

НАЦИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В СФЕРЕ ДОМАШНЕЙ РАБОТЫ 16 июля 2013 г.

Вступает в действие с 1 июля 2013 г. - Истекает 31 декабря 2016 г.

- Ст. 1 – Сфера применения
- Ст. 2 - Неотделимость частей настоящего договора
- Ст. 3 – Условия большей выгоды
- Ст. 5 – Документация
- Ст. 5 – Прием на работу
- Ст. 6 – Индивидуальный трудовой договор (письмо о приеме на работу)
- Ст. 7 – Трудовой договор с временным ограничением
- Ст. 8 - Совместная распределенная работа
- Ст. 9 – Предпосылки к профессиональной подготовке
- Ст. 10 – Классификация работников
- Ст. 11 – Непрерывное оказание услуг в ночное время в сфере ухода за физическими лицами
- Ст. 12 - Предоставление услуг исключительно в целях присутствия
- Ст. 13 – Испытательный срок
- Ст. 14 – Выходной
- Ст. 15 – Часы работы
- Ст. 16 – Сверхурочная работа
- Ст. 17 - Национальные праздники и выходные в середине недели
- Ст. 18 – Отпуск
- Ст. 19 – Отпуск за свой счет
- Ст. 20 – Отгулы
- Ст. 21 – Неявка
- Ст. 22 - Право на образование
- Ст. 23 – Бракосочетание
- Ст. 24 - Защита работающих матерей
- Ст. 25 - Защита труда несовершеннолетних
- Ст. 26 – Больничный
- Ст. 27 - Защита условий труда
- Ст. 28 – Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания

Ст. 29 – Социальная защита
Ст. 30 – Военная служба
Ст. 31 – Перевод на другое место
Ст. 32 – Командировка
Ст. 33 - Вознаграждение и расчетный лист
Ст. 34 – Минимальная оплата
Ст. 35 - Проживание и питание
Ст. 36 – Надбавки за выслугу лет
Ст. 37 - Периодическое повышение минимальной заработной платы и условий проживания и питания
Ст. 38 – Тринадцатая зарплата
Ст. 39 - Прекращение трудовых отношений и уведомления
Ст. 40 – Пособие, выплачиваемое по завершении трудовых отношений или ликвидационное пособие (T.F.R.)
Ст. 41 - Компенсация в случае смерти
Ст. 42 – Профсоюзные разрешения
Ст. 43 - Трактовка договора
Ст. 44 – Национальная комиссия по индексации заработной платы
Ст. 45 - Паритетная национальная комиссия
Ст. 46 – Территориальные комиссии по разрешению трудовых споров
Ст. 47 – Двустороннее агентство
Ст. 48 – Заключение договоров второго уровня
Ст. 49 – Касса взаимопомощи домашних работников
Ст. 50 – Фонд взаимопомощи домашних работников
Ст. 51 – Дополнительная социальная защита
Ст. 52 - Профсоюзные взносы
Ст. 53 - Начало и срок действия
Разъяснения к записке
Таблица выплат G - Стоимость почасовой работы 2013 г.

Ст. 1 – Сфера применения

1. Настоящий национальный коллективный трудовой договор, заключенный между:
- FIDALDO, Итальянской федерацией работодателей для домашних работников, членом конфедерации Confedilizia, учрежденной Nuova Collaborazione, Assindatcolf, Ассоциацией работодателей для домашних работников,

- DOMINA, Национальной ассоциацией работодателей для домашних работников

с одной стороны

и Federcolf, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL,
с другой стороны,

регламентирует в едином порядке, действующем на территории всей страны, взаимоотношения в рамках предоставления услуг со стороны домашних работников.

2. Договор распространяется на работников, включая лиц, не являющихся гражданами Италии или лиц без гражданства, которым выплачивается заработная плата, которые предоставляют услуги в сфере семейной жизни и совместного проживания в структуре семьи, с учетом некоторых основополагающих особенностей трудовых отношений.

3. В отношении заинтересованных сторон остаются в силе нормативные требования в сфере равноправного предоставления работы в соответствии с Соглашением № 68, подписанным 24 ноября 1969 года и ратифицированного законом № 304 18 мая 1973 года.

Ст. 2 - Неотделимость частей настоящего договора

1. Положения настоящего национального коллективного договора, в рамках каждого из соответствующих институтов, являются неотделимыми и взаимосвязанными и поэтому не сочетаемыми с другими видами взаимоотношений и считаются сторонами в целом более благоприятными по сравнению с предыдущими коллективными договорами.

Ст. 3 – Условия большей выгоды

1. Возможные более благоприятные договорные условия рассматриваются на основе принципа *'ad personam'*.

