

# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL NAȚIONAL PENTRU REGLEMENTAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ DOMESTICĂ 16 iulie 2013

Intrare în vigoare 1 iulie 2013 - Valabilitate 31 decembrie 2016

- Art. 1 - Domeniu de aplicare
- Art. 2 - Indivizibilitatea prezentului regulament
- Art. 3 - Condiții mai favorabile
- Art. 4 - Documente de lucru
- Art. 5 - Angajare
- Art. 6 - Contract individual de muncă (Scrisoare de angajare)
- Art. 7 - Angajare pe perioadă determinată
- Art. 8 - Muncă divizată
- Art. 9 - Învoiri pentru formare profesională
- Art. 10 - Clasificarea lucrătorilor
- Art. 11 - Servicii intermitente de îngrijire a persoanelor pe timp de noapte
- Art. 12 - Servicii de prezență nocturnă
- Art. 13 - Perioadă de probă
- Art. 14 - Repaus săptămânal
- Art. 15 - Program de lucru
- Art. 16 - Ore suplimentare
- Art. 17 - Sărbători naționale și în timpul săptămânii
- 18 - Concediu
- Art. 19 - Întreruperi ale activității în afara concediilor
- Art. 20 - Învoiri
- Art. 21 - Absențe
- Art. 22 - Dreptul la educație
- Art. 23 - Căsătorie
- Art. 24 - Protecția mamelor care lucrează
- Art. 25 - Protecția muncii prestate de minori
- Art. 26 - Boală
- Art. 27 - Protecția condițiilor de muncă
- Art. 28 - Accident de muncă și boală profesională
- Art. 29 - Protecție socială
- Art. 30 - Serviciu militar

Art. 31 - Transferuri  
Art. 32 - Deplasări în interes de serviciu  
Art. 33 - Remunerație și fluturaș de salariu  
Art. 34 - Salariu minim  
Art. 35 - Cazare și masă  
Art. 36 - Sporuri de vechime  
Art. 37 - Modificarea periodică a salariului minim și a valorilor stabilite pentru masă și cazare  
Art. 38 - Al treisprezecelea salariu  
Art. 39 - Încetarea raporturilor de muncă și preavizul  
Art. 40 - Plată compensatorie  
Art. 41 - Indemnizație în caz de deces  
Art. 42 - Concedii sindicaliste  
Art. 43 - Interpretarea contractului  
Art. 44 - Comisia națională pentru actualizarea retribuițiilor  
Art. 45 - Comisia națională comună  
Art. 46 - Comisii teritoriale de conciliere  
Art. 47 - Organism bilateral  
Art. 48 - Negociere de nivelul al doilea  
Art. 49 - Cas.sa Colf  
Art. 50 - Fondul Colf  
Art. 51 - Pensie suplimentară  
Art. 52 - Contribuții de asistență contractuală  
Art. 53 - Intrarea în vigoare și durata  
Clarificări privind raportul  
Tabel remunerații G - Valori pe oră 2013

## Art. 1 - Domeniu de aplicare

1. Prezentul contract colectiv de muncă la nivel național, încheiat între:

- FIDALDO, Federația italiană a angajatorilor de lucrători casnici, membră a Confedilizia, formată din Nuova Collaborazione, Assindatcolf, Asociația angajatorilor de lucrători casnici, Asociația angajatorilor din sectorul muncii casnice,

- DOMINA, Asociația națională a familiilor de angajatori din sectorul muncii casnice

pe de o parte, și

Federcolf, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL,  
pe de altă parte,

guvernează, în mod unitar, pe întreg teritoriul național, sectorul angajărilor de personal casnic.

2. Contractul se aplică angajaților, chiar și de altă cetățenie decât cea italiană sau apatrizi, însă remunerați, responsabili de buna desfășurare a vieții familiale și a parteneriatelor structurate sub formă de familie, având în vedere câteva caracteristici fundamentale ale raportului de muncă.

3. Rămân nemodificate, pentru persoanele cărora le-au fost adresate, normele stabilite în materie de angajare, în baza Acordului nr. 68 din 24 noiembrie 1969, ratificat prin Legea nr. 304 din 18 mai 1973.

## Art. 2 - Indivizibilitatea prezentului regulament

1. Dispozițiile prezentului regulament colectiv național sunt, în fiecare dintre domeniile la care face referire, inseparabile și corelate între ele și nu pot fi prin urmare cumulate cu alte tratamente, fiind considerate de către părți, în ansamblu, mai favorabile decât cele din contractele colective de muncă anterioare.

## Art. 3 - Condiții mai favorabile

1. Eventualele tratamente mai favorabile vor fi menținute "*ad personam*".

## Art. 4 - Documente de lucru

1. La momentul angajării, angajatul trebuie să furnizeze angajatorului documentele necesare în conformitate cu legislația în vigoare și să prezinte documentele de asigurare și de protecție socială, precum și orice alte documente medicale actualizate cu toate adeverințele cerute de legislația în vigoare, un document de identitate valabil, precum și eventualele diplome sau certificate profesionale de specialitate. În caz de mai multe raporturi de muncă, documentele de mai sus vor fi păstrate de către unul dintre angajatori, care va elibera o confirmare de primire. Lucrătorul din afara Uniunii Europene va putea fi angajat dacă deține un permis de ședere valabil pentru desfășurarea activității de muncă plătită.

## Art. 5 - Angajare

1. Angajarea lucrătorului se realizează în conformitate cu legea.

## Art. 6 - Contract individual de muncă (scrisoare de angajare)

1. Între părți trebuie să intervină un contract de muncă (scrisoare de angajare), în care vor fi menționate, în plus față de orice alte clauze specifice:

- a) data începerii raportului de muncă;
- b) nivelul căruia îi aparține, precum și pentru personalul casnic cu mai puțin de 12 luni de experiență profesională, care nu se ocupă de îngrijirea persoanelor, o vechime de gradul A sau, dacă a fost dobândită înainte de 1 martie 2007, includerea în fosta categorie numărul trei;
- c) durata perioadei de probă;
- d) conviețuirea sau lipsa acesteia;
- e) reședința angajatului, precum și orice alt domiciliu diferit, valabil în vederea raportului de muncă; în cazul conviețuirii, angajatul trebuie să indice un eventual domiciliu propriu, diferit de cel de conviețuire, de utilizat în caz de absență a sa de la acesta din urmă, sau va trebui să valideze, în toate scopurile, însăși adresa de conviețuire, chiar și în cazul absenței sale intervenite la locul constant de muncă;
- f) durata timpului de lucru și distribuția acestuia;
- g) eventuala uniformă de lucru, care trebuie să fie furnizată de către angajator;
- h) menționarea a jumătate de zi de repaus săptămânal, în plus față de duminică, sau de o altă zi, în cazul art. 14, ultimul paragraf;
- i) remunerația convenită;
- l) locul prestării muncii, precum și menționarea oricăror alte deplasări temporare pentru vacanțe sau pentru alte motive ce țin de familie (deplasări în interes de serviciu);
- m) perioada convenită pentru acordarea concediului anual;
- n) menționarea unui spațiu corespunzător în care salariatul are dreptul de a pune și de a păstra bunurile sale personale;
- o) aplicarea tuturor celorlalte prevederi din prezentul contract, inclusiv a prevederilor menționate la art. 52, cu privire la plata contribuțiilor de asistență contractuală.

2. Scrisoarea de angajare, semnată de către angajat și angajator, va trebui schimbată între părți.

## Art. 7 - Angajare pe perioadă determinată

1. Angajarea poate fi făcută pentru o perioadă determinată, în conformitate cu legislația în vigoare, obligatoriu în formă scrisă, cu schimbul scrisorii mai sus menționate între părțile contractante, în aceasta fiind specificate circumstanțele justificative.

2. Nu este necesară forma scrisă atunci când durata raportului de muncă, pur ocazional, nu depășește douăsprezece zile calendaristice.

3. Perioada contractului cu durată determinată, cu acordul salariatului, poate fi prelungită numai în cazul în care durata inițială a contractului este mai mică de trei ani. În aceste cazuri, prelungirea este permisă doar o singură dată și cu condiția de a fi solicitată din motive obiective și de a se referi la aceeași activitate de muncă pentru care a fost încheiat contractul pe perioadă determinată; durata totală a raportului, la final, nu va putea fi totuși mai mare de trei ani, inclusiv cu eventuala prelungire.

4. De pildă, este permisă prelungirea cu o perioadă a duratei contractului de muncă în următoarele cazuri:

- pentru prestarea unui serviciu definit sau o prestabilit temporal, chiar dacă este repetitiv;
- pentru înlocuirea, chiar și parțială, a lucrătorilor care au obținut o întrerupere a raportului din motive personale, inclusiv din necesitatea de a ajunge la familiile lor, cu domiciliul în străinătate;
- pentru înlocuirea lucrătorilor bolnavi, răniți, în concediu de maternitate sau care beneficiază de drepturile stabilite de lege privind protecția minorilor și a persoanelor cu handicap, chiar și în perioadele de păstrare obligatorie a postului;
- pentru înlocuirea lucrătorilor aflați în concediu;
- pentru asistență în afara domiciliului acordată persoanelor dependente, internate în spitale, sanatorii, cămine de îngrijire și aziluri.

