di competenza.

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

+386 1 2803 660

gp.irsd@gov.si

<https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavu/inspektorat-za-delo/o-inspektoratu/>

Ministero degli Affari Interni (MNZ)

La missione fondamentale del MNZ è garantire la sicurezza nel Paese, operando nei settori della sicurezza pubblica e della polizia, degli affari interni amministrativi, dell'immigrazione e della naturalizzazione degli stranieri. Il Ministero degli Affari Interni è competente per le questioni relative all'ingresso e al soggiorno dei lavoratori distaccati nella Repubblica di Slovenia, in conformità con la legge ZTuj-2.

Štefanova ulica 2, 1501 Ljubljana

+386 1 4284 000

gp.mnz@gov.si

<https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-notranje-zadeve/o-ministrstva/>

Enti previdenziali

Istituto per l'occupazione della Repubblica di Slovenia (ZRSZ)

Lo ZRSZ accetta le domande dei datori di lavoro per la prestazione di servizi con lavoratori distaccati in Slovenia ed è competente per il rilascio del consenso al permesso di soggiorno unico e al permesso di lavoro per cittadini stranieri.

Rožna dolina, cesta IX 6, 1000 Ljubljana

+386 1 4790 900

gpzrsz@ess.gov.si

www.ess.gov.si

Istituto di assicurazione sanitaria della Slovenia (ZZZS)

Lo ZZZS è l'ente responsabile dell'assicurazione sanitaria obbligatoria nella Repubblica di Slovenia e, in caso di distacco di lavoratori, è l'organo competente per l'attuazione delle norme in materia di assistenza sanitaria e per la definizione della legislazione applicabile in caso di distacco di lavoratori. Su richiesta del datore di lavoro, la ZZZS rilascia ai lavoratori distaccati dalla Slovenia un certificato A1 che attesta la loro iscrizione al sistema di sicurezza sociale slovena.

Miklošičeva cesta 24, 1000 Ljubljana

+386 1 3077 300

gp@zzzs.si

<https://www.zzzs.si/>

Unità amministrative e rappresentanze all'estero

Unità amministrative

Le unità amministrative sono istituite per svolgere compiti di amministrazione statale in 58 località. I territori delle unità amministrative sono definiti in modo da garantire un'esecuzione razionale ed efficiente dei compiti amministrativi. Per quanto riguarda i viaggi e l'occupazione dei lavoratori stranieri in Slovenia, le unità amministrative regolano le procedure per l'ottenimento del permesso di soggiorno unico e del permesso di lavoro, nonché la registrazione della residenza temporanea.

<https://www.gov.si/drzavni-organi/upravne-enote/>

Rappresentanze della Repubblica di Slovenia all'estero

Le rappresentanze della Repubblica di Slovenia all'estero svolgono le attività stabilite dalla Convenzione di Vienna sulle relazioni diplomatiche, dalla Convenzione di Vienna sulla rappresentanza degli Stati nelle loro relazioni con le organizzazioni internazionali di carattere universale e dalla Convenzione di Vienna sulle relazioni consolari.

Se cercate informazioni su come possono esservi d'aiuto le rappresentanze all'estero, consultate la sezione Assistenza delle rappresentanze della Slovenia all'estero; <https://www.gov.si/teme/pomoc-slovenskih-predstavnistev-v-tujini/>

ambasciate:

<https://www.gov.si/teme/pomoc-slovenskih-predstavnistev-v-tujini/>

rappresentanze permanenti presso organizzazioni internazionali:

<https://www.gov.si/predstavnistva/#e139057>

consolati guidati da un funzionario consolare di carriera:

<https://www.gov.si/predstavnistva/#e2678>

rappresentanze per paese:

<https://www.gov.si/drzave/>

Altre istituzioni competenti

Difensore del principio di uguaglianza nella Repubblica di Slovenia

Il Difensore del principio di uguaglianza della Repubblica di Slovenia (Zagovornik načela enakosti) è un organo statale indipendente istituito per promuovere le parità di trattamento e garantire la protezione contro la discriminazione.

Železniška cesta 16, 1000 Ljubljana

+386 1 4735 531

080 81 80

gp@zagovornik-rs.si

<https://zagovornik.si/>

Difensore civico della Repubblica di Slovenia

Il Garante dei diritti umani (Varuh človekovih pravic) controlla l'operato di tutti i poteri dello Stato in Slovenia e la loro eventuale violazione dei diritti umani e delle libertà fondamentali dei singoli individui.

