

**Convention Collective Nationale sur la Discipline de la Relation de Travail
Domestique**

Signée le 08 septembre 2020

Avec les révisions et les ajouts au procès-verbal du 28 septembre 2020

Stipulée entre

FIDALDO – FEDERATION ITALIENNE DES EMPLOYEURS DOMESTIQUES composée de :

NUOVA COLLABORAZIONE, ici représentée par le Président, Av. Alfredo Savia ;

ASSINDATCOLF, ici représentée par le Vice-Président, Av. Alessandro Lupi ;

ADLD, ici représentée par le Président, Dr. Luigi Arnaldo Carriero ;

ADLC, ici représentée par la Présidente, Mme. Tiziana Mariotti ;

DOMINA – ASSOCIATION NATIONALE DES EMPLOYEURS DOMESTIQUES ;

Et

FEDERATION ITALIENNE DES TRAVAILLEURS DU COMMERCE, DU TOURISME ET DES SERVICES
(**FILCAMS-CGIL**) ;

FEDERATION ITALIENNE DES SYNDICATS DES SERVICES COMMERCIAUX, CONNEXES ET TOURIS-
TIQUES (**FISASCAT-CISL**) ;

SYNDICAT ITALIEN DES TRAVAILLEURS, DU TOURISME, DU COMMERCE ET DES SERVICES (**UIL-
TuCS**) ;

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS AU SERVICE DE LA PERSONNE (**FEDERCOLF**) ;

AU VU

Du CCNL sur la discipline de la relation du travail domestique, signée le 1^{er} juillet 2013, et le résultat des négociations pour son renouvellement

A ETE SIGNÉ

En annexe le nouveau CCNL sur la discipline de la relation de travail domestique, composé de :

- a) Cinquante-quatre articles;
- b) explications dans le procès-verbal;
- c) grilles des salaires minimums (grilles A/L).

Lus, approuvés et signés par les représentants de toutes les Organisations contractantes.

Rome, Le 8 septembre 2020

SOMMAIRE

Procès-verbal de l'accord

Convention collective nationale de travail sur la discipline de la relation de travail domestique

Art. 1 – Champ d'application

Art. 2 – Indissolubilité de la présente réglementation

Art. 3 – Conditions plus favorables

Art. 4 – Documents de travail

Art. 5 – Recrutement

Art. 6 – Contrat individuel de travail (Lettre de recrutement)

Art. 7 – Contrat à durée déterminée

Art. 8 – Partage de poste

Art. 9 – Encadrement des travailleurs

Art. 10 – Service de soins de nuit discontinus pour la personne

Art. 11 – Services d'attente exclusivement

Art. 12 – Période d'essai

Art. 13 – Repos hebdomadaire

Art. 14 – Heures de travail

Art. 15 – Heures supplémentaires

Art. 16 – Jours fériés nationaux et ouvrables

Art. 17 – Congés

Art. 18 – Suspensions des jours non ouvrables

Art. 19 – Autorisations

Art. 20 – Autorisations à la formation professionnelle

Art. 21 – Congé pour les femmes victimes de violences sexistes

Art. 22 – Absences

Art. 23 – Droit à l'étude

Art. 24 – Mariage

Art. 25 – Protection des mères qui travaillent

Art. 26 – Protection du travail des mineurs

Art. 27 – Maladie

Art. 28 – Protection des conditions de travail

Art. 29 – Accident du travail et maladie professionnelle

Art. 30 – Protection de la sécurité sociale

Art. 31 – Service militaire et rappel aux armes

Art. 32 – Transferts

Art. 33 – Déplacements

Art. 34 – Rémunération et barème de paie

Art. 35 – Revenu minimum

Art. 36 – Logement et repas

Art. 37 – Échelon d'ancienneté

Art. 38 – Variation périodique du salaire minimum et des valeurs conventionnelles de la restauration et de l'hébergement

Art. 39 – Treizième mois de salaire

Art. 40 – Fin de la relation de travail et préavis

Art. 41 – Indemnité de fin de contrat (T.F.R.)

Art. 42 – Indemnisation en cas de décès

Art. 43 – Autorisation d'absence pour mandat syndical

Art. 44 – Interprétation du Contrat

Art. 45 – Commission Nationale de mise à jour des salaires

Art. 46 – Commission Paritaire Nationale

Art. 47 – Commissions territoriales de conciliation

Art. 48 – Agence bilatérale Ebincolf

Art. 49 – Négociation de second niveau

Art. 50 – Cas.sa.Colf

Art. 51 – Fondo Colf

Art. 52 – Retraite complémentaire

Art. 53 – Cotisations d'assistance contractuelle

Art. 54 – Entrée en vigueur et durée

Notes sur le procès-verbal

Tableaux de rémunération du salaire minimum

PARTIES CONTRACTANTES

FIDALDO – FEDERATION ITALIENNE DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, membre de Confedilizia, représentée par le Président Av. Alfredo Savia, du Vice-Président Dr. Renzo Gardella, du Secrétaire National Dr. Teresa Benvenuto, et des Maitres : Av. Filippo Breccia Fratadocchi, Compt. Luigi Arnaldo Carriero, Compt. Alberto Carriero, Ing. Lelio Casale, Av. Alessandro Lupi, Mme Gianna Machiorlatti, Mme Tiziana Mariotti, Compt. Stefano Rossi, Mme Flavia Tettamanti, Dr. Salvatore Verga, Av. Franca Zappata, Dr. Andrea Zini ;

Composée de :

NUOVA COLLABORAZIONE, représentée par le Président, Av. Alfredo Savia ;

ASSINDATCOLF, représentée par le Vice-Président, Av. Alessandro Lupi ;

ADLD, représentée par le Président, Compt. Luigi Arnaldo Carriero ;

ADLC, représentée par la Présidente, Mme Tiziana Mariotti ;

et

DOMINA – ASSOCIATION NATION DES EMPLOYEURS DOMESTIQUE représentée par le Secrétaire Général Dr. Lorenzo Gasparrini, Bonaventurina Fringuelli, Federica Rossi, Romano Magrini, Federico Borgoni, Vincenzo Falabella, Dino Barlaam, Luciano De Santis, Roberto Messina, Tiziana Licopoli, Sara De Santis, Sonia De Santis, Anna Scìò, Germana Antonelli, Alina Martorelli, Pina Jannello, Marcella Morbiducci, Laretta Serafini, Lucia Franchini, Maria Grazia Di Liberto, Cinzia Canelli, Omar Lardieri, Giulio Marsico, Loretta Ramazzotti, Iolanda Mancuso, Francesco Costanzo, Anna Selvaggi, Elvia Raia, Prospero Cerabona, Vincenzo Gigli, Sara Bondavalli, Viviana Muti, Alessandro Pezzano, Maria Brunella Stancato, Virginia Pellicone, Giovanni Saviola, Angela Dima, Paola Fusè, Tiziana Lazzarotto, Elisa Belussi, Monica Bonassi.

Avec le conseil juridique de Maître Massimo De Luca.

D'une part,

et

FILCAMS-CGIL – FEDERATION ITALIENNE DES TRAVAILLEURS, DU COMMERCE, DU TOURISME ET DES SERVICES, représentée par la Secrétaire Générale Mara Grazia Gabrielli, du Responsable du secteur Luciana Mastrocola, des Secrétaires Nationaux Cinzia Bernardini, Alessio Di Labio, Gianfranco Fattorini, Fabrizio Russo, du Président du CD Andrea Montagni et des composants du Comité Directif National Agostini Luana, Alfatti Caterina, Amadeo Domenica, Antonini Dora Annunziata, Baffa Matteo, Ballanti Caterina, Battistini Luca, Beretta Marco, Bergonzi Paola, Bianchi Massimiliano, Bigazzi Sabina, Bont Cristina, Botteghi Mirco, Brotini Luisella, Bucchioni Giovanni, Buillet Isabelle, Buonopane Francesco, Caiolo Monja, Camellini Elisa, Capuano Daniele, Caramelle Roland, Cardinali Stefania, Carmassi Marco, Carniato

Nadia, Carpinetti Michele, Cavallini Maria Lisa, Cepile Stella, Chierici Luca, Ciccarelli Laura, Cipollini Lucio, Cirica Andrea, Cochi Federica, Colleoni Mario, Conti Simona, Costanzo Antonella, Cristiani Paolo, Cuomo Massimo, Danesino Lara, De Pantz Cecilia, De Zolt Luca, Di Tuoro Luana, Favola Fabio, Ferrais Sara, Ferrari Chiara, Ferrone Andrea, Folli Cinzia, Fraddanni Pieralba, Ghisletti Alessandra, Giannini Alessandro, Gioia Giovanni, Giorgini Lorena, Giorgini Katuscia, Griffini Roberta, Grigolato Margherita, Grymalyuk Vasylyna, Italiano Valentina, Lanzi-Gianni, Leonardi Salvatore, Leone Giuseppe, Liguori Isabella, Lovisetto Andrea, Lucchesi Francesco, Lucchi Barbara, Mandato Francesca, Mangione Salvina, Marianetti Cinzia, Mastrogirolamo Stefano, Mazigh Aouatif, Menci Renata, Michelele Barbara, Milazzo Nella, Moccia Marquidas, Moia Beatrice, Montalti Paolo, Moretti Matteo, Moscatello Joice, Muratore Livio, Nappa Rosaria, Neglia Barbara, Nicoli Stefano, Nigro Claudia, Odoni Alessio, Pasqualin Antonella, Pelliccia Alessandra, Petrillo Laura, Pizzi Marco, Pozzi Lidia, Protopapa Antonella, Radin Umberto, Riboni Mara, Rosolia Maria Luisa, Saccomani Paolo, Sanna Alessandra, Sannazzaro Michele, Schifino Elena, Serafimof Enache Ahana, Sesena Cristian, Sgargi Emiliano, Simeone Nando, Spiganti Daniela, Spinelli Antonella, Stacchini Massimiliano, Tanzini Marzia, Valentino Giuseppe, Verderio Jurij, Villani Angela, Vitale Ludovico, Zambon Monica, Zanola Elena, avec l'intervention de la Confédération Générale Italienne Des Travailleurs - CGIL, représentée par la Secrétaire Confédérale Tania Scacchetti.

et

FISASCAT-CISL - La Fédération Italienne des Syndicats Employés des Services Commerciaux Connexes et du Tourisme – affiliée à la FIST CISL – représentée par le Secrétaire Général Davide Guarini, par les Secrétaires nationaux : Aurora Blanca, Mirco Ceotto, Vincenzo Dell’Orefice, Fabrizio Ferrari, et de: Piero Casali, Salvatore Carofratello, Stefania Chicca, Marco Demurtas, Elena Maria Vanelli (coordination féminine), du Bureau Syndical, de Dario Campeotto – Président AQuMT, avec une délégation composée de: Adami Hansjorg, Alessandrini Claudio, Alquati Marco, Ammendola Giovanna, Antonini Patrizia , Arcadio Antonio, Arighi Massimiliano, Atzori Giuseppe, Avanzi Giulia, Avanzino Silvia Michela, Avanzo Lamberto, Bagnolini Gianluca, Baldin Ivano, Barazzetta Francesco, Barbatano Antonella, Baroncini Claudia, Bartucci Maria Cristina, Battuello Dario, Bellini Patrizia, Bellomo Alfonso, Belotti Claudia, Benfenati Luca, Bernelli Giuseppina, Bernicchi Giovanni, Bettoni Giovanna, Biondi Bendinelli Carlo, Blau Andrea, Bocchese Matteo, Boccuzzi Giuseppe, Bodon Marco, Boscaro Massimo, Bottani Luca, Bravi Carlo, Bristot Stefano, Brotto Gianfranco, Calabrò Domenica, Calà Guido, Calvi Stefano, Camera Paola, Cannizzo Patrizia, Capitale Laura, Capobianco Michela, Cappelli Margara, Carafiglia Claudia, Carasi Venera, Careddu Eleonora, Caruso Assunta, Castagnino Katia, Catizone Giovanna, Celi Roberto, Centa Simone, Chiarini Laura, Chiocci Valter, Chirico Francesca, Chirico Stefania, Ciotti Novella, Ciranni Daniele Maria, Citerio Alberto, Ciurlia Sara, Cocco Silvia, Colella Nicola, Comerci Gildo, Comiati Giovanni Battista, Contemi Pietro, Costantini Carlo, D'agostino Salvatore, D'alessandro Luigi, Dall'Ara Michele, De Leo Vincenza, De