Ст. 5 – Документация

1. В момент принятия на работу работник должен предоставить работодателю всю документацию, предусмотренную действующим законодательством и предоставить на рассмотрение документы, относящиеся к страхованию и социальному обеспечению, а также любые другие действительные медицинские и подтверждающие медицинские документы, предусмотренные действующими нормативными требованиями, а также действующий документ, удостоверяющий личность, и возможные дипломы или аттестаты о наличии специальных профессиональных реквизитов. В случае заключения

нескольких трудовых договоров вышеперечисленная документация будет храниться у одного из работодателей с выдачей соответствующей квитанции. Работники, которые не являются гражданами стран-членов ЕС, могут быть приняты на работу только в случае наличия действительного разрешения на пребывание (*permesso di soggiorno*) в связи с наемным трудом.

Ст. 5 – Прием на работу

1. Прием работника осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Ст. 6 – Индивидуальный трудовой договор (письмо о приеме на работу)

1. Между сторонами должен быть заключен трудовой договор (письмо о приеме на работу), в котором должны быть указаны кроме возможных специальных оговорок:

- a) дата начала работы по найму;
- b) уровень компетентности, а также, для домашних работников с опытом работы в сфере менее 12 месяцев, не предоставляющих услуг по уходу за людьми, стаж работы, уровень А, или (если стаж приобретен до 1 марта 2007 года), экс-третья категория.
- v) продолжительность испытательного срока;
- г) наличие или отсутствие совместного проживания;
- e) место жительства работника, а также любой другой адрес, действительный в рамках трудовых отношений, работник должен указать место жительства, которое отличается от адреса совместного проживания, которое имеет силу в случае отсутствия последнего, или указать тот же адрес совместного проживания даже в случае отсутствия при условии, что трудовые отношения остаются в силе.
- e) продолжительность рабочего времени и его распределение;
- g) наличие возможной рабочей формы, которая предоставляется работодателем;
- h) день, в который предоставляется полдня еженедельного отдыха в дополнение к воскресному отдыху или другому дню, как предусмотрено ст. 14, пункт последний;
- i) согласованное вознаграждение;
- l) место предоставления услуг, а также прогноз возможных временных переездов в связи с летним отдыхом или в связи с другими семейными обстоятельствами (командировки);
- m) согласованный период ежегодного отпуска;
- n) указание адекватного пространства, в котором работник имеет право на хранение своих личных вещей;
- o) применение всех других институтов, предусмотренных настоящим договором, включая все что указано в статье 52 в отношении выплаты профсоюзных взносов (*contributi di assistenza contrattuale*).

2. Письмо о принятии на работу подписывается работодателем и работником в двух копиях, которые хранятся у двух сторон договора.

Ст. 7 – Трудовой договор с временным ограничением

1. Прием на работу может осуществляться на определенный срок в соответствии с положениями действующего законодательства, обязательно в письменной форме и подготовкой двух экземпляров письма о приеме на работу, в котором необходимо указать оправдывающие обстоятельства.

2. Письменная форма не требуется, если длительность трудовых отношений, имеющих временно привлекаемый характер, не превышает двенадцать календарных дней.

3. Срок трудового договора с временным ограничением может быть продлен с согласия работника только в случае, если начальный срок трудового договора не превышает трех лет. В этом случае допускается только одноразовое продление и только при условии наличия объективных причин и осуществления той же трудовой деятельности, которая является предметом заключенного договора на ограниченный срок. Общая длительность договора на ограниченный срок не может превышать три года, включая продление.

4. В качестве примера разрешается заключение трудового договора с ограниченным сроком:

- для выполнения определенной или заранее predetermined деятельности по оказанию услуг, включая повторяющуюся деятельность;
- для замены, включая частичную, работников, трудовая деятельность которых была приостановлена по семейным обстоятельствам, включая случаи воссоединения с семьей, проживающей за рубежом;
- для замены заболевших, получивших травмы работников или работников, пользующихся предусмотренными законом правами на уход за детьми и инвалидами, включая период, превышающий обязательный период сохранения рабочего места;
- для замены работающих, находящихся в отпуске;
- для оказания помощи за пределами адреса оказания услуг лицам, которые не в состоянии позаботиться о себе самостоятельно, находящимся на стационарном лечении, в лечебных пансионатах, лечебницах или домах престарелых.

5. В качестве мотивов, оправдывающих прием на работу на ограниченный срок, работодатель вправе, кроме прочего, воспользоваться условиями трудового договора на ограниченный срок.

Ст. 8 - Совместная распределенная работа

1. Разрешен прием на работу двух работников, которые выполняют единые трудовые обязательства.