Dunajska cesta 56, 1000 Ljubljana

+386 1 4750 050

080 15 30

info@varuh-rs.si

<https://www.varuh-rs.si/>

Camere rappresentative – organizzazioni dei datori di lavoro

Camera dell'Artigianato e dell'Impresa della Slovenia (OZS)

L'OZS è un'organizzazione ombrello che, insieme a 62 camere regionali (OOZ), costituisce un centro commerciale per il sostegno alle PMI. I suoi compiti principali sono il monitoraggio della legislazione, l'esame delle questioni relative all'artigianato e all'imprenditoria e la rappresentanza degli interessi dei propri membri presso gli organi locali, regionali e nazionali e le istituzioni dell'UE. L'organizzazione offre ai propri membri numerosi servizi e programmi di formazione con l'obiettivo di accelerare lo sviluppo delle PMI.

Celovška cesta 71, 1000 Ljubljana

+386 1 5830 500

info@ozs.si

<https://www.ozs.si>

Camera dell'Artigianato e dell'Impresa di Kamnik*

Tomšičeva ulica 11, 1240 Kamnik

+386 1 831 98 10

ooz.kamnik@ozs.si

www.ooz-kamnik.si

Camera dell'Artigianato e dell'Impresa di Nova Gorica*

Ulica Gradnikove brigade 6, 5000 Nova Gorica

+386 05 330 66 00

ooz.novagorica@ozs.si

www.ooz-novagorica.si

**Entrambe le Camere regionali sono partner del progetto Post-Meet. Il sistema delle Camere dell'Artigianato e dell'Impresa comprende un'organizzazione ombrello (OZS) e 62 Camere regionali.*



GZS – Camera dell’edilizia e dell’industria dei materiali da costruzione della Slovenia (GZS ZGIGM)

GZS ZGIGM riunisce i membri per il comune interesse di agire e influire in settori importanti per i membri del settore dell’edilizia e della produzione di materiali da costruzione, in relazione allo Stato, ai sindacati, agli organi e alle istituzioni dell’Unione Europea e ad altri partner nell’adozione e nell’attuazione della politica economica, della legislazione e delle condizioni per il funzionamento del sistema economico.

Dimičeva ulica 13, 1504 Ljubljana

+386 1 5898 242

zgigm@gzs.si

https://www.gzs.si/zbornica_gradbenistva_in_industrije_gradbenega_materiala

Ordini professionali

Camera per la sicurezza e la salute sul lavoro (ZVZD)

La ZVZD contribuisce alla promozione e all’attuazione di un adeguato livello di sicurezza e salute sul lavoro nelle imprese, negli enti pubblici e in altre organizzazioni e istituzioni.

Miklošičeva cesta 38, 1000 Ljubljana

+386 1 4303 256

info@zbornica-vzd.si

<https://zbornica-vzd.si/>

Camera degli Ingegneri della Slovenia (IZS)

L’IZS è un ordine professionale indipendente di ingegneri abilitati. L’ordine svolge compiti e attività in conformità con la legge e lo statuto, garantisce la professionalità e tutela l’interesse pubblico nel campo della pianificazione territoriale e dell’edilizia, nonché la protezione di terzi.

Jarška cesta 10b, 1000 Ljubljana
+386 1 5473 333
izs@izs.si
<https://www.izs.si/>

Ordine degli Architetti e Urbanisti della Slovenia (ZAPS)

ZAPS è un'associazione professionale di architetti, paesaggisti e pianificatori abilitati che svolge compiti previsti dalla legge per garantire la professionalità e la tutela dell'interesse pubblico nel campo dell'urbanistica, dell'edilizia e della protezione verso terzi.

Vegova ulica 8, 1000 Ljubljana
+386 1 2420 670
zaps@zaps.si
<https://zaps.si/>

Sindacati e rappresentanti dei lavoratori dell'edilizia

SDGD – Sindacato dei lavoratori dell'edilizia della Slovenia

Il Sindacato dei lavoratori dell'edilizia della Slovenia è un'organizzazione volontaria fondata dai lavoratori per esprimere collettivamente le proprie esigenze e i propri interessi. Si concentra sulla risoluzione delle loro condizioni economiche, materiali e sociali e sulla tutela dei diritti dei lavoratori.