Peron Enrico, Destefanis Carla, De Stefano Alessandro, Destito Marisa, Di Lanzo Mauro, Di Leo Pancrazio, Di Matola Flavio, Di Micco Gennaro, Di Paola Carlo, Di Polidoro Luca, Di Stefano Athos, Diociaiuti Stefano, D'isanto Angelo, Dondeinaz Hanry, Donno Valentina, Dorella Edoardo, Egger Ulrike, Elmi Andretti Gianni, Eustachi Giovanna, Fabbri Matteo, Falcucci Giulia, Faraci Isabella, Farina Adalberto, Federico Salvatore, Ferrari Ermanno, Ferreri Antonella, Ferrario Giorgio Achille, Fiorenza Giuseppe, Fioruti Monya, Fontana Carla, Fontanella Giorgio, Foschini Silvia, Frigelli Davide, Frigerio Roberto, Galli Stefano, Gallina Elisabetta, Gallo Vittorio, Gargano Patrizia, Giacomazzi Adriano, Gobbi Enrico, Gobbi Simone, Gola Simona, Gravina Michele, Grosso Alessandro, Gualtieri Alessandro, Guaschino Massimo, Guida Monica, Imperatori Sara, Ingrosso Alessandro, Lai Manolo, Landolfi Giuseppe, Lazzaro Angela, Le Foche Paolo, Lerna Annette, Liverani Fabrizio, Locatelli Alessandro, Locci Alice, Lo Papa Fortunato, Longo Olga, Lorenzi Diego, Lorrari Sara, Maestripietri Luca, Magri Alessandra, Mairone Chiara, Manca Patrizia, Mandelli Rossana, Mangone Marino Gilberto, Manna Maria, Marcazzan Luca, Marcellino Alessandro, Marchetti Paolo, Marcomini Diego, Marini Diego, Marrone Salvatore, Martelli Andrea, Martignetti Alessandro, Matrone Pasqualina, Mattatelli Giuseppe, Mazza Gianfranco, Mazzei Lucio, Medici Germano, Mela Maria Giovanna, Melis Cristina, Menegale Simona, Meniconi Daniele, Metitone Serena, Miani Elisa, Miranda Paolo, Molinari Marco, Montagnini Cristiano, Montefusco Raffaele, Montillo Domenico, Montuori Raffaele, Muggianu Michele, Murazzo Stefano, Musumeci Michele, Nacca Roberto, Natili Valerio, Nesti Ilio, Notarnicola Ivan, Orabona Vincenza, Paialunga Marco, Pallotta Maria, Pangrazzi Marina, Parlanti Raffaella, Parrino Giovanni, Pascucci Aldo, Pasqualitto Romano, Pegoraro Nicola, Pelligani Fabio, Peruffo Sarah, Pesce Barbara, Piacquaddio Leonardo, Piali Simone, Piazzese Carlo, Pietrosanto Cinzia, Pintacorona Teresa, Pizzingrilli Pietro, Pogliani Francesco, Pozzo Rita Lucia, Porcedda Monica, Pruenster Elmar, Raffa Rita, Ramaglia Graziella, Ramogida Nicola, Raso Rosetta, Righini Maurizio, Rizzo Maurizia, Rostellato Katuscia, Rotoni Rachele, Ruta Miriam, Sabaini Andrea, Saladino Laura, Santellani Diego, Santrone Silvio Natale, Scarcello Angelo, Scialanca Massimiliano, Segà Milena, Semeria Marilena, Sergi Filippa Alessandra, Serra Roberta, Sferruzza Giuseppina, Sgobbo Angelo, Silvestri Cristina, Silvestro Rosa, Solavagione Enrico, Soleggiati Selena, Sorice Debora, Spinosa Massimo, Spinzi Luigi, Spitaleri Vincenzo, Spanò Gian Claudio, Squartini Marco, Taha Ahmad Ali, Talamone Mirko, Tamburini Ettore, Tarantini Carmela, Tomaselli Annunziata, Trinchitella Luca, Tutzer Judith, Untermarzonner Josef, Vaghini Michele, Vavassori Terry, Vento Giorgio, Verde Marco, Vignolo Cristina, Vissà Floriana, Zanforlini Mirta, Zucconi Jonathan, Zullo Stefania; de la Confédération Italienne Syndicats Des Travailleurs (CISL) représentée par le Secrétaire Général Cisl Annamaria Furlan.

et

UILTuCS – UNION ITALIENNE DES TRAVAILLEURS DU TOURISME, DU COMMERCE ET DES SERVICES représentée par le Secrétaire Général Brunetto Boco, et des Secrétaires Nationaux:

Stefano Franzoni, Paolo Andreani, Emilio Fagnoli, Gabriele Fiorino, Marco Marroni, Gennaro Strazzullo, Anna Maria Selvaggio; par Antonio Vargiu et Paolo Proietti du Département Syndical, des composants du Conseil National: Mauro Agricola, Antonio Andrisano, Cristiano Ardaù, Sergio Ariodante, Angelo Ascenzi, Massimo Aveni Banco, Mauro Baldessari, Giuliana Baldini, Bernardo Balducci, Sabina Bardi, Piero Bartolomei, Riccardo Bassi, Vassilios Bassios, Fernando Bernalda, Angela Bigheretti, Enza Bonamici, Fabrizio Bontà, Piercarlo Borgo, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Fabio Bove, Alfredo Buoninconti, Marco Callegari, Elvira Campitiello, Luigi Canali, Elena Cannone, Biagio Carfagna, Gianfranco Cartisano, Giovanbattista Casa, Luana Cece, Luca Cerusa, Irene Cesari, Roberto Ciccarelli, Claudio Cicchitti, Marco Conficconi, Alessandro Contucci, Cristina D'Ambrosio, Mario D'Angelo, Sabrina De Stefano, Sergio Del Zotto, Marco Dell'Anna, Patrizia Dell'Anno, Rocco Della Luna, Mario Dello Russo, Silvia Dessì, Bruno Di Federico, Lucia Di Iorio, Antonio Di Maio, Francesco Di Martino, Maria Di Sarno, Sergio Diecidue, Elio Dota, Roberto Fallara, Giovanna Famà, Elvira Fatiganti, Pietro Feliciangeli, Barbara Ferrandino, Massimiliano Ferrante, Nadia Festa, Marianna Flauto, Anna Florida, Massimo Forti, Roberto Frizzo, Fabio Fugnesi, Caterina Fulciniti, Luigi Galiano, Giovanni Gazzo, Cataldo Giammella, Maria Rita Giardina, Stefania Giunta, Mario Grasso, Marcello Gregorio, Emanuela Grillo, Giada Grimaldi, Carlo Guarnaccia, Pasquale Guarracino, Ciro Guida, Angelo Gulizia, Luciano Gullone, Bartolo Iozzia, Anila Kaya Cenolli, Andrea Lai, Walter Largher, Giuseppe Lavia, Cosimo Lavolta, Donato Lazizzera, Maria Lenoci, Diego Loreto, Maria Ermelinda Luchetti, Claudia Lugaresi, Roberto Maestrelli, Domenico Malerba, Massimo Marchetti, Barbara Marchini, Fabio Marchiori, Maurizio Marini, Luca Marino, Michelangelo Mazzola, Samantha Merlo, Mario Miccoli, Maurizio Milandri, Emanuele Montemurro, Mauro Munari, Guido Murvana, Rachele Muscara', Claudio Nanni, Enrico Natale, Felicité Ngo Tonye, Mauro Orsan, Leonardo Pace, Antonio Palermo, Annalisa Pantera, Sabino Patruno, Roberto Pennati, Antonella Perrone, Giannantonio Pezzetta, Antonia Piani, Samuele Piga, Gioia Rabà, Domenico Raschellà, Maurizio Regazzoni, Adalisa Rizzo, Gianni Rodilosso, Maria Ida Saja, Carlo Sama, Valeria Savarese, Gianni Scagliola, Chiara Sclafani, Riccardo Serri, Maura Settimo, Giuseppe Silvestro, Raffaele Statti, Parmenio Stroppa, Michele Tamburelli, Lorenzo Tollari, Rosario Trupia, Giancarlo Turchetti, Roberta Valenti, Ivana Veronese, Alessandro Visentin, Giorgio Zattoni, Giuseppe Zimmari, Matteo Zorn, Cosimo Zumbo; avec l'intervention de l'Union Italienne du Travail (UIL) représentée par la Secrétaire Confédérale Tiziana Bocchi,

et

FEDERCOLF - FEDERCOLF, FEDERATION SYNDICALE DES TRAVAILLEURS AUX SERVICE DE LA PERSONNE, représentée par la Secrétaire Générale Rita De Blasis ; des Secrétaires Nationaux : Laudina Zonca, Silvia Foresti, Filomena Navone, Silvia Ferretti ; des membres du Conseil Directif : Roberto Conchetto, Leah Jane Fuertes, Daniela Mazzoleni, Antonia Paoluzzi, Antonietta Ragosta, Livia Scansani. Avec l'assistance de la délégation syndicale composée de : Vita Bonanno, Costantina Castiglione, Sabrina Cipolla, Rachele Volpicelli, conseillers nationaux Api-Colf. Avec la participation des représentants suivants de Federcolf: Alfonsi Pamela,

Alvites Rojas Natividad, Andrisani Paola, Ardivel Martina, Artico Paola, Babych Lyubov, Berdin Tiziana, Bonanno Caterina, Borgonovo Maddalena, Bressanello Antonio, Castillo Margarita Irene, Cervantes Rodriguez Elsa Sabina, Colleoni Eleonora, Cristofaro Anna, Davideri Cristina, De Luca Rosa, Di Cristofalo Rosaria, Garrinella Eleonora, Iacopinelli Sabrina, Lacentra Marian-tonietta, Letona Pacheco Rosalia, Lobauo Walter, Manzato Susi, M'Bro Akpes Mathurin, Merella Angela, Minocchi Celestina, Mosconi Luciana, Nenova Decheva Stefka, Novo Barbara, Ochoa Paucar Laura Leonor, Pessina Sara, Putgioni Caterina, Robba Laura, Rosu Maria, Scala Franca, Soxso Teresa Lucia, Stancheva Vladimirova Vasya, Stara Mario, Stocchino Patrizia. Avec l'assistance des représentants étrangers : Maria Chavez (Guatemala), Asia Rhina De Los Santos (Rép. Dominicaine), Noemi Del Carmen Garcia Mulato (El Salvador), Khrystyna Ivat (Ukraine), Niculae Purice (Roumanie), Cristina Narido (Phillipines), Kira Dimitrova Nikolova (Bulgarie), Lorena Urrello (Perou).

Avec le conseil juridique de Maitre Armando Montemarano.

D'autre part,

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE SUR LA DISCIPLINE DE LA RELATION DE TRAVAIL DOMESTIQUE

Art. 1 – Champ d’application

1. La présente convention de travail collectif nationale, stipulée entre :

- **FIDALDO**, Fédération italienne des employeurs de travailleurs domestiques, membre de la Confedilizia, constituée par la NUOVA COLLABORAZIONE, ASSINDATCOLF, ADLD, ADLC,
- **DOMINA**, Association Nationale des Familles Employant des Travailleurs Domestiques

D’une part,

Et **Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS et Federcolf**

D’autre part,

Réglementent la relation de travail domestique de manière unifiée pour l’ensemble du territoire national.