5. În plus, din orice alte motive care justifică angajarea pe perioadă determinată, angajatorii vor putea să apeleze la încheierea de contracte de muncă pe durată determinată.

#### Art. 8 - Muncă divizată

1. Este permisă angajarea a doi lucrători care își asumă solidar răspunderea îndeplinirii unei singure obligații de muncă.

2. Fără a aduce atingere obligației de solidaritate și fără a aduce atingere oricărui alt acord între părțile contractante, fiecare din cei doi angajați este direct și personal responsabil de îndeplinirea obligației de muncă întregi.

3. Contractul de muncă divizată trebuie să fie încheiat în scris. În scrisoarea de angajare, trebuie să menționeze condițiile economice și de lucru pentru fiecare lucrător în baza prezentului contract colectiv, precum și procentajul și durata din ziua de lucru, din săptămână, lună, an, în care se așteaptă ca activitatea să fie desfășurată de fiecare dintre cei doi lucrători.

4. Fără a aduce atingere altor eventuale acorduri între părțile contractante, cei doi lucrători au dreptul de a stabili, în mod discreționar și în orice moment, schimburi între ei, precum și de a modifica de comun acord împărțirea orelor de lucru respective; în acest caz, riscul de imposibilitate de prestare a muncii, din motive ce țin de unul dintre lucrători, este plasat celeilalte persoane. Condițiile economice și de lucru pentru fiecare dintre cei doi lucrători vor fi recalculat proporțional cu activitățile de muncă efectiv realizate de fiecare lucrător în parte.

5. Orice înlocuire a acestora de către o terță parte, în caz de imposibilitate de a presta a unuia sau ambilor lucrători responsabili, este interzisă.

6. Cu excepția cazului în care s-a convenit altfel între părți, demisia sau concedierea unuia dintre lucrătorii responsabili implică rezilierea întregului contract. Această prevedere nu se aplică dacă, la cererea angajatorului sau la propunerea celui alt angajat, acesta din urmă se pune la dispoziție pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă, în întregime sau parțial; în acest caz, contractul de muncă divizată se transformă într-un contract obișnuit de muncă, în conformitate cu art. 2094 C.C. În mod similar, angajatului îi este dată posibilitatea să indice persoana cu care, în urma primirii acceptului angajatorului, acesta își poate asuma în mod solidar îndeplinirea obligației de muncă. În toate cazurile, neînțelegera între părți va implica rezilierea întregului contract.

#### Art. 9 - Învoiri pentru formare profesională

1. Lucrătorii cu normă întreagă și pe perioadă nedeterminată, cu o vechime în muncă la angajator de cel puțin 12 luni, pot beneficia de un număr total anual de 40 de ore de concediu plătit, pentru a participa la cursuri de formare profesională speciale pentru personalul casnic sau îngrijitori.
2. Numărul total de ore mai sus menționat va putea fi folosit pentru eventualele activități de instruire prevăzute de lege și necesare pentru reînnoirea permiselor de ședere. Din această perspectivă, angajatorii vor favoriza frecventarea de către lucrători a cursurilor de formare specifice, gestionate de instituții publice sau organizate sau recunoscute de către organisme bilaterale, chiar și a celor care au drept scop final reînnoirea permiselor de ședere. Utilizarea numărului total de ore în scopurile menționate în prezentul alineat va trebui să fie dovedită documentația corespunzătoare, care să menționeze și programul activităților de formare urmate.
3. Se exclude, în orice caz, posibilitatea de suprapunere a concediilor respective pe mai mulți ani.

#### Art. 10 - Clasificarea lucrătorilor

1. Lucrătorii sunt clasificați pe patru niveluri, fiecărui nivel corespunzându-i doi parametri de remunerație, dintre care cel superior poartă denumirea de "super":

##### Nivelul A

Apartține acestui nivel personalul casnic generic, care nu este responsabil de îngrijirea persoanelor, fără experiență profesională sau cu experiență profesională (acumulată chiar și la diferiți angajatori) de mai puțin de 12 luni, precum și lucrătorii care, deținând experiența necesară, îndeplinesc în mod competent sarcinile ce corespund profilurilor de muncă indicate, la nivel executiv și sub controlul direct al angajatorului.

##### Profiluri:

- a) Personal casnic cu mai puțin de 12 luni de experiență profesională, care nu este responsabil de îngrijirea persoanelor. Îndeplinește sarcini aferente personalului casnic, la nivel de nou angajat și în primă fază de formare. La împlinirea celor douăsprezece luni de vechime, acest lucrător va fi clasificat la nivelul B, cu titlul de angajat generic multifuncțional;
- b) Responsabil de curățenie. Îndeplinește exclusiv sarcini legate de curățenia casei;
- c) Responsabil de spălătorie. Îndeplinește sarcini legate de spălarea rufelor;
- d) Ajutor în bucătărie. Îndeplinește sarcini de ajutor de bucătar;
- e) Grăjdar. Îndeplinește sarcini de curățare normală a hambarului și de îngrijire generală a calului/cailor;
- f) Asistent pentru animale de companie. Îndeplinește sarcini de îngrijire a animalelor de companie;
- g) Responsabil de curățarea și irigarea spațiilor verzi;
- h) Muncitor obișnuit. Îndeplinește sarcini manuale, ce presupun efort, fie pentru curățenii generale, fie în contextul unor intervenții de întreținere minoră.

##### Nivelul A super

##### Profiluri:

- a) Personal de companie. Îndeplinește exclusiv sarcini ce țin de simpla companie a persoanelor autosuficiente, fără a presta vreun fel de activitate;

b) Bonă. Îndeplinește sarcini ocazionale și / sau neregulate de supraveghere a copiilor în timpul absenței membrilor familiei, excluzându-se orice prestare de activități de îngrijire.

### Nivel B

Apartține acestui nivel personalul casnic care, deținând experiența necesară, îndeplinește cu competențe specifice propriile sarcini, chiar și la nivel executiv.

Profiluri:

- a) Lucrător generic multifuncțional. Acesta îndeplinește sarcinile legate de cursul normal al vieții de familie, prestând, chiar și deodată, activități de spălare și curățare a casei, cu responsabilități în bucătărie, în spălătorie, de îngrijire a animalelor de companie, precum și alte sarcini realizate în cadrul acestui nivel;
- b) Paznic de reședință privată. Îndeplinește sarcini de supraveghere a casei angajatorului și aferente acestora, precum și, dacă i se oferă cazare pe proprietate, sarcini de pază;
- c) Responsabil de călcat. Îndeplinește sarcini legate de călcat;
- d) Camerist(ă). Îndeplinește sarcini de servire a mesei și de curățare a camerei;
- e) Grădinar. Responsabil de îngrijirea spațiilor verzi și sarcini aferente acțiunilor de întreținere;
- f) Muncitor calificat. Îndeplinește sarcini manuale în contextul unor intervenții, chiar și complexe, de întreținere;
- g) Conducător auto. Îndeplinește sarcini de conducere a vehiculelor cu motor utilizate pentru transportul persoane și al bunurilor familiei, efectuând și sarcini de întreținere de rutină și de curățare;
- h) Responsabil de rearanjarea camerelor și de servirea micului dejun, chiar și pentru oaspeții angajatorului. Îndeplinește sarcinile obișnuite prevăzute pentru lucrătorul generic multifuncțional, ocupându-se și de rearanjarea camerelor și de servirea micului dejun pentru oaspeții angajatorului.

### Nivel B super

Profil:

- a) Asistent pentru persoane autosuficiente. Îndeplinește sarcini de asistență pentru persoane (vârstnici sau copii) auto-suficiente, inclusiv, la cerere, activități legate de nevoile de alimentație și curățenie a casei unde locuiesc persoanele asistate.

### Nivel C

Apartține acestui nivel personalul casnic care, deținând cunoștințe de bază specifice, atât teoretice cât și tehnice, referitoare la îndeplinirea sarcinilor atribuite, își desfășoară activitatea cu o totală autonomie și responsabilitate.

Profil:

- a) Bucătar. Îndeplinește sarcini specifice preparării meselor și activităților aferente din bucătărie, precum și de aprovizionare cu materii prime.

### Nivel C super

Profil:

- a) Asistent pentru persoane dependente (fără formare). Îndeplinește sarcini de asistență pentru persoane dependente, inclusiv, la cerere, activități legate de nevoile de alimentație și curățenie a casei unde locuiesc persoanele asistate.

#### Nivel D

Apartține acestui nivel personalul casnic care, îndeplinind cerințele profesionale necesare, ocupă locuri de muncă specifice, caracterizate prin răspundere, autonomia deciziilor și / sau coordonare.

Profiluri:

- a) Administrator al bunurilor familiei. Îndeplinește sarcini legate de administrarea bunurilor familiei;
- b) Majordom. Îndeplinește sarcini de gestionare și coordonare legate de toate nevoile aferente serviciilor prestate în jurul vieții de familie;
- c) Guvernantă. Îndeplinește sarcini de coordonare referitoare la activitățile menajerei, responsabilului de călcat, spălătorie, garderobă și altele asemănătoare;
- d) Bucătar-șef. Îndeplinește sarcini de gestionare și coordonare referitoare la toate nevoile aferente preparării meselor și, în general, la activitățile din bucătărie și cămară;
- e) Grădinar-șef. Îndeplinește sarcini de gestionare și coordonare legate de toate nevoile aferente îngrijirii spațiilor verzi și de acțiunile implicate de întreținere a acestora;
- f) Preparator. Îndeplinește sarcini de instruire și / sau educare a membrilor familiei.