Dalmatinova ulica 4, 1000 Ljubljana
+386 1 4341 220
oskar.komac@sindikat-zsss.si
marko.tanasic@sindikat-zsss.si
<https://sdgd.si/>

Centro di consulenza per i lavoratori (Delavska svetovalnica)

Il centro di consulenza per i lavoratori è un'organizzazione senza scopo di lucro che si occupa della difesa, tutela, promozione e dello sviluppo dei diritti dei lavoratori, dei diritti sociali e dei diritti di status dei lavoratori e di altri gruppi vulnerabili, con particolare attenzione al rispetto dei diritti dei lavoratori distaccati.

Dalmatinova ulica 4, 1000 Ljubljana
+386 1 4341 293, 080 1434
info@delavskasvetovalnica.si
<https://delavskasvetovalnica.si/>

Punto informativo per stranieri – ZRSZ (Infotočka za tujce – ZRSZ)

Il punto informativo per stranieri è un'attività aggiuntiva dello ZRSZ nell'ambito dell'attuazione della politica occupazionale e del lavoro degli stranieri. Fornisce un supporto completo ai lavoratori migranti e ai loro datori di lavoro.

Dalmatinova ulica 4, 1000 Ljubljana
+386 1 330 81 20
info-tocka@ess.gov.si
<https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve/zaposlitev-tujih-drzavljanov/infotocka-za-tujce/>

Allegati

Allegato 1: Procedura per ottenere la licenza artigianale per lo svolgimento di attività artigianali occasionali in Slovenia

In conformità con le norme slovene ⁽⁴⁸⁾ ⁽⁴⁹⁾, per lo svolgimento di attività artigianali è necessaria un'adeguata qualifica professionale. Le persone giuridiche straniere che prestano occasionalmente servizi artigianali nella Repubblica di Slovenia devono ottenere una licenza artigianale prima di iniziare a prestare i servizi e *isciversi nel registro artigianale* presso la Camera dell'Artigianato e dell'Impresa della Slovenia (OZS)⁽⁵⁰⁾. La domanda deve essere presentata utilizzando il modulo prescritto⁽⁵¹⁾. La licenza artigianale viene rilasciata di norma per un periodo di un anno e può essere prorogata su richiesta⁽⁵²⁾.

Allegato 2: Requisiti per la direzione dei lavori in cantiere per gli esecutori – iscrizione nell'apposito registro ai sensi del GZ-1

La legge sull'edilizia (GZ-1)³⁵ disciplina le condizioni per la costruzione e l'utilizzo di immobili e altre questioni relative all'edilizia. Per gli operatori stranieri, l'articolo 20 della legge stabilisce le condizioni per lo svolgimento permanente (fisso) e temporaneo (transfrontaliero) di servizi di costruzione.

(48) *Legge sull'artigianato (ObrZ)*, Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 50/94 del 12. 8. 1994, con tutte le modifiche; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO355>

(49) *Regolamento sulle attività artigianali*, Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 63/13 del 25.7.2013; ultima modifica: Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 43/2025 del 17.6.2025: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=URED6436>

(50) *Camera dell'artigianato e dell'imprenditoria della Slovenia (OZS)*; <https://www.ozs.si/javna-pooblastila>

(51) *Domanda per il rilascio di una licenza per l'esercizio temporaneo di un'attività artigianale*; <https://www.ozs.si/datoteke/ozs/staro/Media/Dokumenti/ZA%20CLANE/OD%20-%20licence%20-%20dovolilnice/Vloge%20in%20obrazci/OD/vloga%20za%20isdajo%20permits%20o%20for%20C4%8Dasnem%20delovanju%20OD.pdf>

(52) *Domanda di proroga del permesso per l'esercizio temporaneo di attività artigianale*: https://www.google.com/search?q=Vloga+za+podalj%C5%A1anje+dovoljenja+za+za%C4%8Dasno+opravljanje+obrtne+dejavnosti∓mq=Vloga+za+podalj%C5%A1anje+dovoljenja+za+za%C4%8Dasno+opravljanje+obrtne+dejavnosti&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBBzQ3MmowajeoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Gli appaltatori di servizi di costruzione con sede nell'UE/SEE/Svizzera o in uno Stato con cui è stipulato un accordo internazionale adeguato (Stati contraenti) possono svolgere in Slovenia le attività edilizie in modo permanente o temporaneo in tutte le forme giuridiche, purché soddisfino i requisiti per lo svolgimento legale dell'attività nel paese in cui hanno sede.