La convention s’applique aux assistants familiaux (aide à domicile, soignants, baby-sitters et autres profils professionnels visés dans la présente CCNL), y compris aux non-ressortissants italiens ou apatrides, cependant salariés, chargés de veiller au bon fonctionnement de la vie familiale et du foyer, en tenant compte de certaines caractéristiques fondamentales de la relation.

2. Pour les bénéficiaires, la législation dictée en matière de placement au pair par la Convention du 24 novembre 1969, n. 68, ratifiée par la Loi n. 304 du 18 mai 1973, reste cependant valable.

Art. 2 – Indivisibilité de ce règlement

1. Les dispositions de cette réglementation collective nationale sont, dans le cadre de chacune des institutions concernées, indissociables et corrélatives entre elles, et ne peuvent donc être combinées avec d’autres traitements, et sont considérées par les parties comme globalement plus favorables que celles des conventions collectives précédentes.

Art. 3 - Conditions plus favorable

1. Tout traitement plus favorable sera maintenu sous la forme de '*ad personam*'.

Art. 4 – Documents de travail

1. Lors du recrutement, le travailleur doit remettre à son employeur les documents nécessaires conformément à la législation en vigueur et présenter les documents d’assurance et de sécurité sociale, ainsi que tout autre document de santé mis à jour avec toutes les attestations requises par les lois en vigueur, une pièce d’identité personnelle en cours de validité et tout diplôme ou certificat professionnel spécifique. Le travailleur non ressortissant de l’UE peut être embauché s’il est en possession d’une carte de séjour valide pour l’exécution d’un travail subordonné.

Art. 5 – Recrutement

1. L'embauche du travailleur doit être conforme à la loi.

Art. 6 - Contrat individuel de travail (lettre de travail)

1. Un contrat de travail (lettre de travail), doit être stipulé entre les parties, en plus des éventuelles clauses spécifiques :
 - a) la date du début de la relation de travail;
 - b) la catégorie d'appartenance;
 - c) durée de la période d'essai;
 - d) existence ou non de cohabitation;
 - e) la résidence du travailleur, ainsi que tout autre domicile, valable aux fins de la relation de travail. Pour les relations de cohabitation, le travailleur doit indiquer tout domicile autre que celui de cohabitation, il doit être valable en cas d'absence de ce dernier.
 - f) la durée des heures de travail et sa répartition;
 - g) toute tenue de travail, qui doit être fournie par l'employeur ;
 - h) Pour les travailleurs en concubinage, le placement de la demi-journée de repos hebdomadaire accordé le dimanche, ou à un autre jour dans le cas visé à l'art. 13, dernier paragraphe;
 - i) rémunération convenue;
 - j) la prestation du lieu de travail ainsi que la fourniture de tout déplacement temporaire pour des vacances ou pour d'autres raisons familiales (déplacements);
 - k) période convenue de jouissance du congé annuel;
 - l) l'indication de l'espace adéquat où le travailleur a le droit de stocker et de conserver ses effets personnels;
 - m) paiement obligatoire des contributions d'assistance contractuelle, comme indiqué à l'art.53 ;
 - n) présence possible de systèmes audiovisuels à l'intérieur de l'habitation ;
 - o) application de toutes les autres dispositions prévues dans le présent contrat.
2. La lettre d'embauche, signée par le travailleur et l'employeur, doit être échangée entre les parties. Les variations des conditions contractuelles, non seulement occasionnelles, doivent être convenues.

Art. 7- Contrat à durée déterminée (CDD)

1. Le recrutement peut être effectué pour une durée déterminée, conformément à la législation en vigueur, obligatoirement par écrit, avec échange entre les parties de la lettre relative, qui en préciseront les circonstances.
2. La forme écrite n'est pas obligatoire lorsque la durée de la relation de travail, purement occasionnelle, n'excède pas douze jours calendaires.
3. La durée du contrat à durée déterminée peut être prolongée avec le consentement du travailleur, que la durée initiale du contrat est inférieure à 24 mois. Le cas échéant, le

renouvellement est autorisé quatre fois pour des raisons objectives uniquement et se réfère à la même activité professionnelle pour laquelle le contrat était stipulé pour une durée déterminée ; la durée totale de la relation à terme ne peut en aucun cas excéder 24 mois. Pour les contrats à durée déterminée de plus de 12 mois il est indispensable d'en ajouter le motif.

4. A titre d'exemple, l'application d'un terme à la durée du contrat de travail est autorisée dans les cas suivants :
 - pour l'exécution d'une prestation définie ou prédéterminée dans le temps, même répétitive ;
 - remplacer même partiellement, les travailleurs qui ont obtenu la suspension de la relation pour des raisons familiales, y compris la nécessité de rejoindre leur famille résidant à l'étranger ;
 - remplacer les travailleurs malades, victimes d'un accident de travail, en congé de maternité ou bénéficiant des droits établis par la loi sur la protection des mineures et des invalides, même au-delà des délais de rétention obligatoires;
 - remplacer les travailleurs en congés ;
 - pour l'assistance extra-domestique aux personnes non autonomes admises dans les hôpitaux, les maisons de retraite, les établissements de soin, les maisons de repos.
5. Pour des raisons justifiant un emploi à durée déterminée, les employeurs peuvent également recourir au travail avec contrat à durée déterminée.

Art. 8 – Partage de poste

1. L'embauche de deux travailleurs, qui entreprennent conjointement l'exécution d'une seule obligation de travail est autorisée.
2. Sans préjudice du lien de solidarité et sans préjudice d'un accord différent entre les parties contractantes, chacun des deux travailleurs reste personnellement et directement responsable de l'accomplissement de l'ensemble de l'obligation de travail.
3. Le contrat de travail partagé doit être conclu par écrit. La lettre de travail doit indiquer le salaire et les conditions auxquels ils ont droit en vertu de la présente convention collective, ainsi que la mesure en pourcentage et la répartition horaire du travail par jour, semaine, mois ou année que devra fournir chacun des deux travailleurs.
4. Sans préjudice d'éventuels accords différents entre les parties contractantes, les deux travailleurs ont le droit de déterminer, à tout moment, à leur discrétion, des substitutions entre eux, ainsi que de modifier d'un commun accord la fixation temporelle de leurs heures de travail respectives ; si, pour des faits imputables à l'un des deux coobligés, la prestation de travail ne peut pas être assurée, l'autre doit impérativement le remplacer. La rémunération et les conditions des deux travailleurs dépendent de la prestation de travail effective de chacun d'eux.
5. Toute substitution par des tiers, en cas d'impossibilité de l'un ou l'autre ou des deux coobligés est interdite.

6. Sauf accord contraire entre les parties, la démission ou le licenciement de l'un des coobligés entraîne l'extinction de l'entière obligation contractuelle. Cette disposition ne s'applique pas si, à la demande de l'employeur ou sur proposition de l'autre travailleur, ce dernier se rend disponible pour remplir l'obligation de travail, en tout ou en partie; dans ce cas, le contrat de travail partagé devient un contrat de travail subordonné normal aux sens de l'art. 2094 c.c. De même, le travailleur a le droit d'indiquer la personne avec laquelle, avec l'accord préalable de l'employeur, il pourra assurer de façon solidaire sa prestation de travail. Dans tous les cas, l'absence d'accord entre les parties entraînera l'extinction de l'ensemble de la relation contractuelle.

Art. 9 – Encadrement des travailleurs

1. Les travailleurs sont classés en quatre catégories, dont chacun correspond à deux paramètres de rémunération dont le supérieur est défini comme "super" :

Catégorie A

Cette catégorie comprend les collaborateurs familiaux, non aidants, sans expérience professionnelle, par rapport aux profils indiqués, au niveau de la direction et sous contrôle de l'employeur.

Profils:

- a) Employé chargé du ménage. Il effectue exclusivement les tâches relatives au ménage de la maison;
- b) Employé chargé de la blanchisserie. Il effectue exclusivement les tâches liées à la lessive;
- c) Aide de cuisine. Il effectue exclusivement les tâches de soutien pour le cuisinier ;
- d) Palefrenier. Il effectue les tâches de nettoyage classique des écuries et de soins de base du ou des chevaux;
- e) Assistant aux animaux de compagnie. Il effectue exclusivement les tâches de soins des animaux de compagnie ;
- f) Employé chargé de l'entretien et de l'arrosage des espaces verts;
- g) Ouvrier ordinaire. Il effectue les tâches manuelles, d'effort, tant pour les gros nettoyages que pour les petits travaux d'entretien.

Catégorie A super

Profils:

- a) Employé de la société. Il Intervient exclusivement en tant que personne de compagnie auprès de personnes autonomes, sans effectuer aucune prestation de travail;

Catégorie B

Appartiennent à cette catégorie les employés de maison qui possèdent l'expérience requise et qui exercent leur fonction grâce à leurs compétences.

Profils:

- a) Collaborateur polyvalent générique. Il exerce les tâches relatives au déroulement normal de la vie de la famille, en effectuant également les tâches de ménage et de rangement de la maison, de la cuisine, la lessive, l'aide aux animaux domestiques ainsi que les autres tâches relevant de la catégorie à laquelle il appartient; Gardien d'une résidence privée. Il exerce une mission de surveillance du domicile de l'employeur et de ses dépendances éventuelles si un logement de fonction lui est attribué dans la propriété, il exercera également la fonction de gardien ;
- b) Employé de repassage. Il effectue les tâches liées au repassage ;
- c) Employé de chambre. Il assure le service de table et de chambre ;
- d) Jardinier. Il est chargé de l'entretien des espaces verts et des travaux de maintenance qui s'y rattachent ;
- e) Ouvrier qualifié. Il effectue les tâches manuelles dans le cadre d'interventions, même difficiles, de maintenance ;
- f) Chauffeur. Il est chargé de la conduite de véhicules automobiles utilisés pour le transport des personnes et de effets familiers, il en assure la maintenance ordinaire et le nettoyage ;
- g) Femme de chambre, elle est chargée d'entretenir les chambres et de servir le petit-déjeuner y compris pour les hôtes de l'employeur. Elle exerce les tâches ordinaires prévues pour le collaborateur générique polyvalent, elle range les chambres et sert le petit déjeuner à table, y compris pour les clients de l'employeur.

Catégorie B super

Profil:

- a) Aide aux personnes autonomes, il/elle effectue les tâches d'aide aux personnes, si demandées, les activités liées aux exigences du logement et du nettoyage de la maison où vivent les personnes aidées ;
- b) Aides aux personnes, enfants (baby sitter), y compris, si cela lui est demandé, les activités liées à l'entretien de la maison où vivent les personnes aidées.

Catégorie C

Appartiennent à cette catégorie les employés de maison ayant des connaissances de base, aussi bien théoriques que techniques, relatives à l'exécution des tâches assignées, interviennent en toute autonomie et responsabilité.

Profil:

- a) Cuisinier. Il effectue les tâches liées à la préparation des repas et les tâches de cuisine connexes, ainsi que l'approvisionnement des matières premières.

Catégorie C super

Profil:

- a) Assistant familial qui assiste les personnes dépendantes (non formé), y compris, si nécessaire les activités liées aux besoins de nourriture et de nettoyage de la maison où vivent les assistés.

Catégorie D

Cette catégorie comprend les collaborateurs familiaux qui, en possession de l'expérience nécessaire, exercent leurs fonctions avec des compétences spécifiques nécessitant un sens de responsabilités, et d'autonomie dans la prise de décisions et/ou de coordination.