#### Nivel D super

Profiluri:

- a) Asistent pentru persoane dependente (format). Îndeplinește sarcini de asistență pentru persoane dependente, inclusiv, la cerere, activități legate de nevoile de alimentație și curățenie a casei unde locuiesc persoanele asistate.
- b) Director de casă. Îndeplinește sarcini de gestionare și coordonare legate de toate cerințele aferente bunei funcționări a casei.

Note privind raportul:

- 1) Lucrătorul responsabil de îndeplinirea mai multor sarcini are dreptul de a fi clasificat la nivelul corespunzător sarcinilor predominante
- 2) Prin persoană autosuficientă se înțelege o persoană capabilă de a efectua activitățile cele mai importante legate de îngrijirea propriei persoane și de activitățile sociale.
- 3) Formarea personalului, dacă acest lucru este prevăzut pentru atribuirea calificării, se înțelege că există atunci când lucrătorul deține o diplomă în domeniul specific aferent sarcinilor de lucru, obținută în Italia sau în străinătate, atâta timp cât echivalentă, chiar și de la cursuri de formare cu durată minimă impusă de legislația regională, însă nu mai mică de 500 de ore.

Art. 11 - Servicii intermitente de îngrijire a persoanelor pe timp de noapte

1. Personalul fără specializare medicală, angajat în mod expres pentru prestarea de servicii discontinue de îngrijire în ture de noapte pentru persoane autosuficiente (copii, vârstnici, persoane cu handicap sau bolnave), prin urmare clasificat la nivelul B super, sau personalul



responsabil de servicii intermitente de îngrijire a persoanelor dependente pe timp de noapte, prin urmare clasificat la nivelul C super (dacă este fără formare) sau la nivelul D super (dacă este format), în cazul în care prestațiile sunt desfășurate în intervalul de timp cuprins între orele 20:00 și 08:00, va primi remunerația prevăzută în tabelul D anexat la prezentul contract, referitoare la nivelul de clasificare, rămânând neschimbate prevederile de la art. 15 iar, pentru personalul care nu conviețuiește, există obligația oferirii unei plăți pentru mic dejun și cină și a unei cazări adecvate pe timpul nopții.

2. Pentru personalul care conviețuiește și se încadrează în prezentul articol, trebuie să se garanteze, în orice caz, unsprezece ore consecutive de odihnă la fiecare douăzeci și patru de ore.

3. Angajarea, în temeiul prezentului articol, trebuie să rezulte din actul corespunzător semnat de către părți; în acest act, trebuie să se menționeze ora începerii și ora finalizării serviciului de asistență și natura sa de prestare discontinuă.

#### Art. 12 - Servicii de prezență nocturnă

1. Personalului angajat exclusiv pentru asigurarea prezenței pe timp de noapte, îi va fi plătită remunerația prevăzută în tabelul E atașat la prezentul contract, în cazul în care prezența acestuia se încadrează total în intervalul orar 21:00 și 08:00, menținându-se obligația de a permite lucrătorului o odihnă nocturnă completă, într-un spațiu de cazare adecvat.

2. În cazul în care lucrătorului i s-ar cere să presteze servicii diferite de simpla prezență, acestea nu vor fi considerate ore suplimentare, însă vor fi remunerate în plus, pe baza retribuțiilor prevăzute pentru lucrătorii care nu conviețuiesc, așa cum sunt descrise în tabelul C atașat la prezentul contract, cu eventuale majorări contractuale și limitate la perioada de timp ocupată efectiv.

3. Angajarea va trebui să rezulte din actul corespunzător, semnat și schimbat între părți.

#### Art. 13 - Perioadă de probă

1. Lucrătorii trec printr-o perioadă de probă, plătită normal, de 30 de zile de muncă efectivă pentru lucrătorii clasificați la nivelurile D, D super, și de 8 zile de muncă efectivă pentru cei clasificați la alte niveluri.

2. Lucrătorul care a trecut de perioada de probă, fără să fi primit o notificare de reziliere a contractului, se consideră automat confirmat pe post. Serviciul prestat în perioada de probă este luat în considerare atunci când se calculează vechimea.

3. În perioada de probă, raportul de muncă poate fi denunțat în orice moment, de către oricare dintre părți, fără preaviz, însă cu plata, în favoarea lucrătorului, a remunerației și a eventualelor indemnizații suplimentare pentru munca prestată.

4. În cazul în care lucrătorul a fost angajat ca provenind inițial dintr-o altă regiune, fără să-și fi mutat reședința, iar denunțarea raportului de muncă nu s-a făcut din motive corecte, angajatorul va trebui să acorde un preaviz de 3 zile sau, în caz contrar, remunerația corespunzătoare.

#### Art. 14 - Repaus săptămânal

1. Repausul săptămânal, pentru lucrătorii care conviețuiesc, este de 36 de ore, trebuind acordate 24 de ore duminică, în timp ce restul de 12 ore pot fi acordate în orice altă zi a săptămânii, stabilită de către părți. În acea zi, lucrătorul își va presta activitatea pentru un număr de ore nu mai mare de jumătate din orele care reprezintă durata normală a unei zile de lucru.

În cazul în care se prestează servicii în cele 12 ore de odihnă din afara duminicii, acestea vor fi plătite cu tariful global majorat cu 40%, cu excepția cazului în care respectivul timp de odihnă va fi acordat în altă zi din aceeași săptămână, zi diferită de cea convenită în paragraful anterior.

2. Repausul săptămânal, pentru lucrătorii care nu conviețuiesc, este de 24 de ore și trebuie acordat în zilele de duminică.

3. La repausul săptămânal din zilele de duminică nu se poate renunța. În cazul în care ar fi necesar să se presteze activități, din necesități imprevizibile, care nu pot fi altfel îndeplinite, va fi acordat un număr echivalent de ore de odihnă, neplătite, în cursul zilei imediat următoare, iar orele lucrate astfel vor fi plătite cu o majorare de 60% față de retribuiția totală normală.

4. În cazul în care lucrătorul are o credință religioasă care prevede celebrarea zilei de odihnă într-o altă zi decât duminică, părțile vor putea conveni asupra înlocuirii, cu toate efectele contractuale, duminicii cu altă zi; în lipsa unui acord, se vor aplica integral paragrafele precedente.

#### Art. 15 - Program de lucru

1. Durata normală a timpului de lucru este cea convenită între părți, care totuși, exceptând cazul prevăzut la alineatul 2, va fi de maximum:

- 10 ore pe zi, nu consecutive, cu un total de 54 de ore pe săptămână, pentru lucrătorii care conviețuiesc;
- 8 ore pe zi, nu consecutive, cu un total de 40 de ore pe săptămână, împărțite în 5 zile sau 6 zile, pentru lucrătorii care nu conviețuiesc.

2. Lucrătorii care conviețuiesc, clasificați la nivelurile C, B și B super, precum și studenții cu vârste cuprinse între 16 și 40 de ani, care frecventează cursuri la finalul cărora se obține o diplomă recunoscută de către Stat sau de instituții publice, pot fi angajați în regim de conviețuire și cu un program de lucru de până la 30 de ore pe săptămână; programul lor de lucru va trebui structurat într-unul din următoarele tipuri:

- a) cuprins în întregime între orele 06:00 și 14:00;
- b) cuprins în întregime între orele 14:00 și 22:00;
- c) divizat în întregime, cu limita de 10 ore neconsecutive pe zi, în maximum trei zile pe săptămână.

Acestor lucrători trebuie plătită, oricare ar fi programul lor de lucru, încadrat în limita maximă de 30 de ore pe săptămână, o remunerație egală cu cea prevăzută în tabelul B anexat la prezentul contract, fără a aduce atingere obligației de a plăti întreaga retribuiție în natură. Eventualele prestări de activități ce depășesc programul efectiv de lucru convenit în actul scris menționat la alineatul 3, vor fi plătite cu remunerația normală pe oră, dacă se încadrează temporal în tipul de program stabilit; prestările efectuate în afara intervalului de timp stabilit vor fi plătite, în toate cazurile, cu remunerația totală pe oră, la care se aplică majorările prevăzute la art. 16.

3. Angajarea în sensul alineatului 2 va trebui să rezulte din actul scris, redactat și semnat de către angajator și angajat, din care trebuie să rezulte programul efectiv de lucru stabilit și încadrarea sa în timp în intervalele orare descrise la același alineat 2; lucrătorilor astfel

angajați li se aplică integral toate prevederile prezentului contract. Printr-un act scris, întocmit și semnat de către angajator și angajat, care conține aceleași elemente, relația de conviețuire cu durată normală a programului de lucru, stabilită conform alineatului 1, va putea fi transformată în relația de conviețuire conformă cu alineatul 2 și invers.

4. Lucrătorul care conviețuiește are dreptul la o perioadă de odihnă de cel puțin 11 ore consecutive în aceeași zi și, în cazul în care programul zilnic de lucru nu este plasat în întregime între orele 06:00 și 14:00 sau între orele 14:00 și 22:00, are dreptul la un repaus intermediar neplătite, de obicei la orele după-amiezii, dar nu mai mic de 2 ore de repaus efectiv pe zi. În această perioadă de odihnă, angajatul va putea ieși din casa angajatorului, având grijă în orice caz să aloce acest interval orar recuperării efective energiei mentale și fizice.

