

**НАЦІОНАЛЬНИЙ КОЛЕКТИВНИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР,
про регулювання трудових відносин у сфері домашнього господарства**

підписано 08 вересня 2020 року
з виправленнями та доповненнями, зазначеними в протоколі від 28 вересня 2020 року

між

FIDALDO («ФІДАЛЬДО») - ІТАЛІЙСЬКОЮ ФЕДЕРАЦІЄЮ РОБОТОДАВЦІВ У СФЕРІ ДОМАШНЬОГО ГОСПОДАРСТВА, що складається з:

NUOVA COLLABORAZIONE («НУОВА КОЛЛАБОРАЦІОНЕ»), представленої тут

Президентом, Адв.Альфредо Савія;

ASSINDATCOLF («АССІНДАТКОЛЬФ»), представленої тут віце-президентом,

адв. Алессандро Лупі;

ADLD («АДЛД»), представленої тут Президентом, Бухг. Луїджі Арнальдо

Каррієро;

ADLC («АДЛС»), представленої тут Президентом, пані Тіціаною Маріотті;

DOMINA («ДОМІНА») - НАЦІОНАЛЬНОЮ АСОЦІАЦІЄЮ РОБОТОДАВЦІВ У СФЕРІ ДОМАШНЬОГО ГОСПОДАРСТВА;

та

ІТАЛІЙСЬКА ФЕДЕРАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГІВЛІ, ТУРИЗМУ І СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ (**FILCAMS-CGIL («ФІЛЬКАМС-СДЖИЛЬ»)**);

ІТАЛІЙСЬКА ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФСПЛОК ДЛЯ СФЕРИ НАДАННЯ КОМЕРЦІЙНИХ ПОСЛУГ І ТУРИЗМУ (**FISASCAT-CISL – («ФІЗАСКАТ – ЧІСЛЬ»)**);

ІТАЛІЙСЬКИЙ СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ В ГАЛУЗІ ТУРИЗМУ, ТОРГІВЛІ ТА ОБСЛУГОВУВАННЯ (**UILTuCS – («УІЛТУЧС»)**);

ПРОФЕСІЙНА ФЕДЕРАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ НА СЛУЖБІ ЛЮДИНИ (**FEDERCOLF - «ФЕДЕРКОЛЬФ»**);

ПРИЙМАЮЧИ ДО УВАГИ

національний колективний трудовий договір (CCNL) про регулювання трудових відносин у сфері домашнього господарства, укладений 01 липня 2013 року, та підсумки переговорів щодо його можливого поновлення

УКЛАДЕНО

додаток до CCNL про регулювання трудових відносин у сфері домашнього господарства, що складається з:

- а) п'ятдесяти чотирьох статей;
- б) роз'яснень згідно протоколу;
- в) таблиць мінімальної заробітної плати (таблиці A/L).

прочитаних, затверджених та підписаних представниками всіх організацій, що укладають договір.

Рим, 08 вересня 2020 року.

ЗМІСТ

Протокол підписання

Національний колективний трудовий договір про регулювання трудових відносин у сфері домашнього господарства

- Стаття 1 – Сфера застосування
- Стаття 2 – Неподільність цього регулювання
- Стаття 3 – Умови найбільшого сприяння
- Стаття 4 – Документи щодо праці
- Стаття 5 – Прийняття на роботу
- Стаття 6 – Індивідуальний трудовий договір (Лист про прийом на роботу)
- Стаття 7 – Строкова зайнятість
- Стаття 8 – Спільна робота
- Стаття 9 – Класифікація працівників
- Стаття 10 – Постійні послуги нічного догляду за людиною
- Стаття 11 – Послуги виключно присутності
- Стаття 12 – Випробувальний період
- Стаття 13 – Щотижневий відпочинок
- Стаття 14 – Робочий час
- Стаття 15 – Понаднормова робота
- Стаття 16 – Національні свята та свята в середині тижня
- Стаття 17 – Відпустка
- Стаття 18 – Додаткові перерви у роботі
- Стаття 19 – Дозвільні документи
- Стаття 20 – Дозвіл на професійне навчання
- Стаття 21 – Відпустки для жінок, які стали жертвами гендерного насильства
- Стаття 22 – Відсутність
- Стаття 23 – Право на навчання
- Стаття 24 – Шлюб
- Стаття 25 – Захист працюючих матерів
- Стаття 26 – Захист дитячої праці
- Стаття 27 – Хвороба
- Стаття 28 – Забезпечення умов праці
- Стаття 29 – Нещасний випадок на виробництві та професійне захворювання
- Стаття 30 – Соціальне забезпечення
- Стаття 31 – Військова служба та призов до лав
- Стаття 32 – Переведення
- Стаття 33 – Відрядження
- Стаття 34 – Заробітна плата та графік виплат
- Стаття 35 – Мінімальна заробітна плата
- Стаття 36 – Харчування та проживання
- Стаття 37 – Надбавка за вислугу років
- Стаття 38 – Періодичні зміни мінімальної заробітної плати та умовної вартості харчування та проживання
- Стаття 39 – Тринадцята зарплата

- Стаття 40 – Припинення трудових відносин та попередження
- Стаття 41 – Вихідна допомога (T.F.R.)
- Стаття 42 – Компенсація у разі смерті
- Стаття 43 – Профспілкові відпустки
- Стаття 44 – Інтерпретація договору
- Стаття 45 – Національна комісія з оновлення заробітної плати
- Стаття 46 – Національна паритетна комісія
- Стаття 47 – Територіальні погоджувальні комісії
- Стаття 48 – Двосторонній орган Ebincolf (Ебінкольф)
- Стаття 49 – Переговори другого рівня
- Стаття 50 – Cas.sa.Colf
- Стаття 51 - Фонд Colf (фонд домашніх працівників)
- Стаття 52 - Додаткове соціальне забезпечення
- Стаття 53 - Внески на допомогу за договором
- Стаття 54 - Дата набуття чинності та термін дії

Роз'яснення згідно протоколу

Таблиці мінімальної заробітної плати

ДОГОВІРНІ СТОРОНИ

FIDALDO (ФІДАЛЬДО) - ІТАЛІЙСЬКА ФЕДЕРАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ У СФЕРІ ДОМАШНЬОГО ГОСПОДАРСТВА, член Конфеділіції, яку представляють Президент Адв. Альфредо Савія, віце-президент д-р Ренцо Гарделла, національний секретар д-р Тереза Бенвенуто та пани: Адв. Філіппо Бречча Фратадоккі, бухг. Луїджі Арнальдо Каррієро, бухг. Альберто Каррієро, інж. Леліо Казале, адв. Алессандро Лупі, пані Джанна Макіорлатті, пані Тіціана Маріотті, бухг. Стефано Россі, пані Флавія Теттаманті, д-р Сальваторе Верга, адв. Франкою Заппата, д-р Андреа Зіні;

що складається з:

NUOVA COLLABORAZIONE, представленої Президентом, Адв. Альфредо Савія;

ASSINDATCOLF, представленої віце-президентом, адв. Алессандро Лупі;

ADLD, представленої Президентом, бухг. Луїджі Арнальдо Каррієро;

ADLC, представленої Президентом, пані Тіціаною Маріотті;

та

DOMINA - НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ У СФЕРІ ДОМАШНЬОГО ГОСПОДАРСТВА, яку представляють Генеральний секретар д-р Лоренцо Гаспарріні, Бонавентуріна Фрінгеллі, Федеріка Россі, Романо Магріні, Федеріко Боргоні, Вінченцо Фалабелла, Діно Барлаам, Лучано Де Сантіс, Роберто Мессіна, Тіціана Лікополі, Сара Де Сантіс, Соня Де Сантіс, Анна Шио', Джермана Антонеллі, Аліна Мартореллі, Піна Джанелло, Марчелла Морбідуччі, Лауретта Серафіні, Лючія Франчіні, Марія Грація Ді Ліберто, Чінція Канеллі, Омар Лардьері, Джуліо Марсіко, Лоретта Рамаццотті, Іоланда Манкузо, Франческо Костанцо, Анна Сельваджі, Ельвія Райя, Просперо Черабона, Вінченцо Джильї, Сара Бондаваллі, Вівіана Муті, Алессандро Пеццано, Марія Брунелла Станкато, Вірджинія Пелліконе, Джованні Савіола, Анжела Діма, Паола Фузе', Тіціана Лаццаротто, Еліза Белуссі, Моніка Бонассі.

За юридичною консультацією адвоката Массімо Де Лука.

з однієї сторони,

та

FILCAMS-CGIL - ІТАЛІЙСЬКА ФЕДЕРАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГІВЛІ, ТУРИЗМУ І СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ, яку представляють Генеральний секретар Марія Грація Габрієллі, керівник сектору Лучіана Мастрокола, національні секретарі Чінція Бернардіні, Алессіо Ді Лабіо, Джанфранко Фатторіні, Фабріціо Руссо, Фабріціо Руссо, президент CD Андреа Монтаньї та члени Національного керівного комітету Агостіні Луана, Альфатті Катеріна, Амадео Доменіка, Антоніні Дора Аннунціата, Баффа Маттео, Балланті Катеріна, Баттістіні Лука, Беретта Марко, Бергонці Паола, Б'янкі Массіміліано, Бігацці Сабіна, Бонт Крістіна, Боттегі Мірко, Бротіні Луїзелла, Буччоні Джованні, Буйет Ізабель, Буонопане Франческо, Кайоло Моня, Камелліні Еліза, Капуано Даніеле, Карамелле Роланд, Кардиналі Стефанія, Кармассі Марко, Карніато Надя, Карпінетті Мікеле, Кавалліні Марія Ліза, Чепіле Стелла, Кієрічі Лука, Чіккареллі Лаура, Чіполліні Лучо, Чіріка Андреа, Кокі Федеріка, Коллеоні Маріо, Конті Сімона, Костанцо Антонелла, Крістіані Паоло, Куомо Массімо, Данезіно Лара, Де Панц Чечілія, Де Золт Лука, Ді Туоро Луана, Фавола Фабіо, Ферре Сара, Феррарі Кьяра, Ферроне Андреа, Фоллі Чінція, Фрадданні П'єральба, Гіслетті Алессандра, Джанніні Алессандро, Джоя Джованні, Джорджині Лорена, Джорджині Катущія, Гріффіні Роберта, Григолато Маргерита, Грималюк Василина, Італьяно Валентина, Ланці Джанні, Леонарді Сальваторе, Леоне Джузеппе, Лігуорі Ізабелла, Ловізетто Андреа, Луккезі Франческо, Луккі Барбара, Мандато Франческа, Манджоне Сальвіна, Маріанетті Чінція, Мастроджироламо Стефано, Мадзіг Ауатіф, Менчі Рената, Мікелелік Барбара, Мілаццо Нелла, Мочча Марквідас, Мойя Беатріче, Монтальті Паоло, Моретті Маттео, Москателло Джойс, Мураторе Лівіо, Наппа

Розарія, Нелья Барбара, Ніколі Стефано, Нігро Клаудія, Одоні Алессіо, Паскуалін Антонелла, Пеллічча Алессандра, Петрілло Лаура, Піцці Марко, Поцці Лідія, Протопапа Антонела, Радін Умберто, Рібоні Мара, Розолія Марія Луїза, Саккомані Паоло, Санна Алессандра, Саннаццаро Мікеле, Schifino Elena, Serafimof Енаш Ахана, Сесена Крістіан, Старгі Еміліано, Сімеоне Нандо, Спіганті Даніела, Спінеллі Антонелла, Стаккіні Массіміліано, Танціні Марція, Валентіно Джузеппе, Вердеріо Юрій, Віллані Анжела, Віталє Лудовіко, Замбон Моніка, Дзанола Елена, за участю Італійської федерації працівників – CGIL, в особі секретаря Федерації Тані Скаккетті.