Profils:

- a) Administrateur de biens familiaux. Il assure les tâches liées à la gestion du patrimoine familial ;
- b) Majordome. Il effectue les tâches de gestion et de coordination relatives à toutes les exigences liées aux services concernant la vie de la famille ;
- c) Gouvernante. Elle effectue les tâches relatives à la coordination des activités des femmes de chambre, des repasseuses, des blanchisseuses, des vestiaires et autres;
- d) Chef cuisinier. Il effectue les tâches de gestion et de coordination relatives à toutes les exigences relatives à la préparation des repas et, en général, aux tâches de cuisine et du garde-manger;
- e) Chef jardinier. Il effectue les tâches de gestion et de coordination relatives à toutes les exigences relatives au soin et à l'entretien des espaces verts et aux interventions de maintenance qui s'y rattachent ;
- f) Précepteur. Il assure les tâches d'enseignement et/ou de formation des membres de la famille.

Catégorie D super

Profils:

- a) Aide aux personnes non autonomes (formé), y compris, si nécessaire, des activités liées à l'entretien et aux nettoyages de la maison où vivent les assistés ;
- b) Gestionnaire de maison. Il effectue des tâches de gestion et de coordination relatives à tous les besoins liés à l'avancement de la maison;
- c) Assistant familial éducateur formé. Travailleur qui, dans le cadre de projets éducatifs et de réinsertion développés par des professionnels identifiés par l'employeur, met en œuvre des interventions spécifiques visant à favoriser l'insertion ou la réinsertion dans les relations sociales, en toute autonomie, de personnes en situation difficile en raison d'un handicap psychique ou de troubles d'apprentissage ou relationnels.

Note sur le procès-verbal :

1. Le travailleur affecté à des tâches multiples a le droit d'être classé dans la catégorie correspondant aux fonctions en vigueur.
2. Par personne autonome, on désigne une personne capable d'effectuer seule les activités les plus importantes liées aux soins personnels et à la vie sociale.
3. La formation du personnel pour l'assistance à la personne dépendante, pour l'attribution de la qualification, est considérée comme acquise lorsque le travailleur détient un diplôme de qualification correspondant à son poste de travail, obtenu en Italie ou à l'étranger, ou d'une équivalence, y compris avec formation d'une durée minimale requise par la législation régionale et dans tous les cas d'une durée au moins égale à 500 heures.
4. Aux fins du droit au classement dans la catégorie D Super, il appartient au travailleur de notifier par écrit à l'employeur l'obtention même en cours de rapport de travail, ledit diplôme et en remettre une copie.
5. Les parties signataires, en ce qui concerne le profil c) <<Educateur assistant familial formé >> encadré dans la catégorie D Super, précisent que le profil indiqué ne désigne pas la figure professionnelle de l'éducateur professionnel régi par la c.d. <<Loi lori>> (art. 1, paragraphes 594 et suivants, L. n. 205 de 2017).

Art. 10 – Service de soins de nuit discontinus pour la personne

1. Aux personnels non infirmier expressément engagés pour des services de soins de nuit discontinus au profit de personnes autonomes (enfants, personnes âgées, handicapés ou malades), et par conséquent rattaché à la catégorie B super, ou pour des services d'assistance nocturne discontinus au profit de personnes dépendantes, et par conséquent rattaché dans la catégorie C super (Si non formé) ou dans la catégorie D super (si formé), si la prestation intervient entre 20h00 et 8h00 sera payée selon la rémunération prévue dans le tableau D annexé au présent contrat, relative au niveau d'encadrement, sans préjudice des dispositions de l'art. 14. Pour le personnel non hébergé, subsiste l'obligation de paiement du petit déjeuner, du diner et d'un hébergement adapté pour la nuit.
2. Le personnel hébergé tel que visé au présent article doit obligatoirement bénéficier de onze heures de repos consécutif par tranche de vingt-quatre heures.
3. Sans préjudice du créneau horaire indiqué au paragraphe 1, aux seules fins de remplir l'obligation de cotisations visée à l'art.53, l'horaire conventionnelle du travail est égal à huit heures par jour.
4. Aux termes du présent article, l'embauche devra donner lieu à un acte signé par les parties ; il devra mentionner l'heure de début et l'heure de fin du service d'assistance et préciser son caractère d'interruption.

Art. 11 – Services d'attente exclusivement

1. Le personnel embauché exclusivement pour garantir une présence nocturne percevra le salaire prévu au tableau E annexé au présent contrat, si la durée de la présence est comprise entre 21 heures et 8 heures du matin, le travailleur devra obligatoirement bénéficier d'un repos complet de nuit dans un logement convenable.

2. Si d'autres prestations que la présence de nuit étaient demandées au travailleur, elles ne seraient pas considérées comme des heures supplémentaires, mais seraient rémunérées sur la base des salaires prévus pour les travailleurs non hébergés comme décrit dans le tableau C annexé au présent contrat qui indique également les majorations contractuelles applicables aux termes de travail effectif.
3. Sans préjudice du créneau horaire indiqué au paragraphe 1, aux seules fins de remplir l'obligation de contribution visée à l'art.53, l'horaire conventionnelle de travail est égal à cinq heures par jour, en plus des services rémunérés conformément au paragraphe 2.
4. L'embauche devra donner lieu à un acte signé et échangé entre les parties.

Art. 12 – Période d'essai

1. Les travailleurs appartenant aux catégories D) et D super) et les travailleurs travaillant en cohabitation quel que soit le niveau d'encadrement, sont soumis à une période d'essai régulièrement rémunérée de 30 jours de travail effectif. Pour les relations de travail restantes, la période d'essai est de 8 jours de travail effectif.
2. Le travailleur qui a passé la période probatoire sans avoir reçu de préavis de licenciement est considéré comme automatiquement confirmé. Le service fourni au cours de la période d'essai doit être pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.
3. Pendant la période d'essai, la relation de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties, sans préavis, mais moyennant le paiement, en faveur du travailleur, du salaire et des compétences accessoires correspondant au travail effectué.
4. Si le travailleur a été embauché en tant que première provenance d'une autre région, sans avoir transféré sa résidence, et que la cessation du rapport n'a pas eu lieu pour un motif réel et sérieux, l'employeur devra recevoir un préavis de 3 jours où, à défaut, la rémunération correspondante.
5. La période d'essai est consignée par écrit.

Art. 13 – Repos hebdomadaire

1. Le repos hebdomadaire, pour les travailleurs en concubinage, est de 36 heures et doit être pris pendant 24 heures le dimanche, tandis que les 12 heures restantes peuvent être prises un autre jour de la semaine, convenu entre les parties. Ce jour-là le travailleur effectuera son travail pendant un nombre d'heures ne dépassant pas la moitié du total des heures qui composent la durée normale de l'horaire de travail journalier.
2. Si les services sont fournis dans les 12 heures de repos non dominical, ils seront payés avec le salaire global majoré de 40%, sauf si ce repos n'a pas été pris un autre jour de la même semaine différent de celui convenu aux termes du paragraphe précédent.
3. Le repos hebdomadaire, pour les travailleurs non hébergés, est de 24 heures et doit être pris le dimanche.
4. Le repos hebdomadaire du dimanche est essentiel. Si pour faire face à des besoins imprévisibles et si aucune autre solution n'est envisageable, des prestations de travail doivent être assurées le dimanche, le travailleur aura droit à un nombre d'heures de repos non rémunéré

équivalent le jour suivant et les heures travaillées seront rémunérées en appliquant la majoration de 60% de la rémunération globale de fait.

5. Si les convictions religieuses du travailleur prévoient la solennisation un autre jour que le dimanche, les parties pourront décider de son remplacement par une autre journée avec les mêmes effets contractuels ; en l'absence d'accord, les dispositions des paragraphes précédents seront pleinement appliquées.

Art. 14 – Heures de travail

1. La durée normale de travail est celle convenue entre les parties et en tout état de cause, sans préjudice des dispositions prévues dans le paragraphe 2, avec un maximum de :
 - a) 10 heures par jour, non consécutives, pour un total de 54 heures par semaine, pour les travailleurs cohabitants ;
 - b) 8 heures par jour, non consécutives, pour un total de 40 heures par semaine, réparties sur 5 jours ou bien sur 6 jours, pour les travailleurs non-cohabitants.
2. Les travailleurs concubins classés dans les catégories C, B et B super, ainsi que les étudiants âgés de 16 à 40 ans suivant des cours de formation aux termes desquels ils obtiendront un diplôme reconnu par l'Etat ou par des Organismes publics, peuvent être embauchés en cohabitation, même avec des heures allant jusqu'à 30 heures par semaine ; leurs heures de travail doivent être réparties comme suit :
 - a) entièrement placé entre 6h00 et 14h00 ;
 - b) entièrement placé entre 14h00 et 22h00 ;
 - c) entièrement placé, dans la limite maximale de 10 heures par jour non consécutives, pas plus de trois jours par semaine au maximum.

Ces travailleurs doivent être rémunérés, quelles que soient les heures de travail effectuées dans la limite maximale de 30 heures par semaine, un salaire égal à celui prévu dans le tableau B annexé au présent contrat, sans préjudice de l'obligation de payer l'intégralité du salaire en nature, est obligatoire. Les éventuelles prestations de travail au-delà de l'horaire effectif de travail convenu dans l'acte écrit visé au paragraphe 3 seront rémunérées sur la base de la rémunération globale horaire de fait, si elles s'inscrivent temporellement dans le cadre de l'horaire adopté ; les prestations qui se trouvent en dehors de cette catégorie seront rémunérées dans tous les cas en appliquant la rémunération globale horaire de fait avec les majorations prévues dans l'art. 15.

3. Conformément au paragraphe 2, l'embauche doit résulter d'un acte écrit, rédigé et signé par l'employeur et par le travailleur, indiquant les heures de travail effectif convenues et sa répartition dans le temps selon les plages horaires définies dans ce même paragraphe 2 ; les travailleurs ainsi embauchés bénéficieront de toutes les conditions définies par le présent contrat. Par acte écrit. Rédigé et signé par l'employeur et par le travailleur, contenant les mêmes éléments, le contrat d'hébergement avec la durée normale de l'horaire de travail défini aux termes du paragraphe 1 pourra être transformé en contrat d'hébergement conforme aux conditions du paragraphe 2 et vice versa.

4. Le travailleur hébergé a le droit à un repos d'au moins 11 heures consécutives dans la même journée et si son horaire de travail quotidien ne se situe pas en intégralité entre 6h00 et 14h00, ou bien entre 14h00 et 22h00, à un repos intermédiaire non rémunéré, normalement, dans l'après-midi, dont la durée ne pourra pas être inférieures à 2 heures quotidiennes de repos effectif. Au cours de cette période de repos le travailleur pourra quitter le domicile de l'employeur, sous réserve que ce temps soit effectivement utilisé pour récupérer physiquement et mentalement.
La récupération consensuelle et normale des heures non travaillées est autorisée, à raison de 2 heures maximum par jour.
5. La répartition des heures de travail est fixée par l'employeur, conformément à la durée indiquée au paragraphe 1, concernant le cohabitant à temps plein ; pour le personnel cohabitant à service réduit ou non cohabitant, la répartition des heures fera l'objet d'un accord entre les parties.
6. A l'exception des dispositions visées aux arts. 10 et 11, le travail de nuit est considéré comme un travail effectué entre 22h heures et 6 heures, il est payé, avec une majoration de 20% de la rémunération global horaire de fait, s'il s'agit d'heures supplémentaires assurées au-delà des heures normales de travail, comme le prévoient les dispositions de l'art. 15.
7. Les soins des personnes et des biens, sauf celles relevant du service, seront effectuées par le travailleur en dehors de ses heures de travail.
8. Il incombe au travailleur, tenu au respect d'un horaire quotidien égal ou supérieur à 6 heures au cours desquelles sa présence continue sur le poste de travail est convenue, de se charger de son repas s'il n'est pas fourni, cela devra donner lieu à une indemnité égale à sa valeur conventionnelle. Le temps nécessaire à la jouissance du repas, c'est à dire sans effectuer de prestation de travail fera l'objet d'un accord entre les parties et ne sera pas rémunéré.
9. L'employeur ayant plusieurs employés à plein temps effectuant des services d'aide aux personnes dépendante appartenant aux catégories CS ou DS, pourra embaucher un ou plusieurs travailleurs, hébergés ou non, appartenant aux catégories CS ou DS, pour qu'ils assurent les prestations des employés titulaires pendant leurs jours de repos, journaliers et hebdomadaires. Ces prestations seront rémunérées sur la base du tableau "G" et du tableau "F" incluant les majorations prévues d'hébergement de l'art. 36.