Gli appaltatori di paesi terzi possono svolgere l'attività alle stesse condizioni e purché sia soddisfatta la condizione di reciprocità sostanziale.

Tale condizione è soddisfatta se gli appaltatori sloveni possono esercitare l'attività nel loro paese a condizioni comparabili. Se l'appaltatore ha sedi in più paesi, ai fini della valutazione della reciprocità sostanziale si tiene conto dell'ordinamento giuridico del paese con le norme più severe.

Indipendentemente dalla loro provenienza, gli appaltatori stranieri che desiderano operare sul mercato sloveno devono:

- avere una copertura assicurativa per la responsabilità civile derivante dall'esercizio della propria attività, in conformità con la GZ-1 (somma assicurativa minima annuale di 50.000 €; è valida anche un'assicurazione stipulata all'estero, se copre adeguatamente i danni nella Repubblica di Slovenia),
- garantire la collaborazione di un professionista adeguatamente qualificato per la direzione dei lavori o la direzione dei lavori, in conformità con GZ-1,
- provvedere all'iscrizione del responsabile dei lavori presso l'albo professionale competente.

Assicurazione di responsabilità civile

Per assicurazione adeguatamente stipulata si intende la prova di assicurazione di responsabilità civile stipulata nella Repubblica di Slovenia o in un altro Paese. L'assicurazione di responsabilità civile è adeguata se include la responsabilità per danni che potrebbero derivare all'investitore o a terzi in relazione allo svolgimento della sua attività e deve coprire i danni causati da negligenza, errori o omissioni del contraente e dei suoi dipendenti, con un importo assicurato annuo non inferiore a 50.000 € (articolo 16 GZ-1).

Collaborazione di esperti che possono dirigere i lavori di costruzione

La legge sull'edilizia (GZ-1) e la legge sull'attività architettonica e ingegneristica (ZAID)⁽⁵³⁾, applicabili a determinate categorie di lavoratori dell'edilizia, si applicano anche ai lavoratori distaccati. Per le professioni nel campo della progettazione, della supervisione e della direzione dei lavori edili, esse stabiliscono le condizioni per l'esercizio di tali professioni.

(53) *Legge sull'attività architettonica e ingegneristica (ZAID)*, Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 61/17 del 24.10.2017 e 133/22 – decisione della Corte costituzionale; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7342>

Gli appaltatori stranieri devono garantire la collaborazione di una persona in grado di dirigere i lavori edili⁽⁵⁴⁾ e provvedere al suo status (iscrizione nell'albo) presso una delle camere professionali competenti:

- **La Camera degli Ingegneri della Slovenia (IZS)**⁽⁵⁵⁾ gestisce un registro dei capi cantiere-direttori dei lavori (categorie Vz, Vm, Vnp*), gestisce le procedure di riconoscimento delle qualifiche professionali, organizza esami professionali per capi cantiere e ingegneri autorizzati.
- **La Camera dell'Artigianato e dell'Impresa della Slovenia (OZS)**⁽⁵⁶⁾ gestisce un registro dei capi cantiere-direttori dei lavori per mastri artigiani nel settore dell'edilizia, organizza esami di mastro artigiano e rilascia licenze artigiane. Con il superamento dell'esame di mastro artigiano, i candidati ottengono un titolo, ad esempio: mastro muratore, mastro lattoniere-copritetto, e possono iscriversi nel registro dei capi cantiere presso l'OZS (categoria Mi*).
- **La Camera di Commercio e Industria della Slovenia (GZS)**⁽⁵⁷⁾ gestisce il registro dei capi cantiere per i capi squadra edili e organizza anche gli esami per ottenere il titolo di capo squadra edile. Il caposquadra edile può iscriversi all'albo dei capi cantiere presso la GZS (categoria di).
- Per l'esecuzione dei compiti in conformità con le disposizioni della ZAID, gli appaltatori stranieri concordano i dettagli con **l'Ordine degli Architetti e Urbanisti della Slovenia (ZAPS)**⁽⁵⁸⁾. Si tratta di architetti e urbanisti autorizzati.

Maggiori dettagli sulle procedure di riconoscimento delle qualifiche professionali sono disponibili sul sito web ufficiale della Repubblica di Slovenia GOV.SI e nella legge sul riconoscimento delle qualifiche professionali per l'esercizio delle professioni regolamentate (ZPPPK)⁽⁵⁹⁾.