2. Оставаясь в силе обязательство солидарности и за исключением случаев других договоренностей между сторонами каждый из работников несет личную и прямую ответственность за выполнение полного объема трудовых обязательств.

3. Трудовой договор, предусматривающий совместную распределенную работу, должен быть составлен в письменной форме. В письме о принятии на работу необходимо указать экономические и нормативные права каждого работника на основе настоящего коллективного договора, а также процентное соотношение и временные рамки ежедневной, еженедельной, ежемесячной или ежегодной работы, которую должен выполнять каждый из двух работников.

4. За исключением иных соглашений между сторонами договора, оба работника вправе по своему усмотрению и в любой момент определить взаимозамену или внести по обоюдному согласию изменения в часы работы. В этом случае риск невозможности предоставления услуг со стороны работника по причинам, зависящим от одного из связанных договорными обязательствами лиц, возлагается на второе из лиц, связанных договорными обязательствами. Заработная плата и предусмотренные законом обязательства в отношении каждого из двух работников пропорциональны объему работ, выполняемых каждым работником.

5. Запрещается замена одного из работников третьим лицом.

6. Если иное не согласовано между сторонами, уход или увольнение одного из работников приводит к расторжению или завершению действия трудового договора для обоих работников. Это положение не распространяется в тех случаях, когда по требованию работодателя или на основе предложения второго из работников последний заявляет о готовности выполнять полный объем трудовых обязанностей полностью или частично. В этом случае трудовой договор, предусматривающий совместную распределенную работу, преобразуется в обычный договор работы по найму в соответствии с положениями ст. 2094 гражданского кодекса. Таким же образом работник, с согласия работодателя, может представить новое лицо, которое будет выполнять совместную распределенную работу. В любом случае, отсутствие соглашения между сторонами приводит к прекращению всех договорных отношений.

Ст. 9 – Предпосылки к профессиональной подготовке

1. Работники, заключившие договор на полный рабочий день и неопределенный срок, стаж работы которых с соответствующим работодателем составляет минимум 12 месяцев, могут воспользоваться правом отсутствия в размере 40 оплачиваемых рабочих часов в год на посещение специальных курсов профессиональной подготовки для домашних работников и персонала, осуществляющего уход за членами семьи.

2. Указанное выше количество часов может быть использовано на подготовку, предусмотренную и законодательством и необходимую для обновления разрешения на пребывание или вида на жительство. В этом плане работодатели должны благоприятствовать посещению со стороны работников специальных курсов подготовки, организуемых государственными учреждениями, организуемыми или признанными двусторонними агентствами (Enti bilaterali), включая подготовку, нацеленную на возобновление разрешения на пребывание/вида на жительство. Использование часов, выделенных для указанных в настоящем пункте целей, должно быть подтверждено соответствующей документацией, в которой будут указаны время проведения занятий в рамках подготовительных курсов.

3. В любом случае исключается возможность накопления в течение нескольких лет перечисленных выше часов.

Ст. 10 – Классификация работников

1. Работники разделены на четыре уровня, каждому из которых соответствуют два параметра оплаты труда. Более высокий уровень обозначен как уровень «супер»:

Уровень А

К этому уровню отнесены общие домашние работники, не осуществляющие деятельность по уходу за людьми, не имеющие профессионального опыта или обладающие опытом работы (даже во время работы у разных работодателей), который не превышает 12 месяцев, а также работники, которые обладают необходимым опытом и выполняют свои обязанности с определенным уровнем компетентности в отношении указанного профиля на уровне только выполнения и под непосредственным контролем работодателя.

Профили:

- a) Домашний работник, профессиональный опыт которого составляет менее 12 месяцев, не осуществляющий деятельность по уходу за людьми. Выполняет обязанности, относящиеся к домашнему труду на уровне внедрения в сферу трудоустройства и на этапе первой профессиональной подготовки. По достижении стажа, составляющего двенадцать месяцев, работник переходит на уровень В с квалификацией общего многоцелевого домашнего работника.
- b) Уборщик. Выполняет исключительно обязанности, относящиеся к уборке дома.
- c) Работник прачечной. Выполняет исключительно обязанности, связанные с прачечной.
- d) Помощник на кухне. Выполняет обязанности, нацеленные на помощь повару.
- e) Конюх. Выполняет работы по обычной уборке конюшен и общему уходу за лошадью/лошадьми.
- f) Помощник, ухаживающий за домашними животными. Выполняет обязанности ухода за домашними животными.
- g) Ответственный за чистку и полив зеленых насаждений.
- h) Разнорабочий. Выполняет обязанности, связанные с ручным и тяжелым трудом как для масштабных проектов по уборке, так и во время операций по небольшому ремонту.