Este permisă recuperarea stabilită de comun acord și în regim normal a eventualelor ore nelucrate, într-o proporție de maximum 2 ore pe zi.

5. Plasarea timpului de lucru este stabilită de către angajator, încadrându-se în durata prevăzută la alineatul 1, în ceea ce privește personalul conviețuitor; pentru personalul conviețuitor, dar cu serviciu redus sau care nu conviețuiește, plasarea timpului este stabilită prin acordul părților.

6. Cu excepția celor prevăzute pentru rapoartele de muncă menționate la art. 11 și 12, este considerată muncă de noapte cea prestată între orele 22:00 și 06:00, și este plătită, dacă este obișnuită, cu o majorare de 20% aplicată remunerației totale pe oră, iar dacă este suplimentară, în sensul că este prestată în afara duratei normale a timpului de lucru, se aplică prevederile art. 16.

7. Îngrijirea personală și a bunurilor sale, cu excepția celor pentru serviciu, va fi efectuată de către angajat în afara orelor de lucru.

8. Angajatului care respectă un program de lucru egal sau mai mare de 6 ore, în cazul în care este stabilită prezența sa permanentă la locul de muncă, i se va oferi o masă sau, în lipsa furnizării acesteia, o indemnizație egală cu valoarea sa convențională. Timpul necesar pentru a mânca, în sensul în care este petrecut fără a presta activități de lucru, va fi convenit între părți și neremunerat.

9. Angajatorul care are în serviciul său unul sau mai mulți lucrători cu normă completă, responsabili de asistența pentru persoanele dependente, clasificați la nivelurile CS sau DS, va putea lua în serviciul său unul sau mai mulți lucrători, care pot conviețui sau nu, care să se clasifice la nivelurile CS sau DS, ale căror prestări de activități să se limiteze la acoperirea zilelor de odihnă ale lucrătorilor care sunt responsabili în mod normal de asistență. Aceste prestări vor fi plătite în conformitate cu tabelul G, cu tot cu majorările prevăzute.

#### Art. 16 - Ore suplimentare

1. Angajatului i se poate cere să presteze o activitate de lucru în afara programului stabilit, atât pe timp de zi, cât și pe timp de noapte, cu excepția unui motiv justificat care să-l împiedice acest lucru. În nici un caz orele suplimentare nu trebuie să aducă atingere dreptului la repaus zilnic.

2. Se consideră ore suplimentare cele care depășesc durata zilnică sau săptămânală maximă stabilită la art. 15, paragraful 1, cu excepția cazului în care prelungirea a fost convenită în prealabil pentru recuperarea orelor nelucrate.

3. Orele suplimentare sunt compensate cu valoarea remunerației totale pe ore, cu următoarele majorări:

- de 25%, dacă se prestează între orele 06:00 - 22:00;
- de 50%, dacă se prestează între orele 22:00 - 06:00;
- de 60%, dacă se prestează duminica sau într-o zi de sărbătoare prevăzută la art. 17.

4. Orele lucrate de către un angajat care nu conviețuiește, care depășesc cele 40 de ore pe săptămână, însă nu sunt mai mult de 44 de ore pe săptămână, cu condiția să se încadreze în intervalul orar 06:00 - 22:00, sunt plătite cu remunerația totală pe oră plus o majorare de 10%.

5. Orele suplimentare trebuie să fie solicitate cu un preaviz de cel puțin o zi, cu excepția cazurilor de urgență sau de nevoi speciale neprevăzute.

6. În caz de urgență, serviciile prestate în perioada de odihnă, din timpul zilei sau al nopții, sunt considerate ca având un caracter normal și vor avea ca efect doar prelungirea perioadei de odihnă; aceste servicii trebuie să aibă un caracter episodic și absolut imprevizibil.

#### Art. 17 - Sărbători naționale și în timpul săptămânii

1. Sunt considerate sărbători zilele recunoscute drept astfel de legislația în vigoare; acestea sunt în prezent:

- 1 ianuarie,
- 6 ianuarie,
- luna Paștelui,
- 25 aprilie,
- 1 mai,
- 2 iunie,
- 15 august,
- 1 noiembrie,
- 8 decembrie,
- 25 decembrie,
- 26 decembrie,
- Sf. Ocrotitor.

În aceste zile, va fi respectată perioada de odihnă completă, fără a aduce atingere obligației de a plăti remunerația normală.

2. Prestările de activități în perioada sărbătorilor descrise la alineatul 1 vor fi plătite pe baza tarifului normal pe oră, recalculat cu 1/6 din orele pe săptămână. Sărbătorile ce trebuie plătite sunt toate cele din perioadele menționate, indiferent dacă pentru acele zile a fost planificată sau nu prestarea de activități.

3. În cazul în care se prevede prestarea de activități, se datorează, în plus față de remunerația normală zilnică, plata orelor lucrate cu remunerația normală totală majorată cu 60%.

4. În cazul în care sărbătoarea cade într-o duminică, angajatul va avea dreptul de a recupera ziua de odihnă într-o altă zi sau, alternativ, la plata a unui procent de 1/26 din totalul remunerației lunare totale.

5. Zilele care au încetat să mai fie considerate festive în scopuri civile, în baza legii nr. 54 din 5 martie 1977, au fost compensate prin recunoașterea în favoarea lucrătorului a dreptului de a profita de întreaga zi de sărbătorile publice prevăzute la alineatul 1.

## Art. 18 - Concediu

1. Indiferent de durata și distribuția programului de lucru, pentru fiecare an de serviciu petrecut la același angajator, lucrătorul are dreptul la o perioadă de concediu de 26 zile lucrătoare.

2. Lucrătorii cu remunerație lunară vor primi salariul normal, fără nicio deducere; cei cu salarii calculate în funcție orele lucrate vor primi o retribuție calculată la 1/6 din programul săptămânal pentru fiecare zi de concediu luată.

3. Angajatorul, în funcție de propriile nevoi și de cele ale angajatului, va stabili perioada de concediu, sub rezerva posibilității unei înțelegeri diferite între părți, din iunie până în septembrie.

4. La dreptul de a lua concediu nu se poate renunța. În conformitate cu art. 10 din Decretul legislativ nr. 66 din 8 aprilie 2003, perioada minimă de patru săptămâni pentru fiecare an lucrat nu poate fi înlocuită printr-o indemnizație aferentă, cu excepția cazului prevăzut la punctul 8.

5. Concediul are, de obicei, o durată neîntreruptă. Acesta poate fi împărțit în cel mult două perioade pe an, cu condiția să fi fost convenite între părți. Concediul, cu excepția cazului prevăzut la alineatul 7, ar trebui să fie luat pentru cel puțin două săptămâni în anul de inițiere și, pentru cel puțin încă alte două săptămâni, în termen de 18 luni de la anul de inițiere.

6. Pentru fiecare zi de concediu, angajatul are dreptul la o remunerație egală cu 1/26 din totalul remunerației lunare normale.

7. Lucrătorul care primește cazare și masă, în perioada concediului, cât timp nu i se mai acordă aceste beneficii, va primi compensație substitutivă convențională.

8. În cazul lucrătorilor care nu sunt cetățeni italieni și au nevoie să beneficieze de o perioadă mai lungă de concediu, în scopul de a o folosi pentru o revenire temporară în țara de origine, la cererea lor și cu acordul angajatorului, este posibilă acumularea concediilor convenite pentru maximum doi ani, ca o excepție de la prevederile alineatului 4.

9. În caz de concediere sau de demisie sau în cazul în care, la începutul perioadei de concediu, lucrătorul nu a împlinit un an de serviciu, acesta va avea dreptul la atâtea doisprezecimi din perioada de concediu, proporționale cu câte luni de lucru au fost prestate efectiv.

10. Concediul nu poate fi luat în perioada de preaviz la demisie și concediere, nici în timpul perioadei de boală sau în urma unui accident.

11. Luarea concediului nu întrerupe acumularea de beneficii contractuale.

### Clarificare privind raportul.

Lucrătorii au dreptul la o perioadă de concediu anual de 26 de zile lucrătoare, înțelegându-se faptul că săptămâna de lucru - indiferent de distribuția timpului de lucru săptămânal - este totuși considerată a fi șase zile lucrătoare, de luni până sâmbătă, atunci când se calculează concediul.

## Art. 19 - Întreruperi ale activității în afara concediilor

1. În timpul întreruperilor activității din afara concediilor, din cauza circumstanțelor angajatorului, lucrătorului i se va plăti remunerația totală normală, inclusiv, în cazul lucrătorului care beneficiază de cazare și masă, o compensație substitutivă convențională, cu condiția ca acesta să nu primească beneficiile menționate în perioada respectivă.

2. Din motive serioase și dovedite cu acte, lucrătorul va putea solicita o perioadă de întrerupere a activității în afara concediilor, fără plata vreunei remunerații, timp de maximum 12 luni. Angajatorul poate sau nu să fie de acord cu solicitarea.

## Art. 20 - Învoiri

1. Lucrătorii au dreptul la învoiri individuale remunerate pentru examinări medicale dovedite cu acte, atât timp cât coincid, chiar și parțial, cu programul de lucru.