Art. 15 – Heures supplémentaires

1. Le travailleur peut être tenu de travailler au-delà des heures fixées, de jour comme de nuit, sauf en cas d'empêchement absolument justifié. En aucun cas, les heures supplémentaires n'affectent le droit au repos journalier.
2. Par heures supplémentaires, on désigne tout travail supplémentaire excédant la durée journalière ou hebdomadaire maximale fixée par l'art. 14, paragraphe 1, lettre a) et b), sauf si la prolongation a été préalablement convenue pour la récupération des heures non travaillées.
3. Les heures supplémentaires sont payées selon la rémunération globale horaire prévue et qui sera majorée comme suit :
 - 25%, de 6 heures à 22 heures;

- 50%, de 22 heures à 6 heures;
 - 60% en cas de jours fériés indiqués dans l'art. 16 ou le dimanche, si les convictions religieuses du travailleur prévoient la solennisation un autre jour que le dimanche, les parties pourront décider de son remplacement par une autre journée avec les mêmes effets contractuels.
4. Les heures de travail assurées par des travailleurs non-cohabitants, au-delà de 40 heures et jusqu'à 44 heures par semaine et effectuées de 6 heures à 22 heures, sont payées selon la rémunération globale horaire prévue majorée de 10%.
 5. Les heures supplémentaires doivent être demandées avec un préavis d'au moins un jour, sauf en cas d'urgence ou de besoins particuliers imprévus.
 6. En cas d'urgence, les prestations assurées pendant les heures de repos de jour et de nuit sont considérées comme de nature normale et n'entraîneront qu'une prolongation du repos proprement dit ; ces prestations doivent être épisodiques et imprévisibles.

Art. 16 – Jours fériés et ouvrables

1. Les jours fériés sont les fêtes reconnues par la législation en vigueur ; ils sont actuellement le:
 - 1° janvier,
 - 6 janvier,
 - Lundi de Pâques,
 - 25 avril,
 - 1° mai,
 - 2 juin,
 - 15 août,
 - 1° novembre,
 - 8 décembre,
 - 25 décembre,
 - 26 décembre,
 - Saint. Patron.

Ces journées de repos complet seront normalement payées.

2. Pour le rapport horaire, les jours fériés visés au paragraphe 1 sont payés sur la base du salaire horaire rapportée à 1/6 -ème de l'horaire hebdomadaire. Les jours fériés à payer sont tous ceux qui tombent dans la période concernée, indépendamment du fait qu'une prestation de travail soit prévue ou non pendant ces journées.
3. Si la prestation de travail est accordée, outre la rémunération quotidienne normale, le paiement des heures travaillées sera effectué au normal majoré de 60%.
4. Si les jours fériés tombent un dimanche, le travailleur aura le droit de récupérer le repos une autre journée il pourra demander le paiement de 1/26 de la rémunération globale mensuelle.

5. Les jours qui ont cessés d'être considérés comme des jours fériés à des fins civiles, aux termes de la Loi du 5 mars 1977, n. 54, ont été compensés par la reconnaissance au travail de la journée entière de repos lors des jours fériés énumérés au paragraphe 1.

Art. 17 – Congés

1. Indépendamment de la durée et de la répartition des heures de travail pour chaque année de service auprès du même employeur, le travailleur a droit à une période de congés de 26 jours ouvrables.
2. Les travailleurs bénéficiant d'une rémunération mensuelle percevront la rémunération normale, sans aucune déduction ; ceux dont la rémunération correspond aux heures travaillées percevront une rémunération égale au 1/6 -ème de l'horaire hebdomadaire pour chaque jour de congé pris.
3. En fonction de ses propres exigences et de celles du travailleur, l'employeur devra fixer la période de congés, entre, juin et septembre sauf accord contraire entre les parties.
4. Le droit à la jouissance du congé est acquis. Conformément à l'art. 10 du Décret Législatif du 8 avril 2003, n. 66, une période minimale de 4 semaines pour chaque année de service ne peut pas être remplacée par une quelconque indemnité, sauf dans les cas prévus au paragraphe 8.
5. Les congés sont généralement continus. Ils peuvent être divisés en deux périodes maximum par an, avec l'accord des deux parties. L'utilisation des congés, sauf dans le cas prévu au paragraphe 8, doit avoir lieu pendant aux moins deux semaines dans l'année de l'embauche et, pendant au moins deux semaines supplémentaires, dans les 18 mois suivant l'année de l'embauche.
6. Au cours de la période de congé, le travailleur a droit à une rémunération pour chaque jour égale à 1/26 de la rémunération globale mensuelle.
7. S'il ne bénéficie d'aucun paiement pendant cette période, un travailleur logé et nourri bénéficiera d'une rémunération compensatoire pendant la période de jours fériés.
8. Dans le cas des travailleurs non-italiens ayant besoin de bénéficier d'une période de congé plus longue afin de l'utiliser pour rentrer dans leur pays, il existe la possibilité de cumuler les congés sur une durée maximale de deux ans, à titre d'exception aux dispositions du paragraphe 4 et avec l'accord de l'employeur.
9. En cas de licenciement ou de démission, ou si, au moment du début de la jouissance de la période de congés, le travailleur n'a pas cumulé une année de service, il bénéficiera des douzièmes correspondant aux mois d'activités effective.
10. Les congés ne peuvent pas être pris pendant la période de préavis et de licenciement, ni pendant la période de maladie ou d'accident du travail.
11. La jouissance des congés n'interrompt pas le cumul de tous les avantages contractuels.
12. Toute pathologie contractée par le travailleur pendant la période de congé conduisant à une hospitalisation, lorsqu'elle est dûment attestée, interrompt la jouissance des congés pendant toute sa durée.

Précision dans le procès-verbal.

Les travailleurs ont droit à une période de congés annuels de 26 jours ouvrables, à condition que la semaine de travail – quelle que soit la répartition du temps de travail par semaine – compte six jours ouvrables du lundi au samedi pour les effets du calcul du congé.

Art. 18 – Suspensions des jours non ouvrables

1. Pendant la suspension du travail en dehors de la période de travail, pour les besoins de l'employeur, le travailleur se verra verser rémunération totale de fait, y compris, dans le cas d'un travailleur bénéficiant d'une pension et d'un logement, la rémunération conventionnelle de remplacement, à condition que ce dernier ne bénéficie pas pendant cette période desdits paiements.
2. Pour des raisons graves et documentées, le travailleur peut demander une période de suspension hors congé sans pouvoir bénéficier d'aucune rémunération pendant une durée de 12 mois. L'employeur peut accepter ou non la demande.

Art. 19 – Autorisations

1. Les travailleurs ont droit à un congé payé individuel pour effectuer des examens médicaux prescrits, à condition qu'ils coïncident, même partiellement avec les heures de travail.

Les autorisations sont accordées comme suit :

- Cohabitants : 16 heures par an réduites à 12 pour les travailleurs visés par l'art. 14, paragraphe 2 ;
- Travailleurs non-cohabitants avec des heures de travail inférieur à 30 heures par semaine : 12 heures par an.

Pour les travailleurs non-cohabitants avec des heures de travail inférieur à 30 heures par semaine, les 12 heures seront accordées en fonction de l'horaire de travail effectif.

2. Les travailleurs pourront, par ailleurs, bénéficier d'un congé sans solde, avec l'accord des deux parties.
3. En cas d'accident ou de décès d'un membre de sa famille ou des parents concubins au deuxième degré, a droit à un congé payé égal à 3 jours ouvrables.
4. En cas de naissance d'un enfant, le travailleur (père) a droit à un congé payé de 2 jours, y compris pour l'exécution des formalités légales.
5. Le travailleur qui en fait la demande pourra bénéficier d'autorisation d'absence de courte durée non rémunérées pour des raisons justifiables.
6. En cas de congé sans solde, l'indemnité substitutive des frais d'hébergement et de nourriture n'est pas accordée.

Art. 20 – Autorisation pour formation professionnelle

1. Les travailleurs à temps plein et en CDI, ayant au moins 6 mois d'ancienneté chez l'employeur, peuvent bénéficier d'un monte annuel de 40 heures de congé payé pour suivre des formations professionnelles spécifiques pour collaborateurs ou assistants familiaux.

2. Sans préjudice des exigences indiquées ci-dessus, pour la participation à des cours de formation financés ou reconnus par l'Organisme bilatéral Ebincolf visé à l'art. 48, le nombre de congé payé annuel s'élève à 64 heures.
3. Le nombre d'heures annuel visé au paragraphe 1 peut également être utilisé pour toutes activités de formation prévues par la législation et nécessaires au renouvellement des cartes de séjour. Dans cette perspective les employeurs encourageront les travailleurs à suivre des formations spécifiques, gérées par des Organismes publics ou organisées ou reconnues par des Organismes bilatéraux, visant également le renouvellement des cartes de séjour. L'utilisation des nombres d'heures aux fins indiquées dans ce paragraphe doit être confirmée dans une documentation, indiquant également les heures des activités de formation effectuées.
4. Dans tous les cas, la possibilité d'accumulation pluriannuelle des autorisations en question qui doivent être utilisés pendant la période d'acquisition annuelle est exclue.

Art. 21 – Congés pour les femmes victimes de violences sexistes

1. Conformément à l'art. 24 Décret-Loi 80/2015 et des modifications ultérieures, le travailleur inscrit dans les parcours de protection relatifs à la violence sexiste dument certifié par les services sociaux de la Commune de résidence ou par les centres ou abris antiviolence, a le droit de s'abstenir de travailler pour des raisons liées au parcours de protection pendant une période maximale de trois mois.
2. Aux fins de l'exercice du droit visé au présent article, la salariée, sauf en cas d'impossibilité objective, est tenu d'en informer l'employeur avec un préavis d'au moins sept jours en indiquant le début et la fin de la période de congé et de fournir l'attestation attestant de l'inscription dans les parcours visés au paragraphe précédent.
3. La période de congé est calculée en fin de durée à tous égards, ainsi qu'aux fins de l'accumulation des congés, du treizième mois de traitement et de l'indemnité de départ.
4. Pendant la période de congé, la salariée, à l'exception des dispositions du paragraphe 3, a le droit de recevoir une indemnité correspondant au dernier salaire et la même période est couverte par une contribution fictive. L'indemnité est versée directement par l'Inps, à la suite d'une demande effectuée auprès de l'Institut par l'ayant droit, selon les modalités prévues pour le versement des prestations de maternité.
5. Le congé peut être pris sur une base horaire ou quotidienne sur une période de trois ans, comme convenu entre les parties. En cas d'absence d'accord, la salariée peut choisir entre une utilisation journalière ou horaire, étant entendu que l'utilisation sur une base horaire est autorisée dans une mesure égale à la moitié de la durée journalière moyenne de la période de paie mensuelle précédant immédiatement celle au cours duquel le congé commence.

Art. 22 - Absences

1. Les absences du travailleur doivent en tout état de cause être justifiées sans délai auprès de l'employeur. Pour celles résultant d'une maladie, les dispositions de l'art. 27 s'appliqueront tandis que celles consécutives à un accident où une maladie professionnelle seront régies par l'art. 29.