та

FISASCAT-CISL – Італійська федерація профспілок для сфери надання комерційних послуг і туризму – афільована з FIST CISL – яку представляють Генеральний секретар Давіде Гуаріні, національні секретарі: Аврора Бланка, Мірко Чеотто, Вінченцо Делл'Орефіче, Фабріціо Феррарі, а також: П'єро Казалі, Сальваторе Карофрателло, Стефанія Чікка, Марко Демуртас, Олена Марія Ванеллі (консультативна допомога для жінок), Профспілковим бюро, Даріо Кампеотто - президент AQUMT (Асоціації менеджерів у сфері обслуговування), разом з делегацією для переговорів, до якої входять: Адамі Хансьорг, Алессандріні Клаудіо, Алькаті Марко, Аммендола Джованна, Антоніні Патріція, Аркадіо Антоніо, Арігі Массіміліано, Атцорі Джузеппе, Аванці Джулія, Аванціно Сільвія Мікела, Аванцо Ламберто, Баньоліні Джанлука, Балдін Івано, Бараццетта Франческо, Барбатано Антонелла, Барончіні Клаудія, Бартуччі Марія Крістіна, Баттуелло Даріо, Белліні Патріція, Белломо Альфонсо, Белотті Клаудія, Бенфенаті Лука, Бернеллі Джузеппіна, Берніккі Джованні, Беттоні Джованна, Біонді Бендінеллі Карло, Блау Андреа, Боккезе Маттео, Боккуці Джузеппе, Бодон Марко, Боскаро Массімо, Боттані Лука, Браві Карло, Брістот Стефано, Бротто Джанфранко, Калабро' Доменіка, Кала' Гвідо, Кальві Стефано, Камера Паола, Канніццо Патріція, Капіталє Лаура, Капобьянко Мікела, Каппеллі Мальгара, Карафілья Клаудія, Каразі Венера, Каредду Елеонора, Карузо Ассунта, Кастаньїно Катя, Катіцоне Джованна, Челі Роберто, Чента Сімеоне, Кьяріні Лаура, Чоччі Вальтер, Кіріко Франческа, Кіріко Стефанія, Чотті Новелла, Чіранні Даніеле Марія, Чітеріо Альберто, Чурліа Сара, Кокко Сільвія, Колелла Нікола, Комерчі Джильдо, Коміаті Джованні Баттіста, Контемі П'єтро, Костантіні Карло, Д'Агостіно Сальваторе, Д'Алессандро Луїджі, Далль'Ара Мікеле, Де Лео Вінченца, Де Перон Енріко, Дестефаніс Карла, Де Стефано Алессандро, Дестіто Маріза, Ді Лаванцо Мауро, Ді Лео Панкраціо, Ді Матола Флавіо, Ді Мікко Дженнаро, Ді Паола Карло, Ді Полідоро Лука, Ді Стефано Атос, Діочаіуті Стефано, Д'Ісанто Анджело, Дондейназ Анрі, Донно Валентина, Дорелла Едоардо, Еггер Ульріке, Ельмі Андретті Джанні, Еуастакі Джованна, Фаббрі Маттео, Фалькуччі Джулія, Фарачі Ізабелла, Фаріна Адальберто, Федеріко Сальваторе, Феррарі Ерманно, Феррері Антонелла, Ферраріо Джорджо Акілле, Фіоренца Джузеппе, Фіоруті Моня, Фонтана Карла, Фонтанелла Джорджо, Фоскіні Сільвія, Фріджеллі Давіде, Фріджеріо Роберто, Галлі Стефано, Галліна Елізабетта, Галло Вітторіо, Гаргано Патріція, Джакомацці Адріано, Гоббі Енріко, Гоббі Сімеоне, Гола Сімона, Гравіна Мікеле, Гроссо Алессандро, Гвалтієрі Алессандро, Гвашіно Массімо, Гвіда Моніка, Імператори Сара, Інгрессо Алессандро, Лай Маноло, Ландольфі Джузеппе, Лаццаро Анжела, Ле Фош Паоло, Лерна Аннетте, Ліверані Фабріціо, Локателлі Алессандро, Лоччі Аліче, Ло Папа Фортунато, Лонго Ольга, Лоренці Дієго, Лорраи Сара, Маєстріп'єрі Лука, Магрі Алессандра, Майроне К'яра, Манка Патріція, Манделлі Россана, Мангоне Маріно Джильберто, Манна Марія, Маркаццан Лука, Марчелліно Алессандро, Маркетті Паоло, Маркоміні Дієго, Маріні Дієго, Марроне Сальваторе, Мартеллі Андреа, Мартіньєтті Алессандро, Матроне Паскуаліна, Маттателлі Джузеппе, Мацца Джанфранко, Маццеи Лучо, Медічі Джермано, Мела Марія Джованна, Меліс Крістіна, Менегале Сімона, Меніконі Даніеле, Метітоне Серена, Міані Еліза, Міранда Паоло, Молінарі Марко, Монтаньїні Крістіано, Монтефуско Раффаеле, Монтілло Доменіко, Монтуорі Раффаеле,

Муджані Мікеле, Мураццо Стефано, Музумечі Мікеле, Накка Роберто, Натілі Валеріо, Несті Іліо, Нотарнікола Іван, Орабона Вінченца, Паіалунга Марко, Паллотта Марія, Панграцці Маріна, Парланті Раффаелла, Parrіно Джованні, Паскуччі Альдо, Паскуалітто Романо, Пегораро Нікола, Пеллікані Фабіо, Перуффо Сара, Пеше Барбара, Піакаддіо Леонардо, Піаллі Сімоне, П'яццезе Карло, П'етросанто Чінція, Пінтакорона Тереза, Піццінгрілли П'етро, Польяні Франческо, Понцо Ріта Лучія, Порчедда Моніка, Пруенстер Ельмар, Раффа Рита, Рамалья Граціелла, Рамоджиди Нікола, Разо Розетта, Рігіні Мауріціо, Ріццо Мауріція, Ростеллато Катіуша, Ротоні Ракеле, Рута Міріам, Сабаїні Андреа, Саладіно Лаура, Сантеллані Дієго, Сантроне Сільвіо Натале, Скарчелло Анджело, Шаланка Массімільано, Сега Мілена, Семерія Марілена, Серджи Філіппа Алессандра, Серра Роберта, Сферруцца Джузеппіна, Сгоббо Анджело, Сільвестрі Крістіна, Сільвестро Роза, Солаваджіоне Енріко, Соледжати Селена, Соріче Дебора, Спіноза Массімо, Спінці Луїджі, Спіталері Вінченцо, Спано' Джан Клаудіо, Сквартіні Марко, Таха Ахмад Алі, Таламоне Мірко, Тамбуріні Етторе, Тарантіні Кармела, Томазеллі Аннунціата, Трінкітелла Лука, Тутцер Джудіт, Унтермарцонер Йозеф, Вагіні Мікеле, Вавассорі Террі, Венто Джорджо, Верде Марко, Віньоло Крістіна, Вісса' Флоріана, Дзанфорліні Мірта, Дзукконі Джонатан, Дзулло Стефанія; Італійська Конфедерація профспілок трудящих (CISL) в особі Генерального секретаря CISL Аннамарії Фурлан.

та

UILTuCS – ІТАЛІЙСЬКА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ В ГАЛУЗІ ТУРИЗМУ, ТОРГІВЛІ ТА ОБСЛУГОВУВАННЯ, який представляють: Генеральний секретар Брунетто Боко, національні секретарі: Стефано Франзоні, Паоло Андреані, Еміліо Фарньолі, Габріеле Фіоріно, Марко Марроні, Дженнаро Страццулло, Анна Марія Сельваджіо; Антоніо Варджю та Паоло Протті з Департаменту профспілок, члени Національної ради: Мауро Агрікола, Антоніо Андрісано, Кріштіано Ардау, Серджо Аріоданте, Анджело Ашенці, Массімо Авені Банко, Мауро Бальдессарі, Джуліана Бальдіні, Бернардо Бальдуччі, Сабіна Барді, П'єро Бартоломеї, Ріккардо Бассі, Вассіліос Бассіос, Фернандо Бернальда, Анжела Бігеретті, Енца Бонамічі, Фабріціо Бонта', П'єркарло Борго, Луїджіно Боскаро, Сальваторе Бове, Фабіо Бове, Альфредо Буонінконті, Марко Каллегарі, Ельвіра Кампітіелло, Луїджі Каналі, Елена Канноне, Біаджо Карфанья, Джанфранко Картіzano, Джованбаттіста Каза, Луана Чече, Лука Церуза, Ірене Чезарі, Роберто Чиккареллі, Клаудіо Чиккітті, Марко Конфікконі, Алессандро Контуччі, Крістіна Д'Амброзіо, Маріо Д'Анджело, Сабріна Де Стефано, Серджо Дель Дзотто, Марко Делль'Анна, Патріція Делль'Анно, Рокко Делла Луна, Маріо Делло Руссо, Сільвія Дессі, Бруно Ді Федеріко, Лючія Ді Іоріо, Антоніо Ді Майо, Франческо Ді Мартіно, Марія Ді Сарно, Серджо Дієчідує, Еліо Дота, Роберто Фаллара, Джованна Фама', Ельвіра Фатіганті, П'етро Фелічіанжелі, Барбара Феррандіно, Массімільано Ферранте, Надія Феста, Маріанна Флауто, Анна Флорідіа, Массімо Форті, Роберто Фріццо, Фабіо Фуньянезі, Катерина Фульчініті, Луїджі Галіано, Джованні Гаццо, Катальдо Джаммелла, Марія Ріта Джардіна, Стефанія Джунта, Маріо Грассо, Марчелло Грегоріо, Емануела Грілло, Джада Гримальді, Карло Гварначча, Паскуале Гваррачіно, Чіро Гвіда, Анджело Гуліція, Лучано Гулло, Бартоло Іоцція, Аніла Кая Сеноллі, Андреа Лай, Вальтер Ларгер, Джузеппе Лавіа, Козімо Лавольта, Донато Лацаццера, Марія Леночі, Дієго Лорето, Марія Ермелінда Лучетті, Клаудія Лугарезі, Роберто Маестреллі, Доменіко Малерба, Массімо Маркетті, Барбара Маркіні, Фабіо Маркіорі, Мауріціо Маріні, Лука Маріно, Мікеланджело Маццола, Саманта Мерло, Маріо Мікколі, Мауріціо Міландрі, Емануеле Монтемурро, Мауро Мунарі, Гвідо Мурвана, Ракеле Мускара', Клаудіо Нанні, Енріко Натале, Фелісіте Нго Тоні, Мауро Орсан, Леонардо Паче, Антоніо Палермо, Аннализа Пантера, Сабіно Патруно, Роберто Пеннаті, Антонелла Перроне, Джаннантоніо Пеццетта, Антонія Піані, Самуеле Піга, Джоя Раба', Доменіко Раскелла', Мауріціо Регаццоні, Адаліза Ріццо, Джанні Роділоссо, Марія Іда Сайя, Карло Сама, Валерія Саварезе, Джанні Скальола, К'яра Склафані, Ріккардо Серрі, Маура Сеттімо, Джузеппе

Сільвестро, Раффаеле Статті, Парменіо Строппа, Мікеле Тамбуреллі, Лоренцо Толларі, Розаріо Трупіа, Джанкарло Туркетті, Роберта Валенті, Івана Веронезе, Алессандро Вісентін, Джорджо Дзаттоні, Джузеппе Дзіммарі, Маттео Цорн, Козімо Дзумбо; за участю Італійської профспілки (UIL), який представляють секретар Тіціана Боккі,

та

FEDERCOLF - ПРОФЕСІЙНА ФЕДЕРАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ НА СЛУЖБІ ЛЮДИНИ, яку представляють Генеральний секретар Ріта Де Блазіс; національні секретарі: Лаудіна Дзонка, Сільвія Форесті, Філомена Навоне, Сільвія Ферретті; члени Правління: Роберто Конкетто, Лія Джейн Фуертес, Даніела Маццолені, Антонія Паолуцці, Антонієтта Рагоста, Лівія Скансані. За сприяння профспілкової делегації, до якої входять: Віта Бонанно, Костантіна Кастільоне, Сабріна Чиполла, Ракеле Вольпічеллі, національні радники API-Colf. За участю наступних представників Federcolf: Альфонсі Памела, Альвітес Рохас Натівідад, Андрісані Паола, Ардівель Мартіна, Артіко Паола, Бабич Любов, Бердін Тіціана, Бонанно Катерина, Боргоново Маддалена, Брессанелло Антоніо, Кастілло Маргарита Ірене, Сервантес Родрігес Ельза Сабіна, Коллеоні Елеонора, Крістофаро Анна, Давідері Крістіна, Де Лука Роза, Ді Крістофало Розарія, Гаррінелла Елеонора, Якопінеллі Сабріна, Лачентра Маріантонієтта, Летона Пачеко Розалія, Лобаудо Вальтер, Манцато Сузі, М'Бро Акпес Матурін, Мерелла Анжела, Міноккі Челестіна, Москоні Лучана, Ненова Дечева Стефка, Ново Барбара, Окоа Паукар Лаура Леонор, Пессіна Сара, Путджоні Катеріна, Робба Лаура, Розу Марія, Скала Франка, Соксо Тереза Лучія, Станчева Владімірова Вася, Стара Маріо, Стоккіно Патріція. За сприяння іноземних представників: Марія Чавес (Гватемала), Азія Ріна Де Лос Сантос (Домініканська Республіка), Ноємі Дель Кармен Гарсія Мулато (Сальвадор), Христина Іват (Україна), Нікулає Пурісе (Румунія), Крістіна Нарідо (Філіппіни), Кіра Дімітрова Ніколова (Болгарія), Лорена Уррелло (Перу).