Уровень А супер

Профили:

- a) Компаньон. Составляет исключительно компанию самодостаточным лицам без выполнения каких-либо работ.
- b) Приходящая няня. Выполняет обязанности временного и/или периодического надзора за детьми во время отсутствия членов семьи, за исключением каких-либо операций по уходу.

Уровень В

К этому уровню относятся домашние работники, обладающие необходимым опытом и специальными навыками для выполнения своих обязанностей даже на уровне исполнения.

Профили:

- a) Сотрудник общей многоцелевой. Выполняет обязанности, связанные с обычной семейной жизнью, включая совместные работы по уборке и наведению порядка в доме, помощь на кухне, в прачечной и по уходу за домашними животными, а также другие обязанности в рамках своей профессиональной категории.
- b) Сторож частного жилья. Выполняет обязанности по надзору за домом и прилегающими постройками работодателя, а также, если договор предусматривает проживание, обязанности по охране.
- c) Ответственный за гладильную. Выполняет исключительно обязанности, связанные с гладкой.
- d) Горничный/официант Обслуживает стол и убирает комнаты.
- e) Садовник. Выполняет операции по уходу и обслуживанию зон с зелеными насаждениями.
- f) Квалифицированный рабочий. Осуществляет ручные операции во время ремонтных работ, включая сложные проекты.
- g) Водитель. Выполняет обязанности по вождению автотранспортного средства, используемого для перевозки людей и семейных вещей, осуществляет операции по плановому техобслуживанию и мойке и уборке транспортного средства.

- h) Ответственный за наведение порядка в комнатах и подачу завтрака, также гостям работодателя. Выполняет обычные обязанности общего многоцелевого домашнего работника, а также обязанности по наведению порядка в комнатах и подготовке стола для завтрака для гостей работодателя.

Уровень В супер

Профиль:

- a) Лицо, помогающее самодостаточным/физически полноценным людям. Оказывает помощь самодостаточным/физически полноценным лицам (пожилым людям или детям), включая, при необходимости, деятельность, связанную с потребностями принятия пищи и уборки в доме, где проживают подопечные.

Уровень С

К этому уровню относятся домашние работники, обладающие базовыми специальными знаниями, теоретическими и практическими, связанными с выполнением возложенных на них обязанностей и работающие самостоятельно с взятием полной ответственности за свои действия.

Профиль:

- a) Повар. Выполняет обязанности по приготовлению пищи и операции, связанные с приготовлением пищи и поставкой продукции.

Уровень С супер

Профиль:

- a) Лицо, оказывающее помощь несамостоятельным лицам, которые не могут обойтись без посторонней помощи (без специальной подготовки). Оказывает помощь несамостоятельным лицам, которые не могут обойтись без посторонней помощи, включая, при необходимости, деятельность, связанную с потребностями принятия пищи и уборки в доме, где проживают подопечные.

Уровень D

К этому уровню относятся домашние работники, обладающие необходимыми профессиональными навыками и занимающие специальные должности, требующие ответственности, самостоятельности в плане принятия решений и/или координации деятельности.

Профили:

- a) Управляющий семейным имуществом. Выполняет обязанности, связанные с управлением семейным имуществом.
- b) Мажордом. Выполняет обязанности по управлению и координации деятельности, нацеленной на удовлетворение потребностей, связанных с семейной жизнью.
- c) Гувернантка. Выполняет обязанности по координации деятельности горничных, ответственных за глажку, стирку, гардероб и прочее.
- d) Шеф-повар. Выполняет обязанности по управлению и координации деятельности, нацеленной на удовлетворение потребностей, связанных с приготовлением пищи и, в целом, деятельностью кухни и кладовой.

- е) Главный садовник. Выполняет обязанности по управлению и координации деятельности, нацеленной на удовлетворение потребностей, связанных с уходом за зелеными зонами и их содержанием.
- ф) Гофмейстер. Выполняет обязанности по обучению и/или воспитанию членов семьи.

Уровень D супер

Профили:

- а) Лицо, оказывающее помощь несамостоятельным лицам, которые не могут обойтись без посторонней помощи (со специальной подготовкой). Оказывает помощь несамостоятельным лицам, которые не могут обойтись без посторонней помощи, включая, при необходимости, деятельность, связанную с потребностями принятия пищи и уборки в доме, где проживают подопечные.
- б) Управляющий домом. Выполняет обязанности по управлению и координации деятельности, нацеленной на удовлетворение потребностей, связанных с домом.

Примечания к записке:

1) работник, осуществляющий многоцелевую деятельность, имеет право на квалификацию на уровне, соответствующем преобладающему виду деятельности.