2. Les absences non justifiées avant le cinquième jour, sauf en cas de force majeure, doivent être considérées comme un motif valable de licenciement. A cette fin, la lettre de contestation et éventuellement celle de licenciement seront envoyées à l'adresse indiquée dans la lettre d'embauche, comme le prévoit l'art. 6, lettre e) du présent contrat.

Art. 23 – Droit à la formation, étude

1. Compte tenu du fonctionnement de la vie familiale, l'employeur encouragera le travailleur à suivre des cours de formation en vue de l'obtention d'un diplôme d'enseignement secondaire ou d'un certificat professionnel ; une attestation d'assiduité doit être présentée chaque mois à l'employeur.
2. Les heures non travaillées pour ces raisons ne sont pas rémunérées, mais peuvent être récupérées dans des conditions normales ; les heures consacrées aux examens annuels, intervenant pendant le temps de travail quotidien, seront rémunérées à hauteur du nombre d'heures effectivement consacré à l'examen.

Art. 24 – Mariage

1. En cas de mariage, le travailleur a le droit à un congé payé de 15 jours calendaires.
2. S'il ne bénéficie d'aucun paiement pendant cette période, un travailleur logé et nourri bénéficiera d'une rémunération compensatoire.
3. La rémunération du congé sera payée sur présentation de l'acte de mariage.
4. Le travailleur pourra choisir de bénéficier de son congé de mariage, même s'il ne coïncide pas avec la date du mariage, mais dans le délai d'un an à compter de la date du mariage et qu'il reste lié par le même contrat de travail. A défaut de prise de congé en cas de démission ne pourra donner lieu à aucune rémunération compensatoire.

Art. 25 – Protection des mères qui travaillent

1. Les dispositions légales relatives à la protection des mères qui travaillent, sont appliquées, avec les limitations qui y sont indiquées, sauf dans les cas prévus dans les paragraphes suivants, sont applicables.
2. Il est interdit de faire travailler les femmes :
 - a) Au cours des 2 mois précédant la date prévue de l'accouchement, sous réserve des avances ou retards nécessaires prévus par la loi ;
 - b) Pendant la période s'écoulant entre la date prévue de l'accouchement et la date d'accouchement effective ;
 - c) Pendant les 3 mois qui suivent l'accouchement, à l'exception des reports autorisés.

Ces périodes doivent être incluses dans le calcul de l'ancienneté, dans celui de la prime de Noël et de congés.

3. Dès le début de la grossesse, à condition que celle-ci soit intervenue pendant l'exercice de son travail, et jusqu'au terme du congé de maternité, l'employée ne peut pas être licenciée sans cause réelle et sérieuse. La démission de l'employée pendant cette période est

considérée comme nulle et improductive si elle n'est pas transmise par écrit selon les modalités prévues par l'art. 2113, paragraphe 4, du code civil. Les absences injustifiées dans les cinq jours, sauf en cas de force majeure, sont à considérer comme une cause réelle du licenciement de l'employée.

4. En cas de démission volontaire présentée pendant la période visée par une interdiction de licenciement, aux termes du paragraphe 3, l'employée n'est pas tenue de faire un préavis.
5. Les dispositions de la loi sur la protection de la paternité ainsi que sur les adoptions et le placement pré-adoption sont appliquées avec les limitations indiquées.

Déclaration conjointe

Les Parties Sociales signataires de ce CCNL, afin d'étendre les protections des mères travailleuses, favoriseront toute initiative utile auprès des entités, organes et institutions, en tenant compte des conditions particulières existantes dans le cadre des familles employeuses du travail domestique.

Art. 26 – Protection du travail des mineurs

1. L'embauche de mineurs de moins de 16 ans est interdite.
2. L'embauche d'adolescents, aux termes de la Loi du 17 octobre 1967, n. 977, telle que modifiée et complétée par le décret législatif du 4 août 1999, n. 345, à condition qu'elle soit compatible avec les exigences spécifiques en matière de protection de la santé et qu'elle n'entraîne pas une violation de la scolarité obligatoire.
3. Il est strictement interdit d'affecter des enfants au travail de nuit, sauf en cas de force majeure.
4. Se conformer aux dispositions de l'art. 4 de la Loi du 2 avril 1958, n. 339, en vertu de laquelle tout employeur ayant l'intention de faire vivre avec sa propre famille un travailleur mineur doit obtenir une déclaration écrite de consentement, signée et approuvée par le Maire de la Commune de résidence du travailleur, par la personne exerçant l'autorité parentale, qui recevra ensuite un préavis de licenciement ; l'employeur s'engage à veiller au bien-être de l'enfant, au développement et au respect de sa personnalité physique, morale et professionnelle.

Art. 27 – Maladie

1. En cas de maladie, le salarié doit en avertir rapidement l'employeur, sauf en cas de force majeure ou d'empêchement, dans le délai prévu pour le début de sa prestation de travail.
2. Le travailleur doit alors faire parvenir à l'employeur un certificat médical délivré au plus tard le jour suivant le début de sa maladie. Le certificat indiquant son incapacité de travail doit être fourni ou envoyé par lettre recommandée à l'employeur dans les deux jours qui suivent sa délivrance.
3. Pour les travailleurs vivant en concubinage, il n'est pas nécessaire d'envoyer le certificat médical, sauf si cela est expressément demandé par l'employeur. L'envoi du certificat médical pour les concubins est obligatoire si la maladie intervient pendant les congés ou lorsque les travailleurs ne se trouvent pas au domicile de l'employeur.

4. En cas de maladie, le travailleur, cohabitant ou non, a le droit de conserver l'emploi pendant les périodes suivantes :
 - a) ancienneté jusqu'à 6 mois, après la période d'essai de 10 jours calendaires ;
 - b) ancienneté de plus de 6 mois à 2 ans, 45 jours calendaires ;
 - c) ancienneté de 2 ans, 180 jours calendaires.
5. Les périodes relatives au maintien du poste de travail se calculent pour l'année civile, c'est à dire pendant une durée de 365 jours suivant l'évènement.
6. Les périodes visées au paragraphe 4 sont majorées de 50% en cas de maladie oncologique, certifiée par l'ASL compétente.
7. Pendant les périodes indiquées dans les paragraphes précédents, paragraphes 4 et 6 prend effet, la rémunération totale de fait pour un maximum de 8, 10, 15 jours par an pour l'ancienneté visées aux lettres a), b) et c) du même paragraphe 4, qui se répartira de la manière suivante :
 - Jusqu'à la 3^e journée consécutive, 50% de la rémunération totale de fait ;
 - À partir du 4^e jour et plus, 100% de la rémunération totale de fait.
8. Les conditions les plus favorables mises en place localement et applicables sur les travailleurs en cohabitation restent inchangées.
9. L'ajout du taux de l'indemnité compensatoire pour l'hébergement et les repas, pour le personnel qui en bénéficie normalement, est uniquement accordé si le travailleur malade ne se trouve ni à l'hôpital, ni au domicile de son employeur.
10. La maladie en période d'essai ou de préavis suspend la validité.

Art. 28 – Protection des conditions de travail

1. Tout travailleur a droit à un environnement de travail sain et sécuritaire, sur la base des dispositions de la législation en vigueur, en ce qui concerne les environnements domestiques. A cette fin, l'employeur sera tenu de s'assurer de la présence d'une installation électrique avec interrupteur différentiel adapté.
2. L'employeur doit informer le salarié sur les risques liés à son environnement de travail concernant l'utilisation des équipements et l'exposition à des produits chimiques, physiques et biologiques.
3. Ces informations seront communiquées lors de l'identification des tâches ou en cas de changement. L'employeur devra remettre au travailleur le document rédigé à cet effet par – Ebincolf, l'Organisme bilatéral de secteur.
4. L'employeur est responsable de l'installation d'équipements audiovisuelle à l'intérieur de l'habitation.
5. L'existence ou l'installation de ces équipements, doit être préalablement communiquée par écrit au travailleur et est dans tous les cas interdits dans le logement qui lui est attribué conformément à l'art. 36, paragraphe 2, ainsi que dans les toilettes.
6. Les images et informations collectées au moyen de systèmes audiovisuels doivent être traitées conformément à la réglementation en vigueur sur le traitement des données personnelles.

Déclaration conjointe

Etant donné que la violence et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail domestique, constituent un abus et une violation des droits de la personne, les Parties Sociales signataires de ce présent CCNL s'engagent à promouvoir des initiatives, également par le biais d'Organes bilatéraux, afin de prévenir et de combattre ces actes inacceptables et incompatibles avec le respect de la personne, qu'elle que soit, envers le travailleur ou envers l'employeur et sa famille, comme le prévoit la Convention OIL n. 190 de 2019 et la Recommandation OIL n. 206 de 2019.

Art. 29 – Accident de travail et maladie professionnelle

1. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, il appartient au travailleur, cohabitant ou non, de conserver l'emploi pendant les périodes suivantes :
 - a) ancienneté jusqu'à six mois, après la période d'essai, de 10 jours calendaires ;
 - b) ancienneté de plus de six mois à 2 ans, 45 jours calendaires ;
 - c) ancienneté de deux ans, 180 jours calendaires.
2. Les périodes relatives au maintien du poste de travail se calculent pour l'année civile, c'est à dire pendant une durée de 365 jours suivant l'évènement.
3. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le travailleur percevra les prestations prévues dans le D.P.R. 30 juin 1965, n. 1124, et ses modifications et ajouts ultérieurs.
4. Les prestations sont versées par l'INAIL, à qui l'employeur doit déclarer tous les accidents ou maladies professionnelles dans les délais suivants :
 - dans les 24 heures et par fax pour les accidents mortels ou présumés mortels ;
 - dans les deux jours suivant la réception du certificat médical d'accident ou de maladie professionnelle, si la convalescence est supérieure à trois jours ;
 - dans les deux jours suivant la réception du certificat médical pour les convalescences qui devaient être terminées au bout de trois jours mais qui ne sont pas effectifs au bout de ces trois jours.
5. La déclaration à l'INAIL doit être rédigée sur un formulaire approprié rédigé par cet organisme et accompagné d'un certificat médical. Une autre déclaration doit être remise dans les mêmes délais aux autorités chargées de la Sécurité Publique dans les cas de loi.
6. L'employeur doit verser la rémunération globale de fait pendant les trois premiers jours d'absence en cas de maladie professionnelle.
7. L'ajout du taux d'indemnité compensatoire pour l'hébergement et les repas, pour le personnel qui en bénéficie normalement, est uniquement accordé si le travailleur malade ne se trouve ni à l'hôpital, ni au domicile de son employeur.
8. En période d'essai ou de préavis, la maladie ou l'accident de travail suspendent leurs effets.

Art. 30 – Protections de la sécurité sociale

1. Le travailleur doit être soumis aux types de prestations d'assurance et de sécurité sociale prévues par la loi, aussi bien en cas de cohabitation que de non-cohabitation avec son employeur.

2. En cas de relations multiples impliquant le même travailleur, les formes d'assurance et de sécurité sociale doivent être appliquées par chaque employeur.
3. Tout accord contraire est nul.

Art. 31 – Service militaire et rappel aux armes

1. Se référer aux lois régissant la matière.

Art. 32 – Transferts

1. En cas de transfert dans une autre commune, le travailleur doit être prévenu à l'avance, par écrit, 15 jours avant.
2. Pendant les 15 premiers jours de son affectation à son nouveau lieu de travail, le travailleur percevra une indemnité journalière correspondant à 20% de la rémunération globale de fait pour cette période.
3. Le travailleur transféré bénéficiera également du remboursement des frais de voyage et de transport engagés pour lui-même et pour ses effets personnels, si l'employeur n'y procédait pas directement.
4. Le travailleur qui refuse le transfert peut prétendre à l'indemnité de substitution du préavis en cas de non-respect du délai indiqué au paragraphe 1.