За юридичною підтримкою адвоката Армандо Монтемарано.

з іншої сторони

НАЦІОНАЛЬНИЙ КОЛЕКТИВНИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, про регулювання трудових відносин у сфері домашнього господарства

Ст. 1 - Сфера застосування

1. Цей національний колективний трудовий договір, укладений між:

- FIDALDO, Італійська федерація роботодавців у сфері домашнього господарства, член Confedilizia, що складається з NUOVA COLLABORAZIONE, ASSINDATCOLF, ADLD, ADLC,

- DOMINA, Національна асоціація сімей-роботодавців у сфері домашнього господарства з однієї сторони,

та Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS та Federcolf

з іншої сторони,

регулює в єдиному порядку для всієї національної території трудові відносини у сфері домашнього господарства.

Договір поширюється на сімейних помічників (домашні працівники, сиділки, няні та інші професійні профілі, зазначені в цьому CCNL), включаючи тих, хто не є громадянами Італії, або осіб без громадянства, однак оплачуваних, залучених до функціонування сімейного життя та до структури спільного проживання з урахуванням деяких основних характеристик відносин.

2. Залишаються незмінними, щодо тих, кого це стосується, положення, встановлені у питанні розміщення Au Pair Угодою від 24 листопада 1969 р. № 68, ратифікованою законом від 18 травня 1973 р. № 304.

Ст. 2 - Неподільність цього договору

1. Положення цього національного колективного договору для кожної з відповідних установ неподільні та співвідносні між собою, а отже, не сумісні з іншими режимами, і вважаються сторонами в цілому вигіднішими, ніж у попередніх колективних договорах.

Ст. 3 - Умови найбільшого сприяння

1. Будь-які більш сприятливі режими зберігатимуться у формі «ad personam».

Ст. 4 - Документи щодо праці

1. Під час прийому на роботу працівник повинен надати роботодавцю необхідні документи, відповідно до чинного законодавства, та показати документи про страхування та соціальне забезпечення, а також будь-які інші шойно одержані медичні документи, з усіма довідками, передбаченими правилами чинного законодавства, дійсний особистий документ, що посвідчує особу, та будь-які наявні професійні дипломи або свідоцтва. Працівника, який не є громадянином країни ЄС, може бути прийнятий на роботу, якщо він має дійсний дозвіл на проживання, що припускає виконання роботи за наймом.

Ст. 5 - Прийняття на роботу

1. Працівник приймається на роботу відповідно до законодавства.

Ст. 6 - Індивідуальний трудовий договір (Лист про прийом на роботу)

1. Між сторонами повинен бути укладений трудовий договір (лист про прийом на роботу), в якому, крім будь-яких конкретних положень, мають бути вказані:

- a) дата початку трудових відносин;
- b) рівень приналежності, посадові обов'язки;
- c) тривалість випробувального періоду;
- d) наявність або ні спільного проживання;

- е) місце проживання працівника, а також будь-яке інше місце проживання, придатне для цілей трудових відносин. Стосовно відносин спільного проживання, працівник повинен вказати будь-яке власне місце проживання, відмінне від місця спільного проживання, яке буде дійсним у разі його відсутності в останньому, або підтвердити для будь-яких обставин одну і ту саму адресу спільного проживання, навіть у випадку його відсутності за умови постійних трудових відносин;
 - ф) тривалість робочого часу та його розподіл;
 - г) будь-який робочий одяг, який повинен бути наданий роботодавцем;
 - h) для працівників, що проживають спільно, половина дня тижневого відпочинку, на додаток до належного щотижневого дня відпочинку у неділю або в інший день у випадку, зазначеному в ст. 13, останній абзац;
 - і) погоджена заробітна плата;
 - і) місце, де виконується робота, а також передбачувані можливі тимчасові подорожі у місця відпочинку або з інших сімейних причин (переїзди);
 - к) погоджений період користування щорічною відпусткою;
 - l) зазначення достатнього простору, де працівник має право розмішувати та зберігати свої особисті речі;
 - m) обов'язкова сплата внесків на допомогу за договором, як зазначено у ст. 53;
 - п) наявність аудіовізуальних систем всередині помешкання;
 - о) застосування всіх інших інститутів, передбачених цим договором.
2. Сторони повинні обмінятися листом про прийом на роботу, підписаним працівником та роботодавцем. Зміни в договірних умовах, які не є лише випадковими, необхідно узгоджувати.

Ст. 7 - Строкова зайнятість

1. Прийом на роботу може здійснюватися на визначений термін, відповідно до чинного законодавства, обов'язково в письмовій формі, сторони повинні обмінятися відповідним листом, в якому мають бути вказані обґрунтування обставин.
2. Письмова форма не є необхідною, коли тривалість трудових відносин, суто випадкових, не перевищує дванадцяти календарних днів.
3. Термін строкового договору може бути продовжений за згодою працівника лише тоді, коли початкова тривалість договору становить менше 24 місяців. У цих випадках можна продовжувати договір до чотирьох разів, за умови, що це потрібно з об'єктивних причин і стосується тієї самої трудової діяльності, на яку був передбачений договір на визначений термін; загальна тривалість строкових відносин не може перевищувати 24 місяців, включаючи будь-яке продовження. У строкових договорах з тривалістю більше 12 місяців необхідно вказати причини.
4. Як приклад, встановлення тривалості трудового договору дозволяється у таких випадках:
 - для надання певних або заздалегідь визначених за часом послуг, навіть якщо вони повторюється;
 - для заміни, навіть часткової, працівників, відносини з якими тимчасово припинені з сімейних причин, включаючи необхідність приєднатися до своєї сім'ї, що проживає за кордоном;
 - для заміни працівників, що захворіли, травмовані, перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами або користуються правами, встановленими законом, щодо захисту неповнолітніх та інвалідів, навіть понад обов'язковий термін збереження робочого місця;
 - для заміни працівників у відпустці;
 - для надання допомоги поза місцем проживання несамотійним людям, які знаходяться у лікарні, будинку престарілих або санаторії.
5. З причин, що обґрунтовують прийом на роботу на визначений термін, роботодавці можуть також використовувати тимчасову зайнятість.

Ст. 8 - Спільна робота

1. Прийняття на роботу двох робітників, які спільно беруть на себе виконання одного робочого обов'язку, дозволяється відповідно до положень, що додаються до цього договору.
2. Приймаючи за основу зобов'язання солідарної відповідальності, якщо немає іншої домовленості між договірними сторонами, кожен із двох працівників залишається особисто і безпосередньо відповідальним за виконання всього трудового зобов'язання.
3. Спільний трудовий договір повинен бути укладений у письмовій формі. У листі про прийом на роботу мають бути зазначені заробітна плата та нормативний режим, що стосуються кожного з працівників на підставі цього колективного договору, а також відсотковий показник та розподіл за часом щоденної, щотижневої, щомісячної чи річної роботи, яку, як передбачається, виконуватиме кожен із двох працівників.
4. Якщо немає інших домовленостей між договірними сторонами, обидва працівники мають право визначати на власний розсуд і в будь-який час заміни між ними, а також змінювати за взаємною згодою розподіл відповідного робочого часу; у цьому випадку ризик неможливості виконати роботу через обставини, що стосуються одного із співзобов'язаних, покладається на іншого зобов'язаного. Заробітна плата та нормативний режим кожного з двох працівників перерозподіляється на основі фактично виконаної роботи кожним працівником.
5. Будь-які заміни третіми особами, у разі неможливості виконання для одного або обох працівників, які зобов'язані співпрацювати, заборонені.
6. Якщо сторони не домовились про інше, звільнення одного із співробітників, що зобов'язані співпрацювати, тягне за собою припинення дії всього договірного зобов'язання. Це положення не застосовується, якщо на прохання роботодавця або за пропозицією іншого працівника цей останній погоджується виконувати трудове зобов'язання повністю або частково; у цьому випадку спільний трудовий договір перетворюється на звичайний трудовий договір про роботу за наймом, відповідно до ст. 2094 Цивільного кодексу. Подібним чином працівник отримує право вказати особу, з якою за згодою роботодавця він може спільно виконувати роботу. У будь-якому випадку, відсутність згоди між сторонами призведе до скасування всього договірного зобов'язання.

Ст. 9 - Класифікація працівників

1. Сімейні помічники поділяються на чотири рівні, кожен з яких відповідає двом параметрам заробітної плати, вищий з яких визначається як "супер":

Рівень А

Сімейні помічники, що належать до цього рівня, не надають допомоги людям; вони вправно виконують свої посадові обов'язки, що стосуються зазначених профілів роботи, на рівні виконавця та під безпосереднім контролем роботодавця.

Профілі:

- a) Прибиральник. Виконує виключно завдання, пов'язані з прибиранням будинку;
- b) Працівник пральні. Виконує виключно завдання, пов'язані з пранням;
- c) Помічник кухаря. Виконує виключно завдання, пов'язані з допомогою кухареві;
- d) Конюх. Здійснює завдання звичайного прибирання у стайні та загального догляду за конем/кіньми;
- e) Доглядальник за домашніми тваринами. Виконує лише обов'язки догляду за домашніми тваринами;
- f) Відповідальний за прибирання зелених зон та полив зелених насаджень;
- g) Різноробочий. Виконує лише фізичну роботу, важку роботу, під час генерального прибирання, а також дрібний ремонт.

Рівень А супер

Профілі:

а) Компаньйон. Виконує лише обов'язки простої компанії для самодостатніх дорослих осіб, не виконуючи жодної іншої роботи;

Рівень В

До цього рівня належать сімейні помічники, що виконують свої обов'язки, які вимагають спеціальної кваліфікації, хоча і на рівні виконавця.

Профілі:

а) Сімейний працівник з загальними багатоцільовими завданнями. Виконує безліч завдань, пов'язаних із звичайним перебігом сімейного життя, виконуючи, поперемінно, прибирання та наведення порядку у будинку, кухонну роботу, прання, догляд за домашніми тваринами, а також інші завдання на рівні належності;

б) Сторож приватного помешкання. Виконує обов'язки нагляду за помешканням роботодавця та прилеглою територією, а також, якщо мова йде про власне житло, обов'язки з охорони;

в) Прасувальник одягу. Виконує завдання, пов'язані з прасуванням;

г) Офіціант. Здійснює обслуговування за столами та у номерах;

д) Садівник. Здійснює догляд за зеленими насадженнями та відповідні заходи з технічного обслуговування;

е) Кваліфікований робітник. Виконує фізичну роботу, пов'язану також із складними операціями з технічного обслуговування;

ж) Водій. Виконує обов'язки керування транспортними засобами, що використовуються для перевезення членів родини та сімейних речей, а також здійснює відповідне повсякденне обслуговування та прибирання;

з) Відповідальний за прибирання номерів та сніданки, також для гостей роботодавця. Виконує звичайні обов'язки, передбачені для працівника з загальними багатоцільовими завданнями, а також дбає про ремонт кімнат та сервірування столів для сніданків для гостей роботодавця.