Nota: la legislazione non richiede l'assicurazione di responsabilità civile e l'iscrizione nell'albo dei capi cantiere per i lavori di finitura (come lavori di tinteggiatura, rivestimento di pavimenti e pareti e simili) che non hanno un'influenza significativa sul rispetto dei requisiti essenziali di cui all'articolo 25 del GZ-1.

***Classificazione delle professioni dei responsabili dei lavori in base al livello di istruzione**

(54) La legge sull'edilizia (GZ-1) al quarto comma dell'articolo 20 stabilisce che la direzione dei lavori è assicurata da soggetti adeguatamente qualificati: esperti autorizzati, capi cantiere, maestri nel settore dell'edilizia e capi squadra, il cui profilo richiesto dipende dal tipo e dalla complessità della costruzione.

Il riconoscimento delle qualifiche professionali per i capi cantiere-direttori dei lavori è disciplinato dagli articoli 21, 22 e 23 del GZ-1, che stabiliscono i requisiti per l'iscrizione nell'albo, le modalità di riconoscimento e la procedura. L'Inženirska zbornica Slovenije (IZS, Camera degli Ingegneri della Slovenia) è competente per l'esecuzione delle procedure di riconoscimento delle qualifiche professionali dei capi cantiere-direttori dei lavori.

Il GZ-1 non disciplina il riconoscimento delle qualifiche professionali di capomastro e capocantiere acquisite all'estero, e l'OZS e la GZS non sono espressamente autorizzate a farlo dalla legge. In tali casi, gli appaltatori si rivolgono all'OZS (esami di mastro artigiano) o alla GZS (capocantiere) per chiarimenti in merito al riconoscimento e all'iscrizione nell'elenco dei capi cantiere. Le procedure di riconoscimento delle qualifiche professionali straniere per l'esercizio di professioni regolamentate si svolgono in conformità con la legge sul riconoscimento delle qualifiche professionali per l'esercizio di professioni regolamentate (ZPPPK).

(55) Camera degli Ingegneri della Slovenia: Procedura di riconoscimento delle qualifiche professionali di responsabile dei lavori: procedura e domanda; cittadini dell'UE – IZS; <https://www.izs.si/poklicne-kvalifikacije/drzavljeni-eu/>

(56) OZS – Camera dell'artigianato e dell'imprenditoria della Slovenia: <https://www.ozs.si/>

(57) Camera di commercio e dell'industria della Slovenia – GZS; <https://gzs.si/>

(58) Camera dell'architettura e dello spazio della Slovenia – ZAPS; <https://zaps.si/>

(59) Legge sul riconoscimento delle qualifiche professionali per l'esercizio delle professioni regolamentate (ZPPPK); Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 39/16; del 19 maggio 2016, con tutte le modifiche; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7077>

Vz – responsabile dei lavori – programmi di studio di primo livello (istruzione superiore tecnica nel settore dell’edilizia)

Vm – caposquadra – istruzione professionale superiore tecnica nel settore dell’edilizia

Vnp – caposquadra – istruzione secondaria tecnica

Mi e Di – capi d’opera – mastri nel settore dell’edilizia e capi d’opera edili

Lavori svolti dal singolo caposquadra	Vz	Vm	Vnp	Mi&Di
Gestione dell’intera costruzione o della maggior parte di un edificio COMPLESSO	X			
Direzione dell’intera costruzione o della maggior parte di un edificio MENO COMPLESSO	X	X		
Direzione di singoli lavori su edifici COMPLESSI e MENO COMPLESSI	X	X	X	X
Direzione dei lavori di costruzione di edifici NON COMPLESSI e di SINGOLI lavori (ad esempio: costruzione, coperture, lavori di carpenteria metallica, facciate termoisolanti, impianti elettrici, impianti idraulici, riscaldamento, climatizzazione, ventilazione e altro)	X	X	X	X

**** Per facilitare la comprensione del sistema di istruzione e formazione nella Repubblica di Slovenia, allegiamo uno schema del sistema scolastico sloveno: GOV.SI⁽⁶⁰⁾.**

(60) Schema del sistema scolastico sloveno: <https://www.gov.si/en/topics/slovenski-solski-sistem-in-slovensko-ogrodje-kvalifikacij/>