Art. 33 – Déplacements

1. En vertu de l'art.14, paragraphe 1, le cohabitant est tenu, à la demande de l'employeur, de suivre l'employeur ou la personne dont il assure les soins, dans le cadre d'un séjour temporaire dans une autre commune et/ou dans une résidence secondaire. Dans ces localités, le travailleur aura droit à un repos hebdomadaire.
2. Dans les cas de voyage d'affaires mentionnés au paragraphe 1, les frais de déplacement engagés par le travailleur lui seront remboursés. Il sera également versé au travailleur une indemnité journalière égale à 20% du salaire minimum journalier, indiqué dans le tableau A, pour chaque jour de déplacement dans le cadre d'un séjour temporaire tel que mentionné dans le paragraphe 1, sauf si cette obligation a fait l'objet d'une clause contractuelle dans la lettre d'embauche.

Art. 34 – Rémunération et barème de paie

1. Lorsqu'il procède au paiement périodique de la rémunération de son employé, l'employeur doit établir une fiche de paie en double exemplaire, une pour le travailleur, signée par l'employeur, l'autre pour l'employeur, signée par le travailleur.
2. Le salaire du travailleur se compose des éléments suivants:
 - a) salaire minimum contractuel tel que décrit dans l'art. 35, incluant pour les catégories D) et D super) un élément spécifique appelé indemnité de fonction;
 - b) éventuels échelons d'ancienneté indiqués dans l'art. 37;
 - c) compensation éventuelle des frais d'hébergement et de nourriture;
 - d) toute augmentation du salaire minimum.

3. Jusqu'à l'Age de six ans de chaque enfant assisté, l'assistant familial encadré dans le profil B Super), lett. b) (baby sitter) aura le droit de recevoir, en plus du salaire minimum visé à l'art. 35, également l'indemnité mensuelle mentionnée dans le Tableau H). Cette indemnité peut être absorbée par tout éventuel super minimum individuel plus favorable reçu par le travailleur.
4. Le travailleur de la catégorie C Super) ou D Super) employé comme assistant de plus d'une personne dépendante, a également droit à une indemnité mensuelle comme indiqué dans le Tableau I). Cette indemnité est absorbable par tout super minimum éventuels individuels plus favorable reçus par le travailleur.
5. Le bulletin de paie devra indiquer si la rémunération visée à la lettre d) du paragraphe 2 est une condition plus favorable '*ad personam*' en plus des éléments visés au paragraphe 2, il devra préciser la rémunération des heures supplémentaires et les jours fériés ainsi que les déductions pour la sécurité sociale.
6. L'employeur est tenu de délivrer une attestation mentionnant le montant total des sommes versées au cours de l'année ; l'attestation doit être délivrée au moins 30 jours avant la date limite de dépôt de la déclaration de revenus, c'est-à-dire à l'occasion de la cessation du rapport de travail.
7. Le travailleur classé dans les catégories B), B super), C super) et D super) en possession de la certification de qualité en cours de validité visée dans la norme technique UNI 11766 :2019, est redevable de l'indemnité mensuelle visée au Tableau L). Cette indemnité peut être absorbée par toute rémunération globale éventuelle plus favorable perçues par le travailleur.
8. Pour les travailleurs hébergés classé dans le profil D super) cette indemnité est absorbée par celle de la fonction mentionnée au Tableau A).

Note verbale

1. A l'expiration de la validité de la certification qualité visée dans la norme technique UNI 11766 :2019 l'indemnité mentionnée au Tableau L) ne sera plus due. Aux fins du droit à cette indemnité, il est de la responsabilité du salarié de remettre une copie du certificat qualité à l'employeur, éventuellement même s'il a été obtenu au cours de la relation de travail.
2. Cette indemnité sera accordée 12 mois après la date d'entrée en vigueur du présent contrat.

Art. 35 – Salaire minimum

1. Les salaires minima sont fixés dans les tableaux A, B, C, D, E, G, H, I et L annexés au présent contrat et sont réévalués chaque année conformément à l'art. 38.

Art. 36 – Logement et repas

1. Les repas dus au travailleur doivent lui assurer une alimentation saine et suffisante ; l'environnement de travail ne doit pas nuire à l'intégrité physique et morale de celui-ci.
2. L'employeur doit fournir au cohabitant un logement convenable pour sauvegarder sa dignité et sa vie privée.
3. Les valeurs conventionnelles en matière de la pension et du logement sont indiquées dans le tableau F joint au présent contrat et sont réévaluées annuellement conformément à l'art. 38.

Art. 37 – Echelons d’ancienneté

1. A compter du 22 mai 1972, pour chaque période de deux années au service du même employeur. Le travailleur a droit à une augmentation de 4% du salaire minimum contractuel.
2. A partir du 1 aout 1992 les hausses ne peuvent pas être absorbées par l’augmentation du salaire minimum de branche.
3. Le nombre maximal d’augmentation est fixé à 7.

Note au procès-verbal

Le premier échelon d’ancienneté s’accumule à partir du mois suivant la fin de chaque service de deux ans.

Art. 38 – Variation périodique du salaire minimum et des valeurs conventionnelles de la restauration et de l’hébergement

1. Le salaire minimum contractuel et les valeurs conventionnelles de nourriture et d’hébergement, déterminés par le présent contrat, ont été modifiés par la Commission Nationale de mise à jour des salaires conformément à l’art. 45, selon l’évolution du coût de la vie des familles des employés et des travailleurs observés par l’ISTAT au 30 novembre de chaque année.
2. La Commission sera convoquée à cet effet par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, au plus tard le 20 décembre de chaque année, en première convocation, et les éventuelles convocations ultérieures auront lieu tous les 15 jours. Après la troisième convocation, en l’absence d’accord ou en l’absence des parties, le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale est chargé par les Organisations et les Associations signataires de déterminer la variation périodique du salaire minimum, selon les conditions indiquées au paragraphe 1, d’un montant égal à 80% de l’évolution du cout de la vie pour les familles d’employés et de travailleurs observée par l’ISTAT en ce qui concerne le salaire minimum contractuel, d’un montant égal à 100% des valeurs conventionnelles de la restauration.
3. Le salaire minimum contractuel et les valeurs conventionnelles de nourriture et de logement, définis aux termes des paragraphes précédents, ont effet à compter du 1er janvier de chaque année, sauf accord contraire des parties.

Art. 39 – Treizième mois de salaire

1. A l’occasion de Noël, et en tout état de cause au cours du mois de décembre, le travailleur percevra un mois de salaire supplémentaire, correspondant à sa rémunération globale, incluant l’indemnité compensatoire de restauration et d’hébergement, comme cela est expliqué dans les notes du procès-verbal indiquées au bas des pages du présent contrat
2. Ceux qui n’ont pas cumulés une année complète de prestations percevront autant de douzièmes de cette mensualité qu’ils ont cumulé de mois de travail.
3. Le treizième salaire mensuel s’accumule également lors des absences pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle et maternité, dans les limites de la conservation du poste de travail et pour la partie qui n’est pas prise en charge par les autorités compétentes.

Art. 40 – Fin de la relation de travail et préavis

1. Le rapport de travail peut être dissolu par chaque partie moyennant le respect des délais de préavis ci-dessous :

pour les rapports d'au moins 25 heures par semaine :

- Jusqu'à 5 ans d'ancienneté auprès du même employeur : 15 jours calendaires ;
- Plus de 5 ans d'ancienneté auprès du même employeur : 30 jours calendaires.

Ces délais seront réduits de 50% en cas de démission du travailleur.

pour les rapports d'au moins 25 heures par semaine :

- Jusqu'à 2 ans d'ancienneté auprès du même employeur : 8 jours calendaires ;
- Plus de 2 ans d'ancienneté auprès du même employeur : 15 jours calendaires.

2. Les délais de préavis tels que visés au paragraphe précédent seront doublés si l'employeur informe du licenciement avant le trente et unième jour suivant la fin du congé de maternité.
3. Pour les concierges privés, les gardiens de villas privées et autres employés qui bénéficient avec leur famille d'un logement indépendant de la propriété de l'employeur, et/ou mis à leur disposition, le préavis est de :
 - 30 jours calendaires, jusqu'à une année d'ancienneté,
 - 60 jours calendaires en cas d'ancienneté supérieure.

A l'expiration du préavis, le logement devra être libéré des personnes et des biens matériels qui n'appartiennent pas à l'employeur.

4. En l'absence de préavis ou en cas de préavis insuffisant, la partie qui renonce devra payer une indemnité correspondant au salaire à la période de préavis non respectée.
5. Des lacunes graves entraînant l'inexécution, même temporaire du rapport de travail peuvent conduire à un licenciement sans préavis. Le licenciement n'exclut pas les responsabilités éventuelles du travailleur.

L'indemnité compensatrice de préavis revient à tout travailleur qui démissionne pour une cause juste et suffisante.

6. En cas de décès de l'employeur, le rapport peut être dissout moyennant le respect des délais de préavis indiqués dans le présent article.
7. Les membres de la famille hébergés, les conjoints, les personnes mariées civilement ou par un concubinage stable conformément à la Loi. n. 76/2016 et les modifications et ajouts ultérieurs, dont la situation familiale est certifiée par le bureau d'état civil, sont obligés pour les points de travail accumulés par l'employeur. Dans tous les cas, le sujet est solidairement responsable uniquement dans la limite de la durée temporelle résultant de cet enregistrement historique.
8. Si le rapport de travail est interrompu suite à un préavis de licenciement, l'employeur soit, sur demande écrite du travailleur, fournir une déclaration écrite attestant que le licenciement a eu lieu.

Art. 41 – Indemnité de départ (T.F.R.)

1. Dans tous les cas de rupture de la relation de travail, le travailleur a droit à des indemnités de départ (T.F.R.) déterminées, aux termes de la Loi du 29 mai 1982, n. 297, en fonction du montant des salaires perçus au cours de l'année incluant la valeur conventionnelle de la restauration et de l'hébergement dont le total est divisé par 13,5. Les quotas annuels alloués sont incrémentés en vertu des dispositions de l'art. 1, paragraphe 4, de la loi précitée de 1,5% par an, mensuel repropotionné, et une augmentation de 75% du coût de la vie, mis en place par l'ISTAT, à l'exception du montant comptabilisé dans l'année en cours.
2. Les employeurs prévoiront, sur demande du travailleur et pas plus d'une fois par an, l'indemnité de départ T.F.R. qui correspondra à un maximum de 70% des salaires versés.
3. Le montant de l'indemnité de départ T.F.R. accumulé annuellement entre le 29 mai 1982 et le 31 décembre 1989 sera recalculé selon un rapport de 20/26 pour les travailleurs qui appartenaient alors à la deuxième et à la troisième catégorie.
4. Pour les périodes de service antérieures au 29 mai 1982 l'indemnité d'ancienneté est calculée comme suit :
 - A. Pour le rapport de travail concernant le travailleur hébergé ou non avec un horaire de travail hebdomadaire supérieur à 24 heures :
 - 1) pour l'ancienneté acquise avant le 1^{er} mai 1958 :
 - a) au personnel déjà considéré comme étant employé : 15 jours par année d'ancienneté ;
 - b) au personnel déjà considéré comme travailleur : 8 jours par année d'ancienneté ;
 - 2) pour l'ancienneté acquise après le 1^{er} mai 1958 et jusqu'au 21 mai 1974 :
 - a) au personnel déjà considéré comme étant employé : 1 mois par année d'ancienneté ;
 - b) au personnel déjà considéré comme ouvrier : 15 jours par année d'ancienneté ;
 - 3) pour l'ancienneté acquise du 22 mai 1974 au 28 mai 1982 :
 - a) au personnel déjà considéré comme étant employé : 1 mois par année d'ancienneté
 - b) au personnel déjà considéré comme ouvrier : 20 jours par année d'ancienneté.
 - B. Pour le rapport de travail inférieur à 24 heures hebdomadaires :
 - 1) Pour l'ancienneté acquise avant le 22 mai 1974 : 8 jours pour chaque année d'ancienneté ;
 - 2) pour l'ancienneté acquise du 22 mai 1974 au 31 décembre 1978 : 10 jours par année d'ancienneté ;
 - 3) pour l'ancienneté acquise du 1^{er} janvier 1979 au 31 décembre 1979 : 15 jours par année d'ancienneté ;
 - 4) pour l'ancienneté acquise du 1^{er} janvier 1980 au 29 mai 1982 : 20 jours par année d'ancienneté.