Рівень В супер

Профіль:

а) Сімейний помічник, який допомагає самодостатнім людям, включаючи, за запитом, діяльність, пов'язану з харчуванням та прибиранням будинку, де проживають особи, що отримують допомогу;

б) Сімейний помічник, який допомагає дітям (няня), включаючи, за запитом, діяльність, пов'язану з харчуванням та прибиранням будинку, де проживають особи, які отримують допомогу.

Рівень С

До цього рівня належать сімейні помічники, які, володіючи спеціальними базовими знаннями, як теоретичними, так і технічними, що стосуються виконання покладених на них обов'язків, працюють цілком автономно і з повною відповідальністю.

Профіль:

а) Кухар. Виконує обов'язки приготування їжі, пов'язані з цим кухонні роботи, а також постачання продуктів.

Рівень С супер

Профіль:

а) Сімейний помічник, який надає допомогу несамотійним людям (без спеціальної освіти), включаючи, за запитом, діяльність, пов'язану з харчуванням та прибиранням будинку, де проживають підопічні.

Рівень D

До цього рівня належать сімейні помічники, які, маючи необхідну професійну підготовку, обіймають певні посади, де необхідна відповідальність, самостійність у прийнятті рішень та/або координація.

Профілі:

- a) Керуючий сімейним майном. Виконує обов'язки, пов'язані з управлінням сімейними активами;
- b) Мажордом. Виконує завдання з управління та координації, що стосуються задоволення усіх потреб, що виникають у сімейному житті;
- c) Економка. Виконує координаційні завдання, пов'язані з діяльністю покоївки, прасуванням одягу, пранням, доглядом за гардеробом тощо;
- d) Шеф-кухар. Виконує завдання з управління та координації, що стосуються усіх потреб, пов'язаних з приготуванням їжі, і загалом з потребами кухні та зберігання продуктів;
- e) Головний садівник. Виконує завдання з управління та координації, що стосуються усіх потреб, пов'язаних з доглядом за зеленими насадженнями та відповідними заходами з технічного обслуговування;
- f) Гувернер. Виконує обов'язки з освіти та виховання членів родини.

Рівень D супер

Профілі:

- a) Сімейний помічник, який надає допомогу несамотійним людям (зі спеціальною освітою), включаючи, за запитом, діяльність, пов'язану з харчуванням та прибиранням будинку, де проживають підопічні;
- b) Домоправитель. Він виконує завдання з управління та координації, що стосуються усіх потреб, пов'язаних з життям дому;
- c) Сімейний помічник – вихователь з освітою. Працівник, який у контексті освітніх та реабілітаційних проектів, розроблених професіоналами, визначеними роботодавцем, реалізує конкретні заходи, спрямовані на сприяння включенню або реінтеграції в соціальні відносини, людей, які перебувають у важких умовах через психічні вади або з приводу розладів сприйняття чи комунікації.

Примітки до протоколу:

1. Працівник, який має виконувати різноманітні обов'язки, має право бути класифікованим за рівнем, що відповідає обов'язкам, які переважають.
2. Під самодостатньою людиною ми розуміємо особу, яка здатна здійснювати найважливіші заходи, пов'язані з самообслуговуванням та соціальним життям.
3. Вважається, що персонал має підготовку для надання допомоги несамотійним особам, якщо це передбачено для присвоєння кваліфікації, коли працівник має диплом у спеціальній галузі, яка охоплює його роботу, отриманий в Італії або за кордоном, за умови, що це рівноцінно, також і навчальних курсів з мінімальною тривалістю, передбаченою регіональним законодавством, але в будь-якому випадку не менше 500 годин.
4. З метою отримання права на класифікацію на рівні D супер працівник зобов'язаний письмово повідомити роботодавця про отримання, також і під час трудових відносин, зазначеного диплому та надати його копію.
5. Сторони, що підписали договір, уточнюють, стосовно профілю c) «Сімейний помічник – вихователь з освітою», кваліфікований на рівні D супер, що вказаний профіль не стосується особи спеціаліста - професійного вихователя, згідно так званому «Закону Іорі» (ст. 1, абзац 594 та наступні, Закон № 205 від 2017 р.).

Ст. 10 - Постійні послуги нічного догляду за людиною

1. Немедичному персоналу, найнятому для надання постійних послуг нічної присутності для самодостатніх суб'єктів (дітей, людей похилого віку, інвалідів чи хворих), а отже, класифікованому на рівні В супер, або для надання послуг постійного нічного догляду для несамотійних суб'єктів, і відповідно класифікованому на рівні С супер (якщо без спеціальної освіти) або на рівні D супер (якщо зі спеціальною освітою), якщо час надання послуги знаходиться між 20:00 та 8:00 годинами, виплачується заробітна плата, передбачена у таблиці D, що є у додатку до цього договору, яка стосується рівня класифікації, приймаючи до уваги положення наступної ст. 14. Для співробітників, які не проживають разом, існує зобов'язання сплатити сніданок, вечерю та відповідне розміщення на ніч.
2. Для співробітників, що проживають спільно, про яких йдеться у цій статті, у будь-якому випадку повинні гарантуватися одинадцять годин відпочинку поспіль протягом кожних двадцяти чотирьох годин.
3. За винятком часового інтервалу, зазначеного в абзаці 1, з єдиною метою виконання зобов'язання щодо внеску, згідно ст. 53, звичайний робочий час становить вісім годин на день.
4. Прийняття на роботу згідно з цією статтею повинно бути підтверджено відповідним актом, підписаного сторонами; у цьому документі повинні бути вказані час початку та час закінчення надання допомоги та її постійний характер.

Ст. 11 - Послуги виключно присутності

1. Персоналу, найнятому виключно для гарантування нічної присутності, буде виплачуватися заробітна плата, передбачена в таблиці E, що є у додатку до цього договору, якщо тривалість самої присутності повністю знаходиться між 21:00 та 8:00 годинами, з додержанням зобов'язання надати працівникові повноцінний нічний відпочинок у відповідному житлі.
2. Якщо від працівника потрібні послуги, відмінні від просто присутності, вони не вважатимуться понаднормовою роботою, але додатково оплачуються на основі заробітної плати, передбаченої для працівників, що не проживають спільно, згідно таблиці C, що є у додатку до цього договору, з можливим збільшенням заробітної плати за договором, у межах фактично відпрацьованого часу.
3. За винятком часового інтервалу, зазначеного в абзаці 1, з єдиною метою виконання зобов'язання щодо внеску, згідно ст. 53, звичайний робочий час дорівнює п'яти годинам на день, крім будь-яких платних послуг згідно абзацу 2.
4. Прийняття на роботу повинно бути підтверджено відповідним актом, підписаним сторонами, яким вони обмінялися.

Ст. 12 - Випробувальний період

1. Працівники, класифіковані за рівнями D) і D супер), та працівники, які працюють у режимі спільного проживання незалежно від рівня класифікації, мають пройти повністю оплачуваний випробувальний період в 30 днів фактичної роботи. Для решти трудових відносин випробувальний період становить 8 днів фактичної роботи.
2. Працівник, який пройшов випробувальний період, не отримавши повідомлення про відмову, вважається автоматично затвердженим. Послуги, що надаються протягом випробувального періоду, повинні повністю зараховуватися у стаж.
3. Під час випробувального періоду трудові відносини можуть бути припинені кожною із сторін без повідомлення, але з виплатою на користь працівника заробітної плати та будь-яких додаткових належних сум, що відповідають виконаній роботі.
4. Якщо працівник був найнятий безпосередньо з іншого регіону, не переїхавши з місця проживання, і припинення стосунків відбувається не з поважних причин, роботодавець

повинен повідомити про це за 3 дні або, якщо цього не станеться, виплатити відповідну заробітну плату.

5. Випробувальний період повинен встановлюватися на підставі письмового документа.

Ст. 13 - Щотижневий відпочинок

1. Щотижневий відпочинок для працівників зі спільним проживанням становить 36 годин, і він повинен надаватися протягом доби в неділю, а інші 12 годин - у будь-який інший день тижня, за домовленістю сторін. Цього дня працівник працюватиме протягом того часу, що не перевищує половину нормальної тривалості щоденної роботи.

2. Якщо послуги надаються протягом 12 годин відпочинку не у неділю, буде виплачено звичайну заробітну плату, збільшену на 40%, за винятком випадків, коли цей відпочинок буде наданий в інший день того ж тижня, відмінний від погодженого згідно з попереднім абзацом.

3. Щотижневий відпочинок для працівників, які не проживають спільно, становить 24 години, і його слід надавати у неділю.

4. Тижневий недільний відпочинок є обов'язковим. Якщо необхідне надання послуг для непередбачуваних потреб, що не можуть бути задоволені іншим чином, рівна кількість годин неоплачуваного відпочинку буде надана протягом наступного дня, а відпрацьовані таким чином години будуть оплачені із надбавкою на 60% від загальної фактичної заробітної плати.

5. Якщо працівник сповідує релігійну віру, яка передбачає відправи в день, відмінний від неділі, сторони можуть домовитись про заміну неділі, згідно всіх договірних цілей, іншим днем; за відсутності згоди попередні абзаци застосовуватимуться повністю.

Ст. 14 - Робочий час

1. Нормальна тривалість робочого часу є погодженою між сторонами і в будь-якому випадку, з урахуванням положень абзацу 2, становить максимум:

а) 10 годин на день, не поспіль, загалом 54 години на тиждень для працівників, що проживають спільно;

б) 8 годин на день, не поспіль, протягом 40 годин на тиждень, розподілених на 5 або 6 днів, для працівників, що не проживають спільно.

2. Працівники, що проживають спільно, класифіковані за рівнями С, В та В супер, а також студенти віком від 16 до 40 років, які відвідують навчальні курси, по закінченні яких присвоюється кваліфікація, визнана державою або державними установами, можуть бути найняті на умовах спільного проживання також з робочими годинами до 30 годин на тиждень; їх робочий час необхідно розподілити згідно одному із наступних типів:

а) повністю включений між 6.00 і 14.00 годинами;

б) повністю включений між 14.00 і 22.00 годинами;

с) повністю в межах максимального обмеження у 10 годин на день, що не є послідовними, не більше трьох днів на тиждень.

Незалежно від робочого часу, який знаходиться в межах максимального обмеження у 30 годин на тиждень, цим працівникам повинна виплачуватись заробітна плата, що дорівнює заробітній платі, передбаченій у таблиці В, що є у додатку до цього договору, з дотриманням зобов'язання виплачувати всю зарплату в натуральній формі. Будь-яка робота зверх фактичного робочого часу, узгодженого у письмовому документі, зазначеному в абзаці 3 нижче, буде оплачуватись із загальною погодинною заробітною платою, якщо вона знаходиться в межах типології прийнятого графіка; послуги, що виходять за рамки цієї типології, будуть оплачуватись в будь-якому випадку із загальною погодинною заробітною платою із надбавками, передбаченими ст. 15.

3. Прийом на роботу згідно абзацу 2 повинен відбуватися на підставі письмового акту, складеного та підписаного роботодавцем і працівником, із зазначенням погодженого фактичного робочого часу та його розподілу в рамках погодинних графіків, визначених у

тому ж абзаці 2; до працівників, прийнятих на роботу таким чином, застосовуються в повному обсязі усі положення цього договору. За допомогою письмового документа, складеного та підписаного роботодавцем і працівником, що містить однакові елементи, відносини спільного проживання з нормальною тривалістю робочого часу, узгоджені відповідно до абзацу 1, можуть трансформуватися у відносини спільного проживання, зазначені у абзаці 2 і навпаки.