2) под самостоятельным/физически полноценным человеком подразумевается лицо, которое в состоянии выполнять основные виды деятельности, связанные с личной гигиеной и взаимоотношениями с другими.

3) подготовка персонала в случаях, в которых предусмотрено наличие определенного уровня квалификации, считается завершенной, когда работник обладает дипломом в соответствующей сфере, являющейся предметом его профессиональной деятельности. Диплом может быть получен на территории Италии или за рубежом (документ должен быть эквивалентным), включая документы, подтверждающие прохождение курсов подготовки, длительность которых соответствует минимальной, предусмотренной областным законодательством и, в любом случае, составляющей не менее 500 часов.

Ст. 11 – Непрерывное оказание услуг в ночное время в сфере ухода за физическими лицами

1. Лица, не являющиеся сестринским персоналом, нанятые на основе договора на предоставление прерывающихся во времени услуг по уходу в ночное время за самостоятельными/физически полноценными людьми (детьми, пожилыми людьми, инвалидами или больными), относящиеся к уровню В супер, или лица, нанятые на основе договора на предоставление прерывающихся во времени услуг по уходу в ночное время за несамостоятельными людьми, которые не могут обойтись без посторонней помощи, относящиеся к уровню С супер (без специальной подготовки) или к уровню D супер (со специальной подготовкой), если время предоставления услуг длится с 20:00 до 8:00, получают заработную плату по ставке, указанной в таблице D, прилагаемой к настоящему договору, в соответствии с уровнем квалификации, причем в силу остаются положения следующей статьи 15 и, для персонала, не проживающего по адресу работы, действует обязательство компенсации завтрака, ужина и адекватных условий для проведения ночи.

2. Работникам, которые проживают по месту работы, в рамках настоящей статьи должны быть гарантированы в любом случае одиннадцать часов непрерывного отдыха каждые двадцать четыре часа.

3. Прием на работу в рамках настоящей статьи должен быть подтвержден специальным актом, подписанным сторонами. В документе должны быть указаны часы начала и окончания предоставления услуг и вид предоставляемых прерывающихся во времени услуг.

Ст. 12 - Предоставление услуг исключительно с целью присутствия

1. Персоналу, нанятому исключительно для гарантии присутствия в ночное время, выплачивается заработная плата по ставке, указанной в таблице E, которая прилагается к настоящему договору, если часы оказания услуг охватывают время между 21:00 и 8:00. В силе остается обязанность предоставления работнику времени на полноценный ночной отдых в адекватном жилье и условиях.

2. Если работник должен будет выполнять работу, отличающуюся от исключительно гарантии присутствия, этот вид деятельности не будет рассматриваться как сверхурочная работа, но будет оплачен дополнительно на основе ставок, предусмотренных для работников, не проживающих по месту работы, указанных в таблице C, прилагаемой к настоящему договору, с возможным увеличением на основе договора и только в отношении фактически затраченного на работу времени.

3. Прием на работу должен быть подтвержден специальным актом, подписанным сторонами в двух копиях.

Ст. 13 – Испытательный срок

1. Работники могут приняты на работу на условии оплачиваемого испытательного срока, который составляет 30 рабочих дней для уровня D, D супер и 8 дней для всех остальных уровней.

2. Работник, который прошел испытательный срок без получения уведомления о непринятии на работу, считается автоматически зачисленным на должность. Испытательный срок зачисляется в стаж.

3. Во время испытательного срока, трудовые отношения могут быть прекращены в любое время любой из сторон без уведомления, но с оплатой труда и всех соответствующих затрат, связанных с трудовой деятельностью.

4. Если работник, которого принимают на работу, прибывает из другой области без изменения места жительства, в случае прекращения трудовых отношений без уважительной причины, работодателю необходимо предоставить последнему предварительное уведомление в течение трех дней или, в случае отсутствия такового, соответствующее вознаграждение.

Ст. 14 – Выходной

1. Еженедельный отдых для работников, проживающих по месту работы, составляет 36 часов и должен использоваться следующим образом: 24 часа в воскресенье и остальные 12 часов в любой другой день, согласованный между сторонами. В этот день

работник будет осуществлять трудовую деятельность на протяжении количества часов, которые не должны превышать половину рабочих часов, составляющих обычный рабочий день.

Если в течение 12 часов отдыха, кроме воскресенья, осуществляется трудовая деятельность, она оплачивается с учетом 40% надбавки к обычной ставке за исключением случаев, если право на отдых было использовано в другой день недели, отличный от согласованного в соответствии с положениями настоящего пункта.