Les indemnités décrites ci-dessus, sont calculées sur la base du dernier salaire et intégrées à l'indemnité de départ T.F.R.

5. Pour le calcul visé au paragraphe 4, la valeur de la journée de travail est calculée en divisant par 6 le montant de la rémunération moyenne hebdomadaire ou par 26 le montant de la rémunération moyenne mensuelle appliquée à la date du 29 mai 1982. Ces montants sont majorés de la prime de Noël ou du treizième mois.

Art. 42 – Indemnisation en cas de décès

1. En cas de décès du travailleur, l'indemnité de préavis et le T.F.R. doivent être versés au conjoint, aux enfants ou, s'ils étaient à la charge du travailleur, aux parents jusqu'au 3° degré et aux parents par alliance jusqu'au 2° degré.
2. La répartition des indemnités de départ et du T.F.R., en l'absence de tout accord entre les ayants-droits, doit être conforme à la loi.
3. en l'absence des survivants indiqués ci-dessus, les indemnités seront versées selon les normes applicables en matière de succession testamentaire et légitime.

Art. 43 – Autorisations d'absence pour mandat syndical

1. Les membres des instances dirigeantes territoriales et nationales des Organisations Syndicales signataires de la présente convention et dont la charge résulte d'une attestation spécifique de l'Organisation Syndical délivrée le jour de la nomination et à présenter à l'employeur, ont droit à un congé payé rémunéré pour participer aux réunions de ces organismes, à hauteur de six jours de travail au cours de l'année.
2. Les travailleurs qui souhaitent exercer ce droit doivent en informer l'employeur normalement 3 jours à l'avance, en présentant la demande d'autorisation délivrée par les syndicats dont ils sont membres.

Art. 44 – Interprétation du Contrat

1. Les litiges individuels et collectifs pouvant survenir dans le cadre de la relation de travail, concernant l'interprétation authentique des règles du présent contrat, peuvent être soumis à la Commission Nationale Paritaire visée à l'art. 46.
2. La Commission se prononcera dans les 60 jours suivant la réception de la demande.

Art. 45 - Commission Nationale de mise à jour des salaires

1. Elle se compose d'une Commission Nationale rattachée au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, composée de représentants des Organisations Syndicales des travailleurs et des Associations des employeurs signataires de la présente convention.
2. Chaque organisation syndicale des travailleurs et chaque association d'employeurs désigne son propre représentant dans cette Commission qui délibérera à l'unanimité.
3. La Commission Nationale assure les fonctions visées aux arts. 35, 36 et 38.

Art. 46 - Commission Paritaire Nationale

1. Après de l'Organisme bilatéral visé à l'art. 48 une Commission Paritaire Nationale est composée d'un représentant pour chaque Organisation Syndicale OO. SS représentant les travailleurs et d'un représentant pour chaque association d'employeurs signataire de la présente convention.
2. La Commission assure les fonctions suivantes, en plus de celle indiquée dans l'art. 44 :
 - a) exprimer des opinions et faire des propositions en ce qui concerne l'application du présent contrat de travail et le fonctionnement des Commissions territoriales de conciliation ;
 - b) examiner les cas des Parties pour l'identification éventuelle de nouveaux professionnels ;
 - c) rendre la tentative de conciliation pour les litiges entre les Associations territoriales d'employeurs et les syndicats OO. SS territoriaux des travailleurs, appartenant à des Associations et Organisations Nationales, signataires de la présente convention.
3. La Commission Nationale sera convoquée toutes les fois qu'elle le juge nécessaire ou à la demande d'une déclaration écrite et motivée les signataires des Parties à cette convention.
4. Les Parties s'engagent à convoquer la Commission au moins deux fois par an, avec les réunions de la Commission en vertu de l'art. 45.

Art. 47 – Commissions Territoriales de Conciliation

1. Pour tous les litiges individuels relatifs à l'application de la présente convention, les parties pourront engager, avant toute action judiciaire, une tentative de conciliation telle que visée à l'art. 410 et suivants le Code de Procédures Civiles, auprès du siège des Associations territoriales des employeurs ou des OO.SS. territoriales des travailleurs appartenant aux Associations et Organisations Nationales signataires du présent contrat.
2. Le travailleur doit être assisté par le représentant d'une Organisation syndicale des travailleurs signataires de cette convention. En l'absence du représentant d'une Association d'employeurs, il doit être précisé dans le rapport de conciliation que l'employeur a été informé de la possibilité d'être assisté par une association d'Employeur et y a expressément renoncé.
3. La conciliation, qui produit entre les parties les effets tels que visés à l'art. 2113, paragraphe 4 du Code Civil, devra donner lieu à un procès-verbal.

Art. 48 – Organisme Bilatéral Ebincolf

1. L'Organisme bilatéral est un organisme paritaire composé comme suit : 50% par FIDALDO (actuellement constituée comme indiqué dans l'épigraphe) et DOMINA, et les 50% restants par Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS et Federcolf.
2. L'Organisme bilatéral a les fonctions suivantes :
 - a) Il institue l'observatoire qui a pour mission de réaliser des analyses et des études afin d'appréhender les aspects particuliers des différentes réalités présentes dans notre pays. A cette fin, l'observatoire devra détecter :
 - la situation de l'emploi de la catégorie ;

- les rémunérations moyennes de fait ;
 - le niveau d'application de la convention collective nationale CCNL dans les territoires ;
 - le degré d'uniformité sur l'application de la convention collective nationale CCNL et des dispositions légales aux travailleurs immigrés ;
 - la situation en matière de santé et de prévoyance pour cette catégorie ;
 - les besoins de formation;
 - les analyses et les propositions en matière de sécurité ;
- b) il encourage à différents niveaux les initiatives en matière de formation et de qualification professionnelle, y compris en partenariat avec les Régions et les autres Organismes compétents, ainsi que les informations en matière de sécurité.

Art. 49 – Négociation de second niveau

1. La négociation de second niveau entre les syndicats OO.SS. et les Associations d'employeurs signataires CCNL fera référence, en principe, dans l'ensemble de la région ou de la province pour les provinces autonomes de Trento et de Bolzano.
Nonobstant ce qui précède, le champ d'application territorial de la négociation de second niveau pourra également se référer à des villes métropolitaines.
2. La négociation décrite dans le paragraphe précédent aura lieu auprès de l'Ebincolf, en présence et avec l'accord de tous les signataires de la présente convention collective CCNL.
3. Elle couvrira exclusivement les matières suivantes :
 - i. Indemnité de restauration et d'hébergement ;
 - ii. Temps libre pour l'étude et/ou de formation professionnelle.
4. Les accords conclus en vertu de cet article seront déposés aux fins de leur efficacité, auprès de l'Organisme bilatéral Ebincolf.

Art. 50- Cas.sa.Colf

1. Cas.sa.Colf est un Organisme paritaire composé à 50% par FIDALDO et DOMINA, et à 50% par Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS et Federcolf.
2. Cas.sa.Colf a pour but de fournir des prestations et des services aux travailleurs et aux employeurs, y compris des services de santé et de soin, des assurances complémentaires aux prestations publiques.

Art. 51 – Fond Colf

1. Le fond Colf est un organisme paritaire comprenant 50% de FIDALDO et DOMINA, et l'autre 50% de Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS et Federcolf.
2. Son but institutionnel est de recevoir l'aide versée aux termes de l'art. 53 et de la consacrer au fonctionnement des instruments contractuels définis dans l'art. 45 et les suivants.

Art. 52 – Retraite complémentaire

1. Les parties conviennent de mettre en place une forme de régime complémentaire pour les travailleurs du secteur, avec des modalités à convenir dans les trois mois suivant la signature du présent contrat.
2. Pour la mise en œuvre pratique des dispositions du paragraphe précédent, les parties conviennent que la cotisation à verser à l'employeur est égale à 1 pourcent du salaire servant à calculer les indemnités de départ et la contribution à la charge du travailleur est égale à 0,55 pour cent du salaire utilisé pour calculer l'indemnité de départ.

Art.53 – Cotisations d'assistance contractuelle

1. Pour la mise en œuvre pratique des dispositions des arts. 44, 45, 46, 47, 48, 50 et 51 du présent contrat et pour le fonctionnement des Organisations et des Associations signataires qui procéderont à la collecte des contributions d'assistance contractuelle par l'intermédiaire d'un Organisme de prévoyance ou d'assistance, en vertu de la Loi du 4 juin 1973, n. 311, à l'aide de bulletins de versement des conditions de sécurité sociale obligatoire ou selon une autre modalité convenue entre les Parties.
2. Les employeurs et leurs salariés sont tenus de payer les cotisations visées au paragraphe 1, au taux horaires de 0,06 dont 0,02 à la charge du travailleur.
3. Les parties reconnaissent que les évaluations effectuées pour la définition du coût de renouvellement de contrat ont été prises en compte dans le calcul des contributions visées dans le présent article, qui, par conséquent, pour la partie payée par l'employeur, auront la nature de rémunération depuis le 1 juillet 2007.

Art. 54 – date d'entrée en vigueur et durée

1. Ce contrat débute le 1er octobre 2020 et prendra fin le 31 décembre 2022 il restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit remplacé par le suivant.
2. En cas de non-résiliation par l'une des parties, à communiquer au moins 3 mois avant la date d'expiration par lettre recommandée avec accusé de réception, le contrat sera considéré tacitement reconduit pour une durée de trois ans.
3. Les Parties se réuniront à la fin des deux premières années de validité de ce contrat pour évaluer la possibilité d'y apporter des modifications.

Précision au verbal.

- 1) Le calcul du salaire journalier est obtenu en déterminant $1/26$ du salaire mensuel. Exemple : taux de rémunération horaire pour les heures travaillées pendant la semaine $52 : 12 : 26 = 1/26$ du salaire mensuel.
- 2) Lorsque l'expression "jours du calendrier" est employée dans le contrat, elle désigne les trentièmes du salaire mensuel (exemple : maladie).
- 3) Lorsque l'expression "jours ouvrables" est utilisée dans le contrat, elle désigne les vingtièmes du salaire mensuel (exemple : congés).

- 4) Les fractions d'année doivent être calculées en mois entiers et les fractions de mois, lorsqu'elles atteignent ou dépassent les 15 jours calendaires, se calculent en mois entier.
- 5) L'expression "rémunération globale de fait" désigne la rémunération incluant l'indemnité de restauration et d'hébergement pour ceux qui en bénéficient et de manière limitée aux prestations consommées.
- 6) Les Partenaires Sociaux prévoient la mise à jour des salaires minimum en vigueur à hauteur de 12,00 € avec effet à partir du 1^{er} janvier 2021 pour les cohabitants classés dans la catégorie BS du tableau A), et proportionnellement pour les autres catégories/tableaux. Comme convenu, la mise à jour de la rémunération visée à l'art. 38 de la présente convention collective nationale CCNL sera effectuée sur les salaires minimum, hausses comprises.
- 7) Les contributions d'assistance contractuelle dans la mesure prévue par l'art. 53, paragraphe 2, prennent effets à compter du 01/01/2021 ; il est entendu que jusqu'à cette date les contributions sont dues dans la mesure prévue par le précédent CCNL du 01/07/2013.