4. Працівник, який проживає спільно, має право на відпочинок не менше 11 годин поспіль протягом одного дня і, якщо його денний графік не повністю знаходиться між 6.00 і 14.00, або між 14.00 і 22.00 годинами, на проміжний неоплачуваний відпочинок, як правило, у другій половині дня, не менше 2 годин на день фактичного відпочинку. Під час цього відпочинку працівник зможе залишити дім роботодавця, приймаючи до уваги в будь-якому випадку призначення цієї перерви для ефективного відновлення психофізичних сил. Допускається нормальне відшкодування за домовленістю будь-яких невідпрацьованих годин з розрахунку не більше 2 годин на день.

5. Розподіл робочого часу визначається роботодавцем протягом терміну, зазначеного в абзаці 1, для співробітників зі спільним проживанням із повним спектром послуг; щодо співробітників зі спільним проживанням та неповним спектром послуг або без спільного проживання, це узгоджується між сторонами.

6. За винятком випадків, передбачених відносинами, згаданими в попередніх статтях 10 і 11, нічною роботою вважається така, що виконується між 22:00 та 6:00 годинами, і оплачується, якщо це звичайна робота, з надбавкою у 20% від фактичної загальної погодинної заробітної плати, а якщо це понаднормова робота, оскільки вона виконується поза звичайним робочим часом, вона оплачується так, як передбачено у ст. 15.

7. Особистий догляд та особисті справи, крім службових, виконуватимуться працівником у неробочий час.

8. Працівник, який повинен дотримуватися щоденного графіку, що дорівнює або перевищує 6 годин, якщо погоджена постійна присутність на робочому місці, має право одержувати харчування або, за відсутності забезпечення, має право на відшкодування, що дорівнює його умовній вартості. Час, необхідний для прийняття їжі, витрачений без виконання роботи, буде узгоджений між сторонами і не буде оплачуватися.

9. Роботодавець, який має одного або декількох працівників на повний робочий час, що надають допомогу несамостійним особам на рівнях CS або DC, може найняти одного або більше робітників, зі спільним проживанням або без проживання, що класифікуються на рівнях CS або DC, для виконання роботи, обмеженої заміщенням годин та днів відпочинку, щоденних та щотижневих, основних працівників, що надають допомогу. Ці послуги будуть оплачуватися на підставі таблиці "G" та таблиці "F", що стосуються виплат на харчування та проживання, відповідно до ст. 36, якщо це потрібно.

Ст. 15 - Понаднормова робота

1. Від працівника може вимагатись робота поза встановленим графіком як вдень, так і вночі, якщо немає обґрунтованих перешкод для цього. Ні в якому разі понаднормова робота не повинна впливати на право на щоденний відпочинок.

2. Понаднормовою роботою вважається така робота, яка перевищує максимальну щоденну або тижневу тривалість, визначену в ст. 14, абзац 1, літери а) та б), якщо таке продовження не було попередньо погоджено для відшкодування невідпрацьованих годин.

3. Надурочний час компенсується загальною погодинною заробітною платою, збільшеною таким чином:

- 25%, якщо робота відбувалася з 6.00 до 22.00 годин;

- 50%, якщо робота відбувалася з 22.00 до 6.00 годин;

- 60% на одне із свят, зазначених у ст. 16 або в неділю; у випадку сповідування релігії, яка передбачає відправи в день, відмінний від неділі, цей день регулюватиметься як недільна роботи.

4. Години, відпрацьовані працівниками, що не проживають спільно, якщо це перевищує 40 годин і до 44 годин на тиждень, за умови, що вони виконуються в часовий проміжок від 6.00 до 22.00 годин, компенсуються фактичною загальною погодинною заробітною платою, збільшеною на 10 %.

5. Понаднормові години повинні вимагатись із попередженням принаймні за один день, крім випадків надзвичайних ситуацій або особливих непередбачених потреб.

6. У разі надзвичайної ситуації послуги, що виконуються у нічний та денний час відпочинку, вважаються нормальними, і це призведе лише до продовження часу відпочинку; ці послуги повинні бути абсолютно епізодичними та непередбачуваними.

Ст. 16 - Національні свята та свята в середині тижня

1. Дні, встановлені чинним законодавством, вважаються святковими; зараз сюди відносяться:

- 1 січня,
- 6 січня,
- понеділок після Великодня,
- 25 квітня,
- 1 травня,
- 2 червня,
- 15 серпня,
- 1 листопада,
- 8 грудня,
- 25 грудня,
- 26 грудня,
- день Святого покровителя.

У ці дні буде надаватися повний відпочинок, з дотриманням зобов'язання виплачувати звичайну зарплату.

2. В разі погодинної роботи святкові дні, згадані в абзаці 1, будуть оплачуватися на основі звичайної погодинної заробітної плати, розрахованої з 1/6 тижневого часу. Оплачуваними святковими днями є всі ті, що припадають на відповідний період, незалежно від того, чи передбачалася робота у ці дні.

3. У разі виконання роботи, крім звичайної щоденної заробітної плати, оплачується кількість фактично відпрацьованих годин із загальною зарплатою, збільшеною на 60%.

4. Святкові дні у середині тижня, які збігаються з неділею, працівник матиме право на відшкодування відпочинку в інший день або, як альтернатива, на виплату 1/26 фактичної загальної місячної зарплати.

5. Дні, які перестали вважатися цивільними святами, відповідно до закону від 05 березня 1977 р. № 54, були компенсовані шляхом надання працівникові цілого дня до святкових днів, зазначених у абзаці 1.

Ст. 17 - Відпустка

1. Незалежно від тривалості та розподілу робочого часу, за кожен рік служби у одного і того ж роботодавця працівник має право на відпустку у 26 робочих днів.

2. Робітники з щомісячною заробітною платою отримуватимуть нормальну заробітну плату без будь-якого зменшення; ті, хто одержує зарплату на основі відпрацьованих годин, отримуватимуть заробітну плату, розраховану на основі 1/6 тижневого робочого графіку за кожен день відпустки.

3. Роботодавець, відповідно до його власних потреб та потреб працівника, повинен встановити період відпусток, не виключаючи можливості іншої угоди між сторонами, з червня по вересень.

4. Право на відпочинок є невід'ємним. Відповідно до ст. 10 законодавчої постанови від 08 квітня 2003 р., № 66, мінімальний період у 4 тижні за кожен рік служби не може бути замінений відповідною компенсацією, крім випадків, передбачених у абзаці 8.

5. Відпустка, як правило, є безперервною. Її можна розділити на щонайбільше два періоди на рік, за умови, що це узгоджено між сторонами. Надання відпусток, крім випадків, передбачених абзацом 8, повинно мати місце принаймні на два тижні протягом року їх нарахування та, принаймні ще на два тижні, протягом 18 місяців, наступних за роком нарахування.

6. Протягом періоду відпустки працівник має право на заробітну плату, що дорівнює 1/26 фактичної загальної місячної заробітної плати за кожен день.

7. Працівник, якому надається харчування та проживання, має право на звичайну замісну виплату за період відпустки, якщо він не користується ними протягом цього періоду.

8. У випадку, коли працівник, що не є італійським громадянином, має потребу у більш тривалому періоді відпустки, щоб використати його для тимчасової репатріації, на його прохання та за згодою роботодавця, можливе накопичення відпусток протягом максимум двох років, також не зважаючи на положення абзацу 4.

9. У разі звільнення або якщо працівник не має одного року стажу на момент початку відпустки, працівник матиме право на стільки дванадцятих частин періоду відпустки, на яку він має право, скільки місяців він фактично виконує роботу.

10. Відпустку не можна брати ні в період попередження чи звільнення, ні в період хвороби чи травми внаслідок нещасного випадку.

11. Перебування у відпустці не перешкоджає нарахуванню за всіма договірними умовами.

12. Будь-яка патологія, що виникла у працівника протягом періоду відпустки та призвела до госпіталізації, якщо вона належним чином засвідчена, перериває відпустку на весь період існування патології.

Уточнення в протоколі.

Працівники мають право на щорічну відпустку в 26 робочих днів, при умові, що робочий тиждень - незалежно від розподілу тижневого робочого часу - в будь-якому випадку складається з шести робочих днів з понеділка по суботу, для розрахунку відпустки.

Ст. 18 - Додаткові перерви у роботі

1. У дні призупинення роботи в зв'язку з потребами роботодавця працівникові має виплачуватися фактична загальна заробітна плата, включаючи, у випадку, коли працівникові надається харчування та проживання, він має право на звичайну замісну виплату, якщо він не користується ними протягом цього періоду.

2. З серйозних та задокументованих причин працівник може просити про надання додаткового періоду призупинення роботи, без нарахування будь-яких елементів заробітної плати, максимум на 12 місяців. Роботодавець може погодитись або не погодитись з таким проханням.

Ст. 19 - Дозвільні документи

1. Працівники мають право на оплачувану індивідуальну короткочасну відпустку для проведення задокументованих медичних оглядів, для проведення заходів, пов'язаних з продовженням дозволу на проживання та справами з возз'єднання сім'ї, якщо вони частково збігаються з робочим часом.

Короткочасні відпустки надаються у зазначеному нижче розмірі:

- працівники, що проживають спільно: 16 годин на рік зі зменшенням до 12 для працівників, зазначених у ст. 14, абзац 2;

- працівники, що не проживають спільно, з робочим часом не менше 30 годин на тиждень: 12 годин на рік.

Для працівників, що не проживають спільно, з робочим часом на тиждень менше 30 годин, 12 годин будуть надаватись пропорційно до відпрацьованого робочого часу.

2. Працівники також можуть скористатися неоплачуваною короткочасною відпусткою за домовленістю сторін.
3. Працівник, який постраждав від доведеної негативної поведінки членів сім'ї, що проживають спільно, або родичів до II ступеня спорідненості, має право на оплачувану відпустку у розмірі 3 робочих днів.
4. Працівник-батько має право на дні оплачуваної відпустки та необов'язкової відпустки у разі народження дитини в обсязі, передбаченому чинним законодавством.
5. Працівник, на його прохання, може в будь-якому випадку отримати, з обґрунтованих причин, короткочасну неоплачувану відпустку.
6. У разі короткочасної відпустки без збереження заробітної плати не передбачається жодна виплата на харчування та проживання.

Ст. 20 - Дозвіл на професійне навчання

1. Постійні працівники з повним робочим днем, які пропрацювали у роботодавця принаймні 6 місяців, можуть отримати щорічно 40 годин оплачуваної відпустки, щоб відвідувати спеціальні курси професійного навчання для сімейних працівників або помічників.
2. При дотриманні вищезазначених вимог, для відвідування навчальних курсів, що фінансуються або іншим чином визнаються двостороннім органом Ebincolf, про який йдеться у ст. 48, річна кількість годин оплачуваних короткочасних відпусток становить 64 години.
3. Річна кількість годин, зазначена у абзаці 1, може також використовуватися для будь-яких навчальних заходів, передбачених законодавством та необхідних для поновлення дозволу на проживання. З цієї точки зору роботодавці заохочуватимуть працівників відвідувати спеціальні навчальні курси, які проводяться державними установами або організуються чи визнаються двосторонніми установами, включаючи спрямовані на поновлення дозволу на проживання. Використання кількості годин для цілей, вказаних у цьому абзаці, повинно відображатись у відповідній документації, як і години проведених навчальних заходів.
4. У будь-якому випадку виключається можливість багаторічного накопичення відпусток, про які тут йдеться, вони повинні використовуватися у річному періоді їх нарахування.