2. Еженедельный отдых для работников, не проживающих по месту работы, составляет 24 часа и должен быть доступным по воскресеньям

3. Еженедельный воскресный отдых является обязательным. В случае необходимости трудовой деятельности, связанной в непредвиденными обстоятельствами, которые не могут не быть удовлетворены, работнику предоставляется равное количество часов отдыха, не оплачиваемого в течение последующего дня и часы трудовой деятельности будут оплачены с 60% надбавкой к обычной ставке.

4. Если работник исповедует веру, которая предусматривает отдых на протяжении дня недели, отличающегося от воскресенья, стороны могут согласовать замену воскресенья в рамках договора. В противном случае применяются положения предыдущих пунктов.

Ст. 15 – Часы работы

1. Обычная продолжительность рабочего дня согласуется между сторонами, за исключением положений, предусмотренных пунктом 2, и должна составлять максимум:

- 10 часов в сутки, не подряд, для общего количества 54 часов в неделю для работников, проживающих по месту работы.
- 8 часов в сутки, не подряд, для общего количества 40 часов в неделю, в течение 5 или 6 дней для работников, которые не проживают по месту работы.

2. Работники, проживающие по месту работы, относящиеся к уровням С, В и В супер, а также студенты и учащиеся от 16 до 40 лет, посещающие учебные курсы, по завершении которых выдается аттестат, признанный государством или государственными органами, могут быть приняты на работу на условиях проживания по месту работы, включая рабочее время до 30 часов в неделю. Рабочее время должно быть распределено по одной из следующих схем:

- а) трудовая деятельность, осуществляемая между 6:00 и 14:00;
- б) трудовая деятельность, осуществляемая между 14:00 и 22:00;
- с) трудовая деятельность в пределах максимум 10 рабочих часов в день в течение не более трех дней в неделю.

Вышеуказанным работникам оплачивается, независимо от графика работы в пределах максимум 30 рабочих часов в неделю, заработная плата, равная указанной в таблице В, прилагаемой к настоящему договору, без ущерба обязательства оплаты полного вознаграждения натурой. Трудовая деятельность, часы которой превышают согласованные в письменном акте в соответствии с положениями следующего пункта 3, будет оплачена по часовой ставке в случае, если эта деятельность осуществляется в пределах согласованного графика работ. Трудовая деятельность, осуществляемая вне согласованного графика работ, будет оплачена по часовой ставке с надбавкой как предусмотрено в статье 16.

3. Прием на работу в соответствии с положениями пункта 2 должен быть подтвержден письменным актом, подготовленным в двух копиях и подписанным работодателем и работником с указанием согласованного графика работы в соответствии со схемами,

приведенными в пункте 2. Лица, принятые на работу на описанных выше условиях, пользуются всеми институтами, предусмотренными настоящим договором. Договор, сопровождаемый письменным актом, подготовленным в двух копиях и подписанным работодателем и работником, содержащим те же элементы, условия проживания по месту работы с длительностью рабочего дня, согласованного между сторонами в соответствии с положениями пункта 1, может быть преобразован в условия проживания по месту работы в соответствии с положениями пункта 2 и наоборот.

4. Работник, проживающий по месту работы, имеет право на минимум 11 часов продолжительного отдыха в течение суток и, если его рабочее время не охватывает полностью часы с 6:00 до 14:00 или с 14:00 до 22:00, на промежуточный не оплачиваемый отдых, обычно в послеобеденное время, составляющий не менее 2 часов от фактического времени, отведенного для отдыха. В течение этого периода отдыха, работник может покинуть дом работодателя, при условии, что в любом случае этот интервал времени используется для восстановления психофизических сил работника. Разрешено согласованное использование в нормальных рабочих условиях не отработанных часов, не превышающее 2 часа в день.

5. Распределение рабочего времени осуществляется работодателем в рамках длительности рабочего дня в соответствии с положениями пункта 1 для персонала, проживающего по месту работы с полным рабочим днем. В отношении персонала, проживающего по месту работы с неполным рабочим днем, и персонала, не проживающего по месту работы, распределение рабочего времени согласуется сторонами.

6. За исключением случаев, предусмотренных для трудовых отношений в соответствии с предыдущими статьями 11 и 12, под трудовой деятельностью в ночное время подразумевается работа, осуществляемая между 22:00 и 6:00, которая оплачивается, в случае обычной работы, с 20% надбавкой к действующей ставке. В случае сверхурочной работы, часы работы оплачиваются в соответствии с положениями статьи 16.

7. Личная гигиена и уход за своими вещами, за исключением вещей, которые необходимы для работы, должны осуществляться работником в нерабочее время.

8. Работникам, рабочий день которых составляет 6 или более рабочих часов при условии согласованного постоянного присутствия на рабочем месте, полагается прием пищи или, в противном случае, выплаты на питание, равные согласованной сумме. Время, необходимое для приема пищи, которое считается временем, не затраченным на выполнение трудовой деятельности, должно быть предварительно согласовано сторонами. Это время не оплачивается.

9. Работодатель, заключивший договор с одним или более работниками (на полный рабочий день с целью ухода за несамостоятельными лицами, которые не могут обойтись без посторонней помощи), относящимися к уровню CS или DS, вправе нанять одного или более работников, проживающих или не проживающих по месту работы, которые будут квалифицированы на уровне CS или DS с неполным рабочим днем с целью покрытия дней отдыха работников, работающих по договору полный рабочий день. Работа таких лиц будет оплачиваться по ставкам, указанным в таблице G, включая предусмотренные надбавки.

Ст. 16 - Сверхурочная работа

1. По требованию работник может выполнять сверхурочную работу, кроме установленного рабочего времени, в дневное или ночное время за исключением случаев отказа по уважительным причинам. Сверхурочная работа не должна ни в коем случае ограничивать право на ежедневный отдых.

2. Сверхурочной работой считается работа, которая превышает максимальное количество ежедневных или еженедельных часов, установленных ст. 15, пункт 1, за исключением случаев, когда дополнительные рабочие часы по предварительному соглашению компенсируют часы отсутствия работника.

3. Сверхурочная работа оплачивается вместе с заработной платой с надбавкой, как указано ниже:

- 25%, если трудовая деятельность осуществлялась с 6:00 до 22:00;
- 50%, если трудовая деятельность осуществлялась с 22:00 до 6:00;
- 60%, если трудовая деятельность осуществлялась в воскресенье или праздничный день, указанный в статье 17.

4. Трудовая деятельность, осуществляемая работниками, не проживающими по месту работы, количество часов которой превышает 40 и вплоть до 44 рабочих часов в неделю, в интервал времени от 6:00 до 22:00, будет оплачена по ставке с надбавкой 10%.

5. Запрос на выполнение сверхурочной работы должен быть предоставлен минимум за день за исключением экстренных случаев или непредвиденных обстоятельств.

6. В экстренных случаях трудовая деятельность, выполняемая во время ночного или дневного отдыха, должна рассматриваться как обычная и предусматривать только право на продление отдыха. такая работа должна иметь исключительно эпизодический и непредвиденный характер.

Ст. 17 - Государственные праздники и выходные в середине недели

1. Праздничными считаются дни, признанные действующим законодательством. Государственными праздниками являются:

- 1 января
- 6 января
- Пасхальный понедельник,
- 25 апреля
- 1 мая
- 2 июня
- 15 августа
- 1 ноября
- 8 декабря
- 25 декабря
- 26 декабря
- Дни святых покровителей.

Эти дни посвящены полному отдыху и они полностью оплачиваются.

2. В случае заключения трудового договора, предусматривающего почасовую работу, праздничные дни, указанные в пункте 1, будут оплачиваться на основе обычной

почасовой оплаты, приравниваемая к 1/6 количества рабочих часов в неделю. Оплачиваются все государственные праздники, которые выпадают в период, независимо от того, была ли запланирована трудовая деятельность.

3. В случае необходимости осуществления трудовой деятельности в государственный праздники, ее оплата осуществляется по согласованной ставке с 60% надбавкой

4. Если государственный праздник совпадает с воскресеньем, работник имеет право воспользоваться правом на отдых в другой день или на получение 1/26 от ежемесячной заработной платы.

5. Дни, которые больше не считаются государственными праздниками в соответствии с положениями закона № 54, принятого 5 марта 1977 года, компенсируются путем признания права работника на отдых на протяжении всего дня, как указано в пункте 1.

Ст. 18 – Отпуск

1. Независимо от продолжительности и распределения рабочего времени, за каждый год стажа у одного работодателя работник имеет право на отпуск в размере 26 рабочих дней.

2. Работники, получающие ежемесячную заработную плату, получают полную заработную плату без ограничений. Работники, получающие почасовую оплату, получают плату с расчетом 1/6 еженедельных рабочих часов за каждый день отпуска.

3. Работодатель в зависимости от собственных требований и требований работника, должен определить период отпуска в период с июня по сентябрь с учетом возможности согласования другого периода.

4. Право на отпуск является безотказным. В соответствии со ст. 10 делегированного законодательного акта № 66 от 8 апреля 2003 года минимальный период в размере 4 недель для каждого года работы может быть заменен соответствующей компенсационной выплатой, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 8.