Învoirile se acordă după cum se descrie în continuare:

- lucrători care conviețuiesc: 16 ore pe an, reduse la 12 pentru lucrătorii la care face referire art. 15, paragraful 2;

- lucrători care nu conviețuiesc, cu un program de minimum 30 de ore pe săptămână: 12 ore pe an.

Pentru lucrătorii care nu conviețuiesc cu un program săptămânal de mai puțin de 30 de ore, cele 12 ore vor fi recalculate proporțional cu programul de lucru prestat efectiv.

2. Muncitorii vor putea beneficia, de asemenea, de concediu fără plată, conform înțelegerii între părți.

3. Lucrătorul care a suferit un deces, documentat cu acte, al membrilor familiei cu care locuiește sau al rudelor de până la al doilea grad are dreptul la un concediu remunerat de 3 zile lucrătoare.

4. Lucrătorul care a devenit tată are dreptul la 2 zile de concediu remunerat, în cazul nașterii unui copil, inclusiv pentru îndeplinirea obligațiilor legale.

5. Lucrătorului care solicită acest lucru din motive justificate îi vor putea fi acordate învoiri fără plată pe termen scurt.

6. În cazul de concediului fără plată, nu trebuie plătită indemnizația substitutivă aferentă mesei și cazării.

## Art. 21 - Absențe

1. În toate cazurile, absențele lucrătorului trebuie să fie justificate cu promptitudine în fața angajatorului. Pentru absențele cauzate de boală, se aplică art. 26, iar pentru cele cauzate de vătămare sau boală profesională, art. 28.

2. Absențele care nu sunt justificate până într-a cincea zi sau care nu se dovedesc a fi cauzate de forță majoră sunt considerate motiv fundamentat de concediere. În acest scop, scrisoarea de protest și cea de eventuală concediere ulterioară vor fi trimise la adresa indicată în scrisoarea de angajare, așa cum prevede art. 6, litera e din prezentul contract.

## Art. 22 - Dreptul la educație

1. Ținând cont de desfășurarea vieții de familie, angajatorul va încuraja frecventarea de către lucrător a cursurilor de instruire pentru obținerea unei diplome de învățământ obligatoriu sau cu un titlu profesional specific; trebuie prezentată lunar o dovadă a frecventării cursurilor.
2. Orele care nu au fost lucrate din acest motiv nu sunt remunerate, însă vor putea fi recuperate cu regim normal; orele alocate examenelor anuale, care se suprapun cu programul zilnic, vor fi remunerate în limita orelor petrecute la respectivele examene.

## Art. 23 - Căsătorie

1. În caz de căsătorie, lucrătorul are dreptul la un concediu plătit de 15 zile calendaristice.
2. Lucrătorul care primește cazare și masă, în perioada concediului, cât timp nu i se mai acordă aceste beneficii, va primi compensație substitutivă convențională.
3. Plata concediului se va face pe baza prezentării documentației doveditoare a respectivei căsătorii.
4. Lucrătorul poate alege să își ia concediul de căsătorie și în altă perioadă decât imediat după căsătorie, însă nu mai târziu de un an de la data celebrării acesteia, atât timp cât căsătoria să fi fost încheiată cât timp se afla la același loc muncă. Neluarea concediului din cauza demisiei lucrătorului nu va da naștere niciunui drept la indemnizația substitutivă aferentă.

## Art. 24 - Protecția mamelor care lucrează

1. Se aplică normele de drept privind protecția mamelor care lucrează, cu limitările stabilite în acestea, excepție făcând situațiile prevăzute în următoarele alineate.
2. Este interzisă utilizarea la lucru a femeilor:
  - a) în ultimele 2 luni înainte de data prezumtivă a nașterii, sub rezerva eventualelor avansuri sau întârzieri prevăzute de lege;
  - b) în perioada de timp scursă între data prezumtivă și data efectivă a nașterii;
  - c) timp de 3 luni după naștere, sub rezerva amânărilor autorizate.

Aceste perioade trebuie să fie luate în considerare atunci când se calculează vechimea, cu toate efectele, inclusiv cele referitoare la indemnizația pentru naștere și la concedii.

3. De la începutul sarcinii, cu condiția ca aceasta să fi apărut în timpul raportului de muncă, și până la sfârșitul concediului de maternitate, lucrătoarea nu poate fi concediată, decât dintr-un motiv bine întemeiat. Demisia înaintată de către lucrătoare în această perioadă este ineficace și nu produce efecte dacă nu este comunicată în scris și validată prin modalitățile descrise în art. 38 alineatul 10. Absențele care nu sunt justificate până într-a cincea zi sau care nu se dovedesc a fi cauzate de forță majoră sunt considerate motiv fundamentat de concediere a lucrătoarei.

4. În caz de demisie voluntară înaintată în perioada în care este prevăzută interdicția de concediere, în conformitate cu alineatul 3, lucrătoarea nu este obligată să respecte preavizul.

5. Se aplică normele de drept privind protecția paternității, și în cazul adopțiilor și al încredințării pre-adopție, cu limitările stipulate.

*Declarație privind raportul:*

*Sindicatul lucrătorilor transmite necesitatea de a depăși limitările actuale, adaptând reglementările contractuale în conformitate cu prevederile convenției OIM nr.189/2011. Prin urmare, în scopul de a egaliza protecția tuturor lucrătorilor, vor promova orice inițiativă utilă în raport cu oficii, organisme și instituții.*

*Declarație privind raportul:*

*Asociațiile de angajatori consideră că reglementările legale în vigoare respectă substanțial clauzele Convenției OIM nr. 189/2001, care prevede în favoarea lucrătorilor din sectorul casnic condiții nu mai puțin favorabile decât cele aplicabile altor sectoare, ținându-se cont de situațiile specifice existente în mediul familiilor care angajează personal casnic.*

Art. 25 - Protecția muncii prestate de către minori

1. Nu este permisă angajarea minorilor cu vârsta sub 16 ani.
2. Este permisă angajarea adolescenților, în conformitate cu legea nr. 977 din 17 octombrie 1967, cu modificările și completările aduse prin decretul legislativ nr. 345 din 4 august 1999, cu condiția ca angajarea să fie compatibilă cu nevoile speciale de protecție a sănătății și să nu conducă la neîndeplinirea obligațiilor școlare.
3. Este interzisă utilizarea minorilor la munca de noapte, cu excepția cazurilor de forță majoră.
4. Trebuie, de asemenea, respectate prevederile art. 4 din legea nr. 339 din 2 aprilie 1958, conform cărora angajatorul, care intenționează să ia și facă să conviețuiască cu familia sa un lucrător minor, trebuie să obțină o declarație scrisă de acord, cu semnătura aprobată de către primarul municipiului de reședință al lucrătorului, de la persoana care exercită autoritatea părintească, căreia îi va fi transmis ulterior și preavizul de concediere; angajatorul își asumă obligația de a avea o grijă deosebită de minor, în vederea dezvoltării și respectării personalității sale fizice, morale și profesionale.

Art. 26 - Boală

1. În caz de boală, lucrătorul trebuie să notifice cu promptitudine angajatorul, cu excepția cazurilor de forță majoră sau a unor impedimente obiective, în termenul prevăzut de contract de la începutul prestării serviciilor.
2. Lucrătorul trebuie apoi să prezinte angajatorului o adeverință medicală eliberată a doua zi la debutul bolii. Adeverința, care stipulează incapacitatea de muncă, trebuie să fie predată sau trimisă prin scrisoare recomandată angajatorului în termen de două zile de la emiterea sa.
3. Pentru lucrătorii care conviețuiesc, nu este necesară trimiterea certificatului medical, cu excepția cazului în care acest lucru este solicitat în mod expres de către angajator. Se menține obligația de trimitere a certificatului medical pentru lucrătorii care conviețuiesc, în cazul în care boala apare în timpul concediilor sau în perioadele în care lucrătorii nu sunt prezenți în casa angajatorului.
4. În caz de boală, lucrătorul care conviețuiește sau nu are dreptul de a-i fi păstrat locul de muncă pentru următoarele perioade:



- a) în caz de vechime de până la 6 luni după încheierea perioadei de probă, timp de 10 de zile calendaristice;
- b) în caz de vechime cuprinsă între 6 luni și 2 ani, timp de 45 de zile calendaristice;
- c) în caz de vechime de peste 2 ani, timp de 180 de zile calendaristice.

5. Perioadele de păstrare a locurilor de muncă se calculează în an calendaristic, prin această perioadă înțelegându-se următoarele 365 de zile de după eveniment.

6. Perioadele menționate la punctul 4 se majorează cu 50% în cazul bolilor oncologice, documentate de către ASL (instituția locală de sănătate) competentă.

7. În timpul perioadelor indicate la punctele 4 și 6 de mai sus, în caz de boală, există dreptul la remunerație totală pentru o perioadă maximă totală de 8, 10, 15 de zile pe an de vechime prevăzută la punctele 1, 2, 3 ale aceluiași paragraf 4, după cum urmează:

- până într-a 3-a zi consecutivă, 50% din remunerația totală;
- începând cu a 4-a zi, 100% din remunerația totală.