Ст. 21 - Відпустки для жінок, які стали жертвами гендерного насильства

1. Відповідно до ст. 24 Законодавчої постанови 80/2015 з наступними змінами та доповненнями, працівниця, що включена в програми захисту в зв'язку з гендерним насильством, належним чином підтвержені соціальними службами муніципалітету проживання або центрами чи притулками проти насильства, має право відмовитися від роботи з причин, пов'язаних із програмами захисту, максимум на три місяці.
2. Для реалізації права, зазначеного в цій статті, працівниця, за винятком випадків об'єктивної неможливості, зобов'язана повідомити роботодавця, щонайменше за сім днів, із зазначенням початку та закінчення періоду відпустки та надати довідку, що засвідчує включення до програм, вказаних у попередньому абзаці.
3. Період відпустки повністю зараховується до стажу роботи, також для нарахування відпусток, тринадцятої зарплати та допомоги при звільненні.
4. Протягом періоду відпустки працівниця, крім випадків, передбачених в абзаці 3, має право отримувати допомогу, що відповідає останній зарплаті, і той самий період покривається умовним внеском. Компенсація виплачується безпосередньо INPS (Національним інститутом соціального страхування) за заявою, поданою до Інституту особою, яка має право відповідно до порядку, передбаченого для виплати допомоги по вагітності та пологах.
5. Відпустка може бути використана погодинно або поденно протягом трьох років, за домовленістю сторін. У разі відсутності згоди працівник може вибирати між поденним та

погодинним використанням відпустки, маючи на увазі, що погодинне використання дозволено в обсязі, який дорівнює половині середнього щоденного розпорядку роботи за місячний період оплати праці, що безпосередньо передує тому періоду, протягом якого починається відпустка.

Ст. 22 – Відсутність

1. Відсутність працівника в будь-якому випадку повинна бути негайно виправдана перед роботодавцем. При відсутності внаслідок хвороби застосовується ст. 27, для відсутності, що є наслідком нещасного випадку або професійного захворювання, ст. 29.
2. Невиправдану відсутність до п'яти днів, якщо немає форс-мажорних обставин, слід вважати чинною підставою для звільнення. З цією метою відповідний лист-попередження та можливе повідомлення про звільнення будуть надіслані за адресою, вказаною в листі про прийом на роботу, як передбачено у ст. 6, літера е) цього договору.

Ст. 23 - Право на навчання

1. Приймаючи до уваги функціонування сімейного життя, роботодавець сприятиме працівникові у відвідуванні шкільних курсів з метою отримання атестату про отримання середньої або спеціальної професійної освіти; довідку про відвідування необхідно щомісяця пред'являти роботодавцю.
2. Години роботи, не відпрацьовані з цих причин, не оплачуються, але можуть бути відшкодовані в нормальному режимі; години щорічних іспитів, у межах денного розкладу роботи, мають оплачуватися в межах часу, необхідного для самих іспитів.

Ст. 24 - Шлюб

1. У разі одруження працівник має право на оплачувану відпустку тривалістю 15 календарних днів.
2. Працівник, якому надається харчування та проживання, має право на звичайну замісну виплату за період відпустки, якщо він не користується нею протягом цього періоду.
3. Оплата відпустки здійснюватиметься при пред'явленні документації, що підтверджує шлюб.
4. Працівник може вибрати можливість скористатися шлюбною відпусткою навіть без прив'язки до дати шлюбу, за умови, що вона буде мати місце протягом одного року з дати шлюбу та за умови, що шлюб укладено під час тих самих трудових відносин. Якщо працівник не скористався відпусткою через звільнення, це не дає йому жодного права на отримання компенсації.

Ст. 25 - Захист працюючих матерів

1. Застосовуються правові положення про захист працюючих матерів із зазначеними в них обмеженнями, за винятком випадків, передбачених у наступних абзацах.
2. Забороняється працевлаштування жінок:
 - а) протягом 2 місяців, що передують передбачуваній даті пологів, за винятком будь-яких випереджень або відстрочок, передбачених законом;
 - б) у будь-який період між цією датою та фактичною датою полог;
 - в) протягом 3 місяців після полог, за винятком дозволених відстрочок.Ці періоди повинні бути повністю включені в стаж роботи, включаючи ті умови, що стосуються різдвяних бонусів та свят.
3. З початку вагітності, за умови, що вона настала під час трудових відносин, і до закінчення декретної відпустки працівниця не може бути звільнена, за винятком поважних причин. Звільнення з ініціативи працівниці у цей період є незаконним і не має юридичних наслідків, якщо про це не повідомлено у письмовій формі або це не відбувається за місцеперебуванням, зазначеним у ст. 2113, абзац 4 Цивільного кодексу. Відсутність без

поважних причин протягом п'яти днів, коли немає підтвердження форс-мажорних обставин, слід вважати чинною підставою для звільнення працівниці.

4. У разі заяви про звільнення за власним бажанням, поданої протягом періоду, на який передбачається заборона звільнення, згідно з абзацом 3, працівниця не зобов'язана повідомляти про це заздалегідь.

5. Застосовуються закони про захист батьківства, а також усиновлення та попередньої опіки дітей, з зазначеними обмеженнями.

Спільна заява

Щоб розширити захист працюючих матерів, сторони, які підписали цей CCNL, сприятимуть будь-якій корисній ініціативі щодо установ, органів та інституцій, беручи до уваги конкретні умови, що існують у сім'ях-роботодавцях у сфері домашнього господарства.

Ст. 26 - Захист дитячої праці

1. Прийом на роботу неповнолітніх, які не досягли 16-річного віку, не дозволяється.

2. Наймання на роботу підлітків, які закінчили своє обов'язкове навчання в школі згідно із законом від 17 жовтня 1967 р. № 977, із змінами та доповненнями згідно Законодавчої постанови від 04 серпня 1999 р., № 345, якщо це сумісно із конкретними потребами охорони здоров'я та не тягне за собою порушення права на обов'язкову освіту.

3. Забороняється використовувати неповнолітніх для нічної роботи, крім випадків форс-мажорних обставин.

4. Положення ст. 4 закону від 02 квітня 1958 р., № 339, згідно з якими роботодавець, що має намір найняти на роботу та забезпечити проживання неповнолітнього працівника у своїй власній сім'ї, повинен отримати письмову декларацію про згоду, засвідчену міським головою комуни проживання працівника, від особи, яка здійснює батьківські повноваження і якій потім буде попередньо повідомлено про звільнення; роботодавець буде зобов'язаний приділяти особливу увагу неповнолітньому, для розвитку та збереження його фізичної, моральної та професійної особистості.

Ст. 27 - Хвороба

1. У разі хвороби працівник повинен своєчасно повідомити роботодавця, крім випадків форс-мажорних обставин або об'єктивних перешкод, протягом передбаченого договором часу для початку роботи.

2. Надалі працівник повинен надати роботодавцю відповідну медичну довідку, видану не пізніше наступного дня після початку хвороби. Довідка із зазначенням прогнозу непрацездатності повинна бути представлена або надіслана рекомендованим листом роботодавцю протягом двох днів з моменту її видачі.

3. Працівники, що проживають спільно, не повинні надсилати медичну довідку, якщо роботодавець цього прямо не вимагає. Залишається зобов'язання надсилати медичну довідку для працівників із спільним проживанням, якщо хвороба виникає під час відпусток або в періоди, коли працівники відсутні в будинку роботодавця.

4. У разі хвороби працівник зі спільним проживанням або без має право на збереження робочого місця протягом наступних періодів:

а) для стажу роботи до 6 місяців, після проходження випробувального періоду - 10 календарних днів;

б) для стажу роботи від 6 місяців до 2 років - 45 календарних днів;

с) для стажу роботи понад 2 роки - 180 календарних днів.

5. Періоди, що стосуються збереження робочого місця, обчислюються в календарному році, тобто 365 днів, починаючи з настання події.

6. Періоди, зазначені в абзаці 4, будуть збільшені на 50% у разі онкологічних захворювань, задокументованих компетентною територіальною медичною установою.

7. Протягом періодів, зазначених у попередніх абзацах 4 і 6, у разі хвороби загальна фактична заробітна плата протягом максимум 8, 10, 15 днів сукупно у році за стаж, зазначений у літерах а), б) та с) того самого абзацу 4, в наступному розмірі:
- до 3-го дня посліпль 50% фактичної загальної заробітної плати;
 - починаючи з 4-го дня і далі, 100% фактичної загальної заробітної плати.
8. Локальні умови найбільшого сприяння, які відповідають законодавству стосовно співробітників зі спільним проживанням, залишаються незмінними.
9. Погоджена квота на відшкодування харчування та проживання для персоналу, який зазвичай ними користується, виплачується лише в тому випадку, якщо хворий працівник не госпіталізований або не знаходиться вдома у роботодавця.
10. Хвороба під час випробувального періоду або періоду попередження призупиняє перебіг такого періоду.

Ст. 28 - Забезпечення умов праці

1. Кожен працівник має право на безпечне та здорове виробниче середовище на основі положень чинного законодавства, що стосуються побутового середовища. З цією метою роботодавець повинен забезпечити наявність в електричній системі відповідного диференціального вимикача, так званого захисту від дурня.
2. Роботодавець повинен поінформувати працівника про будь-які існуючі ризики на робочому місці, також пов'язані з використанням обладнання, включаючи електронні та роботизовані інструменти, та впливом певних хімічних, фізичних та біологічних агентів.
3. Інформування має здійснюватися при визначенні обов'язків або при їх подальшій зміні, шляхом надання відповідного документа, розробленого двостороннім органом у галузі - Ebincolf.
4. Роботодавець має право встановлювати аудіовізуальні системи всередині будинку.
5. Про існування або встановлення таких систем необхідно попередньо повідомити працівника в письмовій формі, і в будь-якому випадку це забороняється в приміщенні, призначеному для нього, відповідно до ст. 36, абзац 2, а також у санвузлах.
6. Зображення та інформація, зібрані за допомогою аудіовізуальних систем, повинні оброблятися відповідно до чинного законодавства щодо обробки персональних даних.

Спільна заява

Враховуючи, що насильство та домагання, включаючи сексуальні домагання на місці домашньої роботи, становлять зловживання та порушення прав людини, сторони, що підписали цей CCNL, погоджуються сприяти ініціативам, також через двосторонні органи, з метою запобігання та боротьби з такою поведінкою, неприйнятною та несумісною з повагою до людської особистості, незалежно від того, спрямована вона на працівника чи на роботодавця або членів його сім'ї, як це передбачено Конвенцією МОП № 190 від 2019 року та Рекомендаціями МОП № 206 від 2019 року.

Ст. 29 - Нещасний випадок на виробництві та професійне захворювання

1. У разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання працівник, зі спільним проживанням або без, має право на збереження робочого місця протягом наступних періодів:
 - а) для стажу роботи до 6 місяців, після проходження випробувального періоду - 10 календарних днів;
 - б) для стажу роботи від 6 місяців до 2 років - 45 календарних днів;
 - с) для стажу роботи понад 2 роки - 180 календарних днів.
2. Періоди, що стосуються збереження робочого місця, обчислюються в календарному році, тобто 365 днів, починаючи з настання події.
3. Працівник у разі нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання має право на допомогу, передбачену Д.П.Р. від 30 червня 1965 р., № 1124, з наступними змінами та доповненнями.

4. Допомогу надає INAİL (Національний інститут страхування від нещасного випадку на виробництві), якому роботодавець повинен повідомляти про всі нещасні випадки чи професійні захворювання в такі терміни:

- протягом 24 годин і телеграфом для смертельних чи з даним прогнозом;
- протягом двох днів з моменту отримання відповідної довідки про нещасний випадок чи професійне захворювання, у випадках, коли не передбачається одужання протягом трьох днів;
- протягом двох днів з моменту отримання відповідної довідки про продовження лікування, у випадках, коли спочатку передбачалося одужання протягом трьох днів, але не одужання протягом цього періоду не відбулося.

5. Звіт до INAİL повинен складатися за спеціальною формою, підготовленою цією установою, та супроводжуватися медичною довідкою. Будь-який інший звіт повинен бути поданий до органу громадської безпеки у той самий термін, у випадках, передбачених законодавством.

6. Роботодавець повинен виплатити фактичну загальну заробітну плату за перші три дні відсутності через нещасний випадок чи професійне захворювання.

7. Погоджена квота на відшкодування харчування та проживання для персоналу, який зазвичай ними користується, виплачується лише в тому випадку, якщо працівник не госпіталізований або не знаходиться вдома у роботодавця.

8. Нещасні випадки та професійні захворювання під час випробувального періоду або періоду попередження призупиняють перебіг таких періодів.

Ст. 30 - Соціальне забезпечення

1. Працівник підлягає страхуванню та соціальному забезпеченню, передбаченим законодавством, як у випадку спільного проживання, так і без спільного проживання.