5. Как правило, отпуск предоставляется на непрерывной основе. Отпуск может быть разделен на не более чем два периода с согласия обеих сторон. Отпуск, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7, должен использоваться и длиться минимум две недели в течение рабочего года и минимум две дополнительных недели в течение последующих 18 месяцев по истечении рабочего года.

6. В период отпуска работник имеет право на вознаграждение за каждый день, равное 1/26 месячной заработной платы.

7. В период отпуска работник, проживающий по месту работы, в случае, если он не пользуется правом на проживание и питание по месту работы, должен получить соответствующую компенсацию.

8. Если работник, не являющийся гражданином Италии, испытывает необходимость в более длительном отпуске с целью не окончательного возвращения на родину, по его просьбе и с согласия работодателя возможно накопление отпускных за период максимум два рабочих года, также в качестве исключения всего предусмотренного пунктом 4.

9. В случае увольнения или ухода с работы, или если на момент начала отпускного периода работник не проработал год, он имеет право на получение двенадцатых частей отпускных, равных количеству проработанных месяцев.

10. Право на отпуск не может быть использован в предупредительный период или период увольнения, а также в период болезни или восстановления после травмы.

11. Отпуск не прерывает права на начисление всех предусмотренных социальных институтов.

Разъяснение к записке.

Работники имеют право на ежегодный отпуск в размере 26 рабочих дней, при условии, что рабочая неделя, или распределение рабочего времени, считается включающей семь рабочих дней с понедельника по субботу для расчета отпускных.

Ст. 19 – Отпуск за свой счет

1. Во время приостановления трудовой деятельности в период, который не является отпускным, в связи с потребностями работодателя, работник получает обычную заработную плату. Если договор предусматривает проживание и питание, работник имеет право на получение компенсации в равном размере при условии, что за период не осуществления трудовой деятельности он не использует жилье и пищу работодателя.

2. По серьезным, документально подтвержденным причинам работник вправе потребовать прекращения трудовой деятельности без какой-либо оплаты на период максимум 12 месяцев. Работодатель имеет право согласиться или не согласиться с требованием.

Ст. 20 – Отгулы

1. Работники имеют право на получение индивидуальных разрешений (отгулов) для документально подтвержденных медицинских осмотров, даже если их время частично совпадает с рабочим временем.

Для разных категорий работников предусмотрено право на определенное количество отгулов.

- Работники, проживающие по месту работы: 16 часов в год, которые сокращены до 12 для работников, на которых распространяются положения статьи 15, пункт 2.

- Работники, не проживающие по месту работы, часы работы которых составляют не менее 30 в неделю: 12 часов в год.

Работники, которые не проживают по месту работы, с количеством рабочих часов в неделю менее 30, 12 часов в год рассчитываются пропорционально количеству рабочих часов в неделю.

2. Работники также вправе пользоваться не оплачиваемыми отгулами по соглашению между сторонами.

3. Работник, с сожительствующими членами семьи или родственниками до 2 степени которого случилось засвидетельствованное несчастье, имеет право на оплачиваемый отгул в течение трех рабочих дней.

4. Работники-отцы имеют право на двухдневный оплачиваемый отгул в случае рождения ребенка, также для выполнения предусмотренных законом обязательств.

5. По просьбе работника он может взять неоплачиваемый отгул на короткий срок по уважительным причинам.

6. В случае неоплачиваемого отгула компенсация за питание и проживание тоже не выплачивается.

Ст. 21 – Неявка

1. Отсутствие работника должно быть немедленно обосновано и сообщено работодателю. В случае отсутствия по болезни применяются положения статьи 26, в случае отсутствия в результате травмы или профессионального заболевания применяются положения статьи 28.

2. Неоправданное отсутствие в течение пяти дней за исключением форс-мажорных обстоятельств, является основанием для увольнения. С этой целью на адрес, указанный в момент приема на работу, должны быть отправлены письмо с рекламацией и уведомление об увольнении, как это предусмотрено с. 6 настоящего договора.

Ст. 22 - Право на образование

1. Учитывая особенности семейной жизни, работодатель будет стимулировать посещение работником общеобразовательных курсов для получения обязательного среднего образования или специальной профессиональной подготовки. Каждый месяц работник обязан предоставлять работодателю аттестат о посещении курсов для проверки.

2. Рабочие часы, во которых работник отсутствовал по вышеуказанным причинам, не оплачиваются, но могут быть отработаны в обычном порядке. Часы, посвященные ежегодным экзаменам, в рамках рабочего дня, оплачиваются в пределах времени, затраченного на сдачу экзамена.

Ст. 23 – Бракосочетание

1. В случае бракосочетания работник имеет право на оплачиваемый отгул в течение 15 календарных дней