8. Rămân neschimbate condițiile tratamentului mai favorabil în vigoare la nivel local în ceea ce privește legislația pentru lucrătorii conviețuitori.

9. Adăugarea compensației substitutive convenționale pentru masă și cazare, pentru personalul care beneficiază de aceste servicii în mod normal, se face doar în cazul în care lucrătorul bolnav nu este internat în spital sau nu se află la domiciliul angajatorului.

10. Boala în perioada de probă sau de preaviz sau suspendă efectele acestora.

#### Art. 27 - Protecția condițiilor de muncă

1. Fiecare lucrător are dreptul la un mediu de lucru sigur și sănătos, bazat pe prevederile legislației în vigoare referitoare la mediile casnice. În acest scop, angajatorul va fi obligat să asigure existența la sistemul electric a unui întrerupător de circuit adecvat, așa-numitul salvavita (salvator de vieți).
2. Angajatorul este obligat să informeze lucrătorul cu privire la eventualele riscuri existente în mediul de lucru, legate de utilizarea echipamentelor și expunerea la anumite produse chimice, fizice și biologice.
3. Această informare va fi realizată atunci când se stabilesc sarcinile de lucru sau când acestea se schimbă, prin predarea documentului corespunzător, care va fi redactat de către instituția bilaterală din sector - Ebincolf.

#### Art. 28 - Accident de muncă și boală profesională

1. În caz de accident de muncă sau boală profesională, lucrătorul, care conviețuiește sau nu, are dreptul la păstrarea locului pentru următoarele perioade:

- a) în caz de vechime de până la șase luni după încheierea perioadei de probă, timp de 10 de zile calendaristice;
- b) în caz de vechime cuprinsă între șase luni și doi ani, timp de 45 de zile calendaristice;
- c) în caz de vechime de peste doi ani, timp de 180 de zile calendaristice.

2. Perioadele de păstrare a locurilor de muncă se calculează în an calendaristic, prin această perioadă înțelegându-se următoarele 365 de zile de după eveniment.

3. Lucrătorul, în caz de accident de muncă sau boală profesională, are dreptul la beneficiile prevăzute în DPR (decretul președintelui republicii). nr. 1124 din 30 iunie 1965, cu modificările și completările ulterioare.

4. Beneficiile sunt plătite de către INAIL, unde angajatorul trebuie să raporteze orice accidente sau boli profesionale, în următoarele termene:

- în termen de 24 de ore și prin telegraf, pentru accidentele mortale sau presupuse astfel;
- în termen de două zile de la primirea certificatului de accident sau de boală profesională, pentru situații considerate drept nerecuperabile în termen de trei zile;
- în termen de două zile de la primirea certificatului de continuare, pentru situații inițial considerate drept recuperabile în termen de trei zile, însă nevindecate în acest termen.

5. Notificarea către INAIL trebuie să fie întocmită conform formularului pus la dispoziție de către respectiva instituție și trebuie să fie însoțită de certificatul medical. O altă notificare trebuie să fie trimisă în același timp la autoritatea de siguranță publică.

6. Angajatorul trebuie să plătească remunerația totală pentru primele trei zile de absență cauzată de un accident sau o boală profesională.

7. Adăugarea compensației substitutive convenționale pentru masă și cazare, pentru personalul care beneficiază de aceste servicii în mod normal, se face doar în cazul în care lucrătorul nu este internat în spital sau nu se află la domiciliul angajatorului.

8. Accidentul de muncă și boala profesională din perioada de probă sau de preaviz suspendă efectele acestora.

#### Art. 29 - Protecție socială

1. Angajatul trebuie să aibă făcute formalitățile de asigurare și de protecție socială prevăzute de lege, atât în cazul regimului de conviețuire cât și în cazul în care nu conviețuiește.

2. În cazul în care un singur lucrător are mai multe raporturi de muncă, formalitățile de asigurare și protecție socială trebuie să fie făcute de fiecare angajator în parte.

3. Orice acord în sens contrar este nul.

#### Art. 30 - Serviciul militar și chemarea sub arme

Se va face referire la legile care guvernează acest domeniu.

#### Art. 31 - Transferuri

1. În caz de transfer într-un alt municipiu, lucrătorul trebuie să anunțat în prealabil, în scris, cu cel puțin 15 zile înainte.

2. Lucrătorului transferat trebuie să i se plătească, în primele 15 zile de la desemnarea la noul loc de muncă, o indemnizație zilnică egală cu 20% din remunerația totală aferentă respectivei perioade.

3. Lucrătorului transferat i se vor rambursa în plus cheltuielile de călătorie și transport al bunurilor personale, atunci când acest lucru nu este asigurat direct de către angajator.

4. Lucrătorul care nu acceptă transferul are dreptul la indemnizația substitutivă pentru preaviz, în cazul în care nu s-a respectat termenul prevăzut la alineatul 1.

#### Art. 32 - Deplasări în interes de serviciu

1. Lucrătorul care conviețuiește, conform art. 15, alineatul 1, are obligația, atunci când i se solicită de către angajator, să meargă în deplasări de serviciu sau să îl urmeze pe angajator sau pe persoana pe care o îngrijește în șederi temporare în alte municipii și / sau la reședințe secundare. În respectivele locuri, lucrătorul va beneficia de repausul săptămânal.

2. În cazurile de deplasări de serviciu menționate la alineatul 1, lucrătorului îi vor fi rambursate eventualele cheltuieli de transport, în cazul în care au fost suportate direct de el(ea) în respectivele ocazii. Lucrătorul va avea de asemenea dreptul la o diurnă egală cu 20% din remunerația minimă zilnică, în conformitate cu tabelul A, pentru toate zilele în care s-a aflat în deplasare de serviciu sau a plecat în șederi temporare, așa cum se indică la alineatul 1, exceptând cazul în care respectiva obligație a fost prevăzută drept clauză contractuală în scrisoarea de angajare.

#### Art. 33 - Remunerație și fluturaș de salariu

1. Angajatorul, împreună cu plata periodică a remunerației, trebuie să pregătească un fluturaș de salariu în dublu exemplar, unul pentru lucrător, semnat de către angajator, iar celălalt pentru angajator, semnat de către lucrător.

2. Remunerația lucrătorului este alcătuită din următoarele elemente:

- a) remunerația minimă contractuală, conform art. 34, inclusiv pentru nivelurile D și D super, pentru un element specific, denumită și indemnizație ocupațională;
- b) eventualele sporuri de vechime conform art. 36;
- c) eventuala compensație substitutivă pentru cazare și masă;
- d) eventual bonus suplimentar.

3. Din fluturașul de salariu, trebuie să rezulte dacă eventuala remunerație prevăzută la litera d) a alineatului 2 reprezintă o condiție mai favorabilă "*ad personam*" ce nu poate fi asimilată; ar trebui să rezulte, de asemenea, în plus față de elementele menționate la alineatul 2, compensațiile pentru orele suplimentare prestate și de sărbători, precum și plățile pentru protecția socială.

4. Angajatorul este obligat să elibereze un certificat din care să rezulte valoarea totală a sumelor plătite în cursul anului, certificatul trebuie să fie emis cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea termenului-limită de depunere a declarației de venit sau la încetarea raporturilor de muncă.

#### Art. 34 - Salariul minim

1. Remunerațiile minime sunt prevăzute în tabelele A, B, C, D, E și G anexate prezentului contract și sunt reevaluate anual, în conformitate cu art. 37 de mai jos.

#### Art. 35 - Cazare și masă

1. Mesele datorate lucrătorului trebuie să îi asigure o alimentație sănătoasă și suficientă; mediul de lucru nu trebuie să fie dăunător pentru integritatea fizică și morală a acestuia.

2. Angajatorul trebuie să furnizeze lucrătorului conviețuitor un loc de cazare potrivit pentru menținerea demnității și intimității acestuia.

3. Valorile convenționale pentru cazare și masă sunt prezentate în tabelul F, atașat la prezentul contract și sunt reevaluate anual, în conformitate cu art. 37 de mai jos.

#### Art. 36 - Sporuri de vechime

1. Începând cu 22 mai 1972, lucrătorul are dreptul, pentru fiecare doi ani de serviciu la același angajator, la o majorare cu 4% a remunerației minime contractuale.

2. Începând cu 1 august 1992, sporurilor nu pot fi asimilate unui eventual bonus suplimentar.

3. Numărul maxim de sporuri este fixat la 7.

#### Art. 37 - Modificarea periodică a salariului minim și a valorilor convenționale stabilite pentru masă și cazare

1. Remunerațiile minime contractuale și valorile convenționale pentru masă și cazare, stabilite prin prezentul contract, sunt modificate de către Comisia națională pentru actualizarea remunerațiilor, în baza art. 44, în funcție de modificările costului de trai pentru familiile de angajați și lucrători, fixate de ISTAT la data de 30 noiembrie a fiecărui an.

2. Comisia va fi convocată în acest scop de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, nu mai târziu de 20 decembrie a fiecărui an pentru prima ședință și, în cazul unor următoare ședințe, la fiecare 15 zile. După a treia convocare, în absența unui acord sau în lipsa părților, Ministerul Muncii și Protecției Sociale este delegat de către organizațiile și asociațiile implicate să stabilească modificarea periodică a retribuiției minime, așa cum se prevede la alineatul 1, cu o valoare egală cu 80% din modificarea costului de trai pentru familiile de angajați și lucrători, fixată de ISTAT, în ceea ce privește retribuiția minimă contractuală, și egală cu 100% în ceea ce privește valorile convenționale pentru cazare și masă.

3. Remunerațiile minime contractuale și valorile convenționale pentru masă și cazare, stabilite în conformitate cu alineatele precedente, au efect de la data de 1 ianuarie a fiecărui an, cu excepția cazului în care se convine altfel de către părți.

#### Art. 38 - Al treisprezecelea salariu

1. Cu ocazia Crăciunului, dar nu mai târziu de luna decembrie, lucrătorul are dreptul la o plată suplimentară, egală cu remunerația totală, inclusiv indemnizația substitutivă de masă și cazare, așa cum se explică în notele la raport atașate la finalul prezentului contract.

2. Pentru cei care încă nu au împlinit un an de serviciu, li se vor plăti atâtea doispzeciimi din remunerație câte luni de muncă au fost prestate efectiv.

3. Al treisprezecelea salariu se plătește și în timpul absențelor cauzate de boală, accident de muncă, boală profesională și concediu de maternitate, în limitele perioadei de păstrare a locului de muncă și în măsura în care nu este plătit de către autoritățile competente.

#### Art. 39 - Încetarea raporturilor de muncă și preavizul

1. Raportul de muncă poate fi reziliat de către oricare dintre părți, cu respectarea următoarelor perioade de preaviz:

*pentru raporturi de minimum 25 de ore pe săptămână:*

- până la 5 ani de vechime la același angajator: 15 zile calendaristice;
- peste 5 ani de vechime la același angajator: 30 de zile calendaristice.

Aceste termene vor fi reduse cu 50% în caz de demisie înaintată de către lucrător.

*pentru raporturi cu mai puțin de 25 de ore pe săptămână:*

- până la 2 ani de vechime la același angajator: 8 zile calendaristice;
- peste 2 ani de vechime la același angajator: 15 zile calendaristice.

2. Perioada de preaviz prevăzută la alineatul precedent se dublează în cazul în care angajatorul decide concedierea înainte de a treizeci și una zi de după încheierea concediului de maternitate.

3. Pentru portarii privați, paznicii de vile și alți angajați care beneficiază împreună cu familia de cazare într-un spațiu diferit de reședința angajatorului și / sau care este pus la dispoziție de către acesta din urmă, preavizul este:

- de 30 de zile calendaristice, în caz de vechime de până la un an,
- 60 de zile calendaristice, pentru o vechime mai mare.

La încheierea preavizului, spațiul de cazare va fi eliberat, nemairămânând persoane sau bunuri care nu aparțin angajatorului.

4. În cazul lipsei preavizului sau al unui preaviz insuficient, se datorează de către partea care reziliază contractul o indemnizație egală cu remunerația aferentă perioadei de preaviz neacordate.

5. Poate duce la concediere fără preaviz deficiențele de o gravitate atât de mare încât nu permit continuarea, nici măcar provizorie, a raportului de muncă. Concedierea nu exclude eventuala răspundere ce i-ar putea reveni lucrătorului.

6. Lucrătorul care demisionează din motive întemeiate are dreptul la indemnizația pentru lipsa preavizului.

7. În caz de deces al angajatorului, raportul de muncă poate fi reziliat cu respectarea termenilor preavizului menționați în acest articol.

8. Membrii de familie care conviețuiesc, ce rezultă din livretul de familie, au obligația în mod solidar de plată a muncii prestate până în momentul decesului.

9. În cazul în care raportul de muncă încetează în urma deciziei de concediere, angajatorul, la cererea scrisă a lucrătorului, are obligația să prezinte o declarație scrisă care să ateste că a avut loc concedierea.

10. Demisia lucrătorului trebuie validată în conformitate cu articolul 4, alineatul 17 și următoarele, din Legea 92/2012, de către sindicat sau la Direcția teritorială de muncă sau Centrul de ocupare sau prin semnarea unei copii a declarației de încetare a raportului de muncă, transmisă de către angajator instituțiilor competente.

#### Art. 40 - Indemnizație la încheierea contractului (plata compensatorie)

1. În toate cazurile de încetare a raportului de muncă, lucrătorul are dreptul la o indemnizație la încheierea contractului (plată compensatorie) stabilită în conformitate cu Legea nr. 297 din 29 mai 1982, pe baza remunerațiilor primite în decursul anului, inclusiv valoarea convențională pentru cazare și masă: totalul se împarte la 13,5. Cotele anuale rezultate sunt majorate în conformitate cu prevederile art. 1, paragraful 4, din legea mai sus menționată, cu 1,5% pe an, calculat proporțional cu lunile, și cu 75% din majorarea costului de trai, fixată de către ISTAT, cu excepția sumelor câștigate în anul în curs.

2. Angajatorii vor calcula anticipat, la cererea lucrătorului, dar nu mai mult de o dată pe an, indemnizația la încheierea contractului (plata compensatorie) în valoare maximă de 70% din suma acumulată.

3. Quantumul indemnizației la încheierea contractului (plății compensatorii) acumulate anual, de la 29 mai 1982 până la 31 decembrie 1989, trebuie să fie recalculat cu raportul de 20/26 pentru lucrătorii acum clasificați în cea de-a doua și de-a treia categorie.

4. Pentru perioade de serviciu de dinainte de 29 mai 1982, sporul de vechime este stabilit după următoarele reguli:

A) Pentru raportul de muncă în regim de conviețuire sau nu, cu program de lucru săptămânal de peste 24 de ore:

1) pentru vechime în muncă obținută înainte de 1 mai 1958:

- a) în cazul personalului deja considerat angajat: 15 zile pe an, pentru fiecare an de vechime;
- b) pentru personalul deja considerat lucrător: 8 zile pentru fiecare an de vechime;

2) pentru vechime în muncă obținută după 1 mai 1958 și până la 21 mai 1974:

- a) în cazul personalului deja considerat angajat: 1 lună pentru fiecare an de vechime;
- b) pentru personalul deja considerat lucrător: 15 zile pentru fiecare an de vechime;

3) pentru vechime în muncă obținută de la 22 mai 1974 până la 28 mai 1982:

- a) în cazul personalului deja considerat angajat: 1 lună pentru fiecare an de vechime
- b) pentru personalul deja considerat lucrător: 20 zile pentru fiecare an de vechime.

B) Pentru raportul de muncă de mai puțin de 24 de ore pe săptămână:

1) pentru vechime în muncă obținută înainte de 22 mai 1974: 8 zile pentru fiecare an de vechime;

2) pentru vechime în muncă obținută de la 22 mai 1974 până la 31 decembrie 1978: 10 zile pentru fiecare an de vechime;

3) pentru vechime în muncă obținută de la 1 ianuarie 1979 până la 31 decembrie 1979: 15 zile pentru fiecare an de vechime;

4) pentru vechime în muncă obținută de la 1 ianuarie 1980 până la 29 mai 1982: 20 zile pentru fiecare an de vechime.

Indemnizațiile, fixate după cum s-a descris anterior, sunt calculate pe baza ultimei remunerații și acumulate la indemnizația la încheierea contractului (plata compensatorie).

5. Pentru calculul menționat la alineatul 4, valoarea zilei de lucru se obține prin împărțirea la 6 a remunerației medii săptămânale sau la 26 a remunerației medii lunare, în vigoare de la 29 mai 1982. Aceste sume vor fi majorate cu valoarea bonusului de Crăciun sau cu al treisprezecelea salariu.

#### Art. 41 - Indemnizație în caz de deces

1. În caz de deces al lucrătorului, indemnizația de preaviz și indemnizația la încheierea contractului (plata compensatorie) vor fi plătite soțului/soției, copiilor sau, în cazul în care se aflau în grija lucrătorului, rudelor de până la gradul al treilea și afinilor de până la gradul al doilea.
2. Împărțirea indemnizației și a indemnizației la încheierea contractului (plății compensatorii), în cazul în care nu există un acord între persoanele care au dreptul la acestea, trebuie să se facă în conformitate cu legea.
3. În absența moștenitorilor mai sus menționați, indemnizațiile vor fi alocate în conformitate cu regulile succesiunii prin testament și lege.

#### Art. 42 - Concedii sindicaliste

1. Membrii organelor de conducere ale sindicatelor locale și naționale semnatare ale prezentului acord, a căror responsabilitate este dovedită prin intermediul certificatului special de membru al sindicatului, emis în momentul numirii persoanei, certificat care va fi prezentat angajatorului, au dreptul la concediu plătit pentru participarea dovedită cu acte la ședințele acestor organisme, în cuantum maxim de 6 zile lucrătoare pe an.
2. Lucrătorii care doresc să-și exercite acest drept trebuie să informeze angajatorul, în mod normal cu 3 zile înainte, depunând o cerere de concediu, întocmită de către sindicatele din care fac parte.

#### Art. 43 - Interpretarea contractului

1. Litigiile individuale și colective care pot apărea în legătură cu raportul de muncă, în ceea ce privește interpretarea juridică a dispozițiilor prezentului contract, pot fi înaintate Comisiei naționale comune, în conformitate cu art. 45.
2. Comisia se va pronunța în termen de 60 de zile de la primirea cererii.

#### Art. 44 - Comisia națională pentru actualizarea retribuițiilor

1. Aceasta este formată dintr-o Comisie Națională de pe lângă Ministerul Muncii și Protecției Sociale, compusă din reprezentanți ai sindicatelor lucrătorilor și ai asociațiilor de angajatori, semnatare ale prezentului contract.
2. Fiecare organizație sindicală a lucrătorilor și fiecare asociație de angajatori își desemnează reprezentantul său în comisie, care ia decizii în unanimitate.
3. Comisia națională are funcțiile menționate în art. 34, 35 și 37.

#### Art. 45 - Comisia națională comună

1. Pe lângă organismul bilateral menționat în art. 47, este formată o Comisie națională comună, compusă din câte un reprezentant din fiecare sindicat al lucrătorilor și dintr-un număr egal de reprezentanți ai asociațiilor de angajatori, semnatare ale prezentului contractul.

2. Comisia are următoarele atribuții, în plus față de cea indicată la art. 43:

- a) să își exprime opinii și să formuleze propuneri în ceea ce privește punerea în aplicare a acestui contract de muncă și funcționarea comisiilor teritoriale de conciliere;
- b) să examineze solicitărilor părților, pentru eventuala identificare de noi cariere profesionale;
- c) să pună în aplicare încercări de conciliere în cazul litigiilor apărute între asociațiile teritoriale ale angajatorilor și sindicatele teritoriale ale lucrătorilor, care fac parte din asociațiile și organizațiile naționale, semnatare ale prezentului contract.

3. Comisia națională va fi convocată ori de câte ori se consideră necesar sau la cererea scrisă și motivată a uneia dintre părțile semnatare a acestui contract.

4. Părțile se angajează să întrunească comisia de cel puțin 2 ori pe an, concomitent cu ședințele comisiei fixate în temeiul art. 44.

#### Art. 46 - Comisii teritoriale de conciliere

1. Pentru toate litigiile individuale de muncă, referitoare la punerea în aplicare a prezentului contract, părțile pot face o încercare de conciliere, înainte de acțiunea judiciară, în conformitate cu art. 410 și următoarele din Codul de procedură civilă, în fața Comisiei teritoriale de conciliere aferente, formată din reprezentanți ai organizației sindicale și ai asociației angajatorilor la care lucrătorul și, respectiv, angajatorul sunt membri sau pe care le mandatează.
2. Concilierea, care produce între părți efecte în conformitate cu art. 2113, alineatul 4 din Codul Civil, trebuie să rezulte din procesul-verbal corespunzător.

#### Art. 47 - Organism bilateral Ebincolf

1. Organismul bilateral este unul comun, alcătuit astfel: 50% din FIDALDO (în prezent alcătuit așa cum se menționează în introducere) și DOMINA, iar restul de 50%, din Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs și Federcolf.
2. Organismul bilateral național are următoarele funcții:
  - a) de instituire a observatorului, care are sarcina de a efectua analize și studii, în scopul de a surprinde aspectele particulare ale diferitelor realități din țara noastră. În acest scop, observatorul va trebui să constate:
    - situația ocupării din acest sector;
    - remunerația medie;
    - nivelul de punere în aplicare a contractului național colectiv de muncă în teritorii;
    - gradul de uniformitate referitor la punerea în aplicare a contractului colectiv de muncă și a dispozițiilor în ceea ce îi privește pe lucrătorii imigranți;
    - situația protecției sociale a acestei categorii;
    - necesitățile de formare;
    - analizele și propunerile în materie de siguranță;
  - b) promovează la diferite niveluri inițiative de formare și calificare profesională, chiar în colaborare cu municipiile și cu alte organisme competente, precum și informarea în materie de siguranță.



#### Art. 48 - Negociere de nivelul al doilea

1. Negocierea de nivelul al doilea între sindicate și asociațiile patronale semnatare ale prezentului contract național colectiv de muncă se va putea referi, în principiu, la mediul regional sau provincial din provinciile autonome Trento și Bolzano.  
Fără a aduce atingere celor de mai sus, mediul teritorial de negociere de nivelul al doilea se poate referi, de asemenea, și la orașele metropolitane.
2. Negocierea menționată la alineatul anterior va avea loc la Ebincolf, în prezența și cu acordul tuturor semnatarilor acestui contract național colectiv de muncă.
3. Negocierea se va referi exclusiv la următoarele aspecte:
  - i. indemnizația pentru cazare și masă;
  - ii. orele de concediu pentru studiu și / sau formare profesională.
4. Acordurile încheiate în conformitate cu prezentul articol vor fi depuse, în vederea producerii de efecte, la organismul bilateral Ebincolf.

#### Art. 49 - Cas.sa Colf

1. Cas.sa.Colf este un organism comun compus din: 50% din FIDALDO și DOMINA, iar restul de 50%, din Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs și Federcolf.
2. Cas.sa.Colf are scopul de a oferi beneficii și servicii în favoarea lucrătorilor și angajatorilor, inclusiv servicii de asigurări de sănătate, ce pot fi integrate și adăugate beneficiilor publice.

#### Art. 50 - Fondul Colf

1. Fondul Colf este un organism comun compus din: 50% din FIDALDO și DOMINA, iar restul de 50%, din Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs și Federcolf..
2. Scopul său instituțional este de a colecta contribuțiile plătite în conformitate cu art. 52 de mai jos și de a le dirija către funcționarea instrumentelor contractuale prevăzute la art. 44 și următoarele.

#### Art. 51 - Pensie suplimentară

1. Părțile convin să instituie o formă de sisteme de pensii suplimentare pentru lucrătorii din sector, modul de implementare urmând să fie convenit în termen de trei luni de la semnarea acestui contract.
2. Pentru punerea în practică a dispozițiilor paragrafului precedent, părțile stabilesc contribuția plătită de angajator să fie egală cu 1 la sută din remunerația utilizată la calculul plății compensatorii și contribuția plătită de angajat să fie egală cu 0,55 la sută din remunerația utilizată la calculul plății compensatorii.

#### Art. 52 - Contribuții de asistență contractuală

1. Pentru punerea în practică a prevederilor art. 43, 44, 45, 46, 47 și 49 din prezentul contract și pentru funcționarea organismelor comune aflate în slujba lucrătorilor și a angajatorilor, sindicatele și asociațiile semnatare vor proceda la colectarea de taxe pentru asistență contractuală prin intermediul unei instituții de protecție socială sau de asistență, în conformitate cu Legea nr. 311 din 4 iunie 1973, cu colectare prin intermediul unor formulare de vărsământ al contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale sau printr-o modalitate diferită convenită între părți.
2. Sunt obligați la plata contribuțiilor prevăzute la alineatul 1, atât angajatorii cât și angajații lor, în cuantum de 0,03 euro pe oră, din care 0,01 reprezintă contribuția lucrătorului.
3. Părțile înțeleg că, la evaluările făcute pentru definirea costului în vederea reînnoirii contractului, s-a avut în vedere impactul contribuțiilor menționate în acest articol, care, prin urmare, în ceea ce privește partea plătită de către angajator, au natură de remunerație, cu efect de la 1 iulie 2007.

#### Art. 53 - Intrarea în vigoare și durata

1. Acest contract intră în vigoare de la 1 iulie 2013 și va expira la 31 decembrie 2016; acesta va rămâne în vigoare până când a va fi înlocuit de următorul contract.
2. În caz nu există o reziliere a contractului înaintată de oricare dintre părți, care trebuie notificată cu cel puțin trei luni înainte de data de expirării acestuia, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, contractul va fi considerat reînnoit în mod automat pentru o perioadă de alți trei ani.
3. Părțile se vor întruni la sfârșitul primilor doi ani de valabilitate a acestui contract, pentru a verifica posibilitatea de a face modificări.

#### Clarificări privind raportul.

- 1) Calculul remunerației zilnice se obține prin stabilirea procentului de  $1/26$  din remunerația lunară. Exemplu: plată pe oră pentru numărul de lucre pe săptămână  $52:12:26 = 1/26$  din remunerația lunară.
- 2) Atunci când în contract este folosită expresia "zile calendaristice", se ia în calcul a treizecea parte a unei luni (de exemplu: boală).
- 3) Atunci când în contract este folosită expresia "zile lucrătoare", se ia în calcul a douăzecea parte a unei luni (de exemplu: concediu).
- 4) Frațiunile de an vor fi socotite în luni întregi, iar fracțiune de lună, atunci când sunt egale cu sau depășesc 15 zile calendaristice, vor fi socotite lună întreagă.
- 5) Expresia "remunerație totală" înseamnă că include și indemnizația pentru cazare și masă, pentru cei care beneficiază de aceste servicii, limitată strict la elementele de care se beneficiază.
- 6) Partenerii sociali prevăd actualizarea retribuției minime actuale cu o valoare de 7,00 euro, cu efect de la 1 ianuarie 2014, de 6,00 euro, cu efect de la 1 ianuarie 2015 și de 6,00 euro, cu efect de la 1 ianuarie 2016, pentru lucrătorii care conviețuiesc, clasificați la nivelul BS din tabelul A, și într-o măsură proporțională pentru celelalte niveluri / tabele. Actualizarea remunerației prevăzută la articolul 37 din prezentul contract național colectiv de muncă se va face pe baza retribuției minime, ce include și majorările convenite, pe baza acordului.