2. У разі наявності кількох трудових відносин за участю одного і того ж працівника форми страхування та соціального забезпечення повинні застосовуватися кожним роботодавцем.

3. Будь-яка протилежна угода є недійсною.

Ст. 31 - Військова служба та призов до лав

1. Посилаємося на закони, що регулюють ці питання.

Ст. 32 - Переведення

1. У разі переїзду до іншого муніципалітету працівник повинен бути письмово повідомлений про це принаймні за 15 днів.

2. Переведеному працівникові протягом перших 15 днів роботи на новому місці належить виплачувати добові, що дорівнюють 20% фактичної загальної заробітної плати, що відноситься до цього періоду.

3. Переведеному працівникові також буде виплачено відшкодування транспортних витрат на нього та на його особисті речі, якщо роботодавець безпосередньо не бере цих витрат на себе.

4. Працівник, який не погоджується на переведення, має право на компенсацію замість повідомлення, якщо термін, зазначений у абзаці 1, не був дотриманий.

Ст. 33 - Відрядження

1. Працівник із спільним проживанням, як зазначено в ст. 14, абзац 1, повинен, на вимогу роботодавця, їхати у відрядження або слідувати за роботодавцем чи особою, для догляду за якою він працевлаштований, для тимчасового перебування в іншому муніципалітеті та/або за іншим місцем проживання. У цих місцях працівник буде користуватися щотижневим відпочинком.

2. У випадках відряджень, вказаних в абзаці 1, будь-які витрати на відрядження, які він безпосередньо несе у таких випадках, відшкодовуються працівникові. Також працівникові

будуть виплачуватися добові, що дорівнюють 20% мінімальної щоденної заробітної плати, зазначеної в таблиці А, за всі дні, коли він був у відрядженні або переїхав на тимчасове перебування, як зазначено в абзаці 1, за винятком випадків, коли відповідне зобов'язання було передбачено договором у листі про прийом на роботу.

Ст. 34 - Заробітна плата та графік виплат

1. Роботодавець, разом із періодичною виплатою заробітної плати, повинен підготувати графік виплат у двох примірниках, один для працівника, підписаний роботодавцем, а інший для роботодавця, підписаний працівником.

2. Заробітна плата працівника складається з таких статей:

а) мінімальна заробітна плата за договором, зазначена у ст. 35, у тому числі для рівнів D) та D супер) для конкретного елемента, яка називається платою за виконання функцій;

б) будь-які надбавки за вислугу літ, зазначені в ст. 37;

с) будь-яка компенсація за харчування та проживання;

д) будь-яка надбавка до мінімальної зарплати.

3. До виповнення шести років кожній підопічній дитині, сімейний помічник, класифікований у профілі В супер), літ. б) (няня) матиме право отримувати, крім мінімальної зарплати, зазначеної у ст. 35, також щомісячну допомогу, про яку йдеться в наступній таблиці Н). Ця виплата може поглинатися будь-якими індивідуальними надбавками до мінімальної заробітної плати більшого розміру, отриманими працівником.

4. Працівнику, класифікованому на рівні С супер) або D супер), що надає допомогу більш ніж одній несамостійній особі, також виплачується щомісячна надбавка у розмірі, зазначеному в таблиці І). Ця виплата може поглинатися будь-якими індивідуальними надбавками до мінімальної заробітної плати більшого розміру, отриманими працівником.

5. Із графіку виплат повинно бути видно, чи є будь-яка виплата, згадана під літерою d) абзацу 2, умовою найкращого сприяння «ad personam», яка не поглинається; на додаток до граф, згаданих у абзаці 2, також повинна бути вказана винагорода за понаднормові роботи та відпустки, а також відрахування на виплату соціального страхування.

6. Роботодавець повинен видати довідку, в якій зазначається загальна сума виплачених сум протягом року; довідка повинна бути видана принаймні за 30 днів до закінчення строку подання податкової декларації або в зв'язку з припиненням трудових відносин.

7. Працівник, класифікований за рівнями В), В супер), С супер) та D супер), який має підтвердження кваліфікації, зазначене у чинному технічному стандарті UNI 11766: 2019, має отримувати щомісячну виплату, зазначену в Таблиці L). Ця виплата може поглинатися будь-якими виплатами більшого розміру, сумарно отриманими працівником.

8. Для працівників, що проживають спільно, класифікованих у профілі D супер), ця надбавка поглинається платою за виконання функцій, зазначеною в Таблиці А).

Примітка в протоколі

1. Після закінчення терміну дії підтвердження кваліфікації, зазначеної в технічному стандарті UNI 11766: 2019, виплата, зазначена в таблиці L), більше не буде виплачуватися. Для отримання права на цю виплату працівник несе відповідальність за надання копії підтвердження кваліфікації роботодавцю, можливо, навіть якщо воно було отримане під час трудових відносин.

2. Ця виплата буде надаватись через 12 місяців після дати набрання чинності цим договором.

Ст. 35 - Мінімальна заробітна плата

1. Мінімальна заробітна плата встановлена в таблицях А, В, С, D, E, G, H, I та L, що містяться у додатку до цього договору і щорічно переоцінюються відповідно до наступної ст. 38.

Ст. 36 - Харчування та проживання

1. Харчування має забезпечувати працівникові здоровий і достатній раціон; робоче середовище не повинно бути шкідливим для фізичного та морального стану працівника.
2. Роботодавець повинен забезпечити працівника, що проживає спільно, відповідним помешканням для захисту його гідності та збереження конфіденційності.
3. Умовна вартість харчування та проживання встановлена в таблиці F, що є у додатку до цього договору, і щорічно переоцінюється згідно з наступною ст. 38.

Ст. 37 - Надбавка за вислугу років

1. Починаючи з 22 травня 1972 р., за кожні два роки служби у того самого роботодавця працівник має право на 4% збільшення мінімальної заробітної плати за договором.
2. Починаючи з 01 серпня 1992 р., ці надбавки не поглинаються жодними надбавками до мінімальної заробітної плати.
3. Максимальна кількість надбавок встановлена на рівні 7 одиниць.

Примітка в протоколі

Перша надбавка за вислугу років нараховується наступного місяця після закінчення кожного дворічного періоду служби.

Ст. 38 - Періодичні зміни мінімальної заробітної плати та умовної вартості харчування та проживання

1. Мінімальна заробітна плата за договором та умовна вартість харчування та проживання, визначені цим договором, були змінені Національною комісією для оновлення заробітної плати відповідно до ст. 45, згідно зі змінами у вартості життя для сімей службовців та робітників, що фіксуються ISTAT на 30 листопада кожного року.
2. Для цього Комісія скликається Міністерством праці та соціального забезпечення не пізніше 20 грудня кожного року, у першому скликанні, та, за можливими наступними скликаннями, кожні 15 днів. Після третього скликання, у разі відсутності згоди або відсутності сторін, Міністерство праці та соціального забезпечення уповноважується організаціями та асоціаціями, що підписали договір, визначати періодичні зміни мінімальної заробітної плати, як встановлено в абзаці 1, на суму, що дорівнює 80% різниці у вартості життя для сімей службовців та робочих, як це зафіксовано ISTAT, стосовно мінімальної заробітної плати за договором і у розмірі 100% для умовної вартості харчування та проживання.
3. Мінімальна заробітна плата за договором та умовна вартість харчування та проживання, визначені відповідно до попередніх абзаців, набувають чинності з 1 січня кожного року, якщо Сторони не встановили інше.

Ст. 39 - Тринадцята зарплата

1. З нагоди Різдва, і в будь-якому випадку протягом місяця грудня, працівник має право на додаткову місячну зарплату, що дорівнює загальній фактичній заробітній платі, включаючи додаткову надбавку на відшкодування харчування та проживання, як це пояснюється в примітках до протоколів, що є нижче у додатку до цього договору.
2. Тим, чия робота не сягає одного року стажу, буде виплачено стільки дванадцятих частин цієї місячної зарплати, скільки місяців тривають трудові стосунки.
3. Тринадцята зарплата також нараховується під час відсутності через хворобу, нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання та материнство, в межах терміну збереження робочого місця та за ту частину, яка не виплачена відповідальними органами.

Ст. 40 - Припинення трудових відносин та попередження

1. Трудові відносини можуть бути припинені будь-якою із сторін, дотримуючись таких умов попередження:
для трудових відносин не менше 25 годин на тиждень:

- до 5 років стажу у одного і того ж роботодавця: 15 календарних днів;
 - понад 5 років стажу у одного і того ж роботодавця: 30 календарних днів.
- Вищезазначені строки будуть зменшені на 50% у разі звільнення за бажанням працівника.

для трудових відносин не менше 25 годин на тиждень:

- до 2 років стажу у одного і того ж роботодавця: 8 календарних днів;
 - понад 2 роки стажу у одного і того ж роботодавця: 15 календарних днів.
2. Строки попередження, зазначені в попередньому абзаці, будуть подвоєні в тому випадку, якщо роботодавець повідомить про звільнення раніше тридцять першого дня після закінчення декретної відпустки.
3. Для приватних швейцарів, охоронців вілл та інших працівників, які користуються разом із сім'єю окремим житлом, що належить роботодавцю та/або надається ним у розпорядження, повідомлення робиться:
- за 30 календарних днів, при стажі до одного року,
 - за 60 календарних днів при більшому стажі.
- Після закінчення терміну попередження помешкання має бути звільнене від присутності осіб та від речей, які не належать роботодавцю.
4. У разі відсутності попередження, або неналежно зробленого попередження сторона, що відмовляється, має сплатити відшкодування, яке дорівнює заробітній платі за строк попередження, яке не було зроблене.
5. Порушення настільки серйозні, що не дозволяють навіть тимчасово продовжити трудові відносини, можуть призвести до звільнення без попередження. Звільнення не виключає будь-якої відповідальності, яку може понести працівник.
6. Працівник, який звільняється з поважної причини, має право на компенсацію за ненадання повідомлення.
7. У разі смерті роботодавця трудові відносини можуть бути припинені, з дотриманням умов попередження, зазначених у цій статті.
8. Члени сім'ї, що проживають спільно, подружжя, особи, поєднані цивільним союзом або постійним фактичним співжиттям, відповідно до Закону № 76/2016 з подальшими змінами та доповненнями, сімейний статус яких засвідчується дійсною реєстрацією за місцем проживання, солідарно зобов'язані по заборгованості за роботу, накопичену працівником. У будь-якому випадку, суб'єкт несе солідарну відповідальність лише в межах часу, що встановлюється на підставі вищезазначеної реєстрації за місцем проживання.
9. У разі припинення трудових відносин шляхом повідомлення про звільнення, роботодавець на письмовий запит працівника повинен буде надати письмову декларацію, що підтверджує звільнення.

Ст. 41 - Вихідна допомога (T.F.R.)

1. У будь-якому випадку припинення трудових відносин працівник має право на вихідну допомогу (T.F.R.), визначену відповідно до закону від 29 травня 1982 р. № 297, щодо суми заробітної плати, отриманої протягом року, включаючи умовну вартість харчування та проживання: загальна сума ділиться на 13,5. Щорічні відведені суми збільшуються відповідно до ст. 1, абзац 4 вищезазначеного закону, на 1,5% річних, які щомісячно перерозподіляються, та на 75% збільшення вартості життя, встановленого ISTAT, за винятком частки, нарахованої в поточному році.
2. Роботодавці можуть виплатити наперед, на прохання працівника і не частіше одного разу на рік, T.F.R. у розмірі максимум 70% від нарахованої суми.
3. Сума T.F.R., що нараховується щороку з 29 травня 1982 року по 31 грудня 1989 року, має бути перерозподілена у пропорції 20/26 для працівників, які тоді класифікуються за другою та третьою категорією.
4. За періоди роботи до 29 травня 1982 р. надбавка за вислугу років визначається у наступному розмірі:

А. Для трудових відносин в режимі спільного проживання або без спільного проживання з кількістю робочих годин на тиждень, що перевищує 24 години:

1) за стаж, нарахований до 01 травня 1958 р.:

а) для персоналу, який вважається службовцями: 15 днів на рік за кожен рік стажу;

б) для персоналу, який вважається робочими: 8 днів за кожен рік стажу;

2) за стаж, нарахований після 01 травня 1958 року і до 21 травня 1974 року:

а) для персоналу, який вважається службовцями: 1 місяць за кожен рік стажу;

б) для персоналу, який вважається робочими: 15 днів за кожен рік стажу;

3) за стаж, нарахований з 22 травня 1974 року по 28 травня 1982 року:

а) для персоналу, який вважається службовцями: 1 місяць за кожен рік стажу

б) для персоналу, який вважається робочими: 20 днів за кожен рік стажу.

В. Для трудових відносин з кількістю робочих годин менше 24 годин на тиждень:

1) для стажу, нарахованого до 22 травня 1974 р. : 8 днів за кожен рік стажу;

2) для стажу, нарахованого з 22 травня 1974 року по 31 грудня 1978 року: 10 днів за кожен рік стажу;

3) для стажу, нарахованого з 01 січня 1979 року по 31 грудня 1979 року: 15 днів за кожен рік стажу;

4) для стажу, нарахованого з 01 січня 1980 року по 29 травня 1982 року: 20 днів за кожен рік стажу.

Відшкодування, визначені, як сказано вище, обчислюються на основі останньої заробітної плати та відраховуються в Т.Ф.Р.

5. Для цілей розрахунку, зазначеного в абзаці 4, значення робочого дня отримують шляхом ділення на 6 суми середньотижневої заробітної плати або на 26 суми середньомісячної заробітної плати, що діяла на дату 29 травня 1982 року. Ці суми повинні бути збільшені на різдвяну премію або на тринадцяту зарплату.

Ст. 42 - Компенсація у разі смерті

1. У разі смерті працівника відшкодування за попередження та Т.Ф.Р. повинні бути виплачені подружжю, дітям або, якщо вони жили на утриманні працівника, родичам до третього ступеня та своякам до другого ступеня.

2. Розподіл відшкодування та Т.Ф.Р., якщо немає домовленості між правомочними сторонами, повинен здійснюватися відповідно до закону.

3. За відсутності згаданих вище осіб, відшкодування призначається згідно з правилами заповіту та законного правонаступництва.

Ст. 43 - Профспілкові відпустки

1. Члени територіальних та національних органів управління профспілкових організацій, які підписали цей договір, чиї повноваження вказані у спеціальній сертифікації профспілкової організації, до якої вони належать, виданій під час призначення, для пред'явлення роботодавцю, мають право на отримання відпустки з метою документально підтвердженної участі у засіданнях вищезазначених органів у межах 6 робочих днів на рік.

2. Працівники, які мають намір скористатися цим правом, повинні, повідомити свого роботодавця як правило за 3 дні до цього, подавши запит на отримання відпустки, виданий профспілковими організаціями, до яких вони належать.

Ст. 44 - Інтерпретація Договору

1. Індивідуальні та колективні суперечки, які можуть виникнути стосовно трудових відносин, щодо автентичного тлумачення норм цього договору, можуть передаватися до Національної паритетної комісії, відповідно до ст. 46.

2. Комісія прийме рішення протягом 60 днів з моменту отримання запиту.

Ст. 45 - Національна комісія з оновлення заробітної плати

1. При Міністерстві праці та соціального забезпечення створюється Національна комісія, до складу якої входять представники профспілкових організацій працівників та асоціацій роботодавців, що уклали цей договір.
2. Кожна профспілкова організація працівників та кожна асоціація роботодавців призначають свого представника в Комісію, яка приймає рішення одногосно.
3. Національна комісія виконує функції, зазначені у статтях 35, 36 та 38.

Ст. 46 - Національна паритетна комісія

1. При двосторонньому органі, зазначеному в ст. 48, створюється Національна паритетна комісія, до складу якої входить представник від кожної з профспілок працівників та рівна кількість представників асоціацій роботодавців, які уклали цей договір.
2. На додаток до зазначених у ст. 44, на Комісію покладаються такі завдання:
 - а) висловлювати думки та формулювати пропозиції щодо застосування цього трудового договору та щодо функціонування територіальних погоджувальних комісій;
 - б) вивчати запити Сторін щодо можливого пошуку нових спеціалістів;
 - в) здійснювати спроби примирення для суперечок, що виникають між територіальними асоціаціями роботодавців та територіальними профспілками працівників, що входять до національних асоціацій та організацій, які уклали цей договір.
3. Національна комісія буде скликатися кожного разу, коли це буде вважатися за доцільне або коли одна із сторін, які уклали цей договір, подасть письмовий та мотивований запит.
4. Сторони зобов'язуються збирати Комісію принаймні два рази на рік, разом із засіданнями Комісії, про яку йдеться у ст. 45.

Ст. 47 - Територіальні погоджувальні комісії

1. Для всіх індивідуальних трудових суперечок, пов'язаних із застосуванням цього договору, сторони можуть до судового розгляду здійснити спробу примирення, про яку йдеться у статті 410 та наступних Цивільного процесуального кодексу, за місцезнаходженням одної з територіальних асоціацій роботодавців або територіальних профспілок працівників, що належать до національних асоціацій та організацій, які уклали цей договір.
2. Працівнику повинен допомагати представник профспілкової організації, що підписала цей договір. За відсутності представника асоціації роботодавців у протоколі про примирення має бути чітко зазначено, що роботодавець був проінформований про можливість надання допомоги асоціацією роботодавців і прямо відмовився від неї.
3. Примирення, яке для сторін має наслідки, зазначені в ст. 2113, абзац 4 Цивільного кодексу, повинно підтверджуватися відповідним протоколом.

Ст. 48 - Двосторонній орган Ebincolf (Ебінкольф)

1. Двосторонній орган - це спільний орган, з представництвом 50% від FIDALDO (в даний час утворений, як зазначено у вступній частині) та DOMINA, а ще 50% від Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS та Federcolf.
2. Національний двосторонній орган виконує такі функції:
 - а) створює спостережний орган, який має завдання проводити аналіз та дослідження, щоб зрозуміти особливі аспекти різних реалій, що існують у нашій країні. Для цього спостережний орган має вивчити:
 - ситуацію із зайнятістю у даній категорії;
 - фактичну середню заробітну плату;
 - рівень запровадження CCNL на даних територіях;
 - ступінь рівномірності запровадження CCNL та законодавчих норм щодо працівників-іммігрантів;
 - ситуацію із соціальним забезпеченням та благодійністю у даній категорії;

- потреби у навчанні;
 - аналіз та пропозиції щодо безпеки;
- b) просуває на різних рівнях ініціативи у галузі підготовки, професійної кваліфікації та сертифікації кваліфікації, також у співпраці з регіонами та іншими компетентними органами, а також надає інформацію про безпеку.

Ст. 49 - Переговори другого рівня

1. Переговори другого рівня між профспілками і Асоціаціями роботодавців, що підписали цей CCNL, стосуються, як правило, регіонального або провінційного рівня для автономних провінцій Тренто і Больцано.

На відміну від сказаного вище, територіальний рівень переговорів другого рівня може також стосуватися великих міст-мегаполісів.

2. Переговори, згадані в попередньому абзаці, відбуватимуться на Ebincolf за участі та за згодою всіх сторін, які підписують цей CCNL.

3. Вони будуть стосуватися виключно таких питань:

- i. виплата на харчування та проживання;
- ii. години короткочасної відпустки для навчання та/або професійного навчання.

4. Угоди, укладені відповідно до цієї статті, будуть зберігатися, для забезпечення їх дійсності, у двосторонньому органі Ebincolf.

Ст. 50 - Cas.sa.Colf

1. Cas.sa.Colf - це спільний орган, з представництвом 50% від FIDALDO та DOMINA, а інші 50% - від Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS та Federcolf.

2. Cas.sa.Colf має на меті надавати послуги для працівників та роботодавців, включаючи медичне обслуговування та страхування, на додаток та доповнення до державних послуг.

Ст. 51 - Фонд Colf (фонд домашніх працівників)

1. Фонд Colf - це спільний орган, з представництвом 50% від FIDALDO та DOMINA, а інші 50% - від Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS та Federcolf.

2. Його інституційне призначення полягає в отриманні внеску, сплаченого відповідно до наступної ст. 53 та направляти його для забезпечення функціонування договірних інструментів, згаданих у попередній статті 45 та наступних.

Ст. 52 - Додаткове соціальне забезпечення

1. Сторони погоджуються встановити форму додаткового соціального забезпечення для працівників у цьому секторі, причому умови повинні бути узгоджені протягом трьох місяців після підписання цього договору.

2. Для практичного впровадження положень попереднього абзацу Сторони погоджуються, що внесок, який повинен сплачувати роботодавець, дорівнює 1 відсотку заробітної плати, прийнятої за основу для розрахунку вихідної допомоги, а внесок, який повинен сплатити працівник, дорівнює 0,55 відсотка заробітної плати, прийнятої за основу для розрахунку вихідної допомоги.

Ст. 53 - Внески на допомогу за договором

1. Для практичного втілення положень статей 44, 45, 46, 47, 48, 50 та 51 цього договору, а також для функціонування спільних органів, що працюють на користь працівників та роботодавців, організації та асоціації, що підписали договір, продовжать збір внесків на допомогу за договором, через установи соціального забезпечення або благодійності, відповідно до закону від 04 червня 1973 р. № 311, з інкасацією за допомогою інструментів, передбачених законодавством для сплати обов'язкових внесків на соціальне страхування або іншим способом, узгодженим між Сторонами.

2. Внески, зазначені в абзаці 1, є обов'язковими. Роботодавці і їхні працівники повинні виплачувати їх за погодинною ставкою 0,06 євро, з яких 0,02 євро сплачує працівник.
3. Сторони визнають, що в оцінках для визначення вартості поновлення договору врахований вплив внесків, зазначених у цій статті, які, таким чином, стосовно частки, яку повинен сплатити роботодавець, мають характер заробітної плати, починаючи з 01 липня 2007 року.

Ст. 54 - Дата набуття чинності та термін дії

1. Цей договір діє з 01 жовтня 2020 року та втрачає чинність 31 грудня 2022 року і залишатиметься чинним доти, доки його не буде замінено наступним.
2. Якщо жодна із сторін не повідомила про відмову від договору, як мінімум за 3 місяці до закінчення терміну дії рекомендованим листом з повідомленням про вручення, договір буде вважатися продовженим за умовчанням на трирічний період.
3. Сторони проведуть збори після закінчення першого дворічного періоду дії цього договору, щоб обговорити доцільність внесення змін.

Роз'яснення згідно протоколу.

- 1) Розрахунок денної заробітної плати отримують шляхом визначення $1/26$ місячної заробітної плати. Приклад: погодинна заробітна плата за кількістю відпрацьованих годин на тиждень $52:12:26 = 1/26$ місячної заробітної плати.
- 2) Коли в договорі використовується вираз "календарні дні", враховуються тридцять частки місячної заробітної плати (приклад: хвороба).
- 3) Коли в договорі використовується вираз "робочі дні", враховуються двадцять шість частки місячної заробітної плати (приклад: відпустки).
- 4) Частини року обчислюються цілими місяцями, а частки місяця, коли вони дорівнюють або перевищують 15 календарних днів, зараховуються як цілий місяць.
- 5) "Фактична загальна заробітна плата" означає включення всіх виплат, зазначених у таблицях, що є у додатку, включаючи виплати на харчування та проживання.
- 6) Соціальні партнери погоджуються оновити діючу мінімальну заробітну плату в розмірі 12,00 євро з 01 січня 2021 року для працівників, що проживають спільно, класифікованих за рівнем BS в таблиці A), і пропорційно для інших рівнів/таблиць. Оновлення заробітної плати, зазначене у статті 38 цього CCNL, здійснюватиметься за мінімальними зарплатами, включаючи узгоджені підвищення, відповідно до угоди.
- 7) Внески на допомогу за договором в обсязі, передбаченому ст. 53, абзац 2, мають сплачуватися з 01.01.2021 р.; мається на увазі, що до цієї дати внески сплачуються в обсязі, передбаченому попереднім CCNL від 01.07.2013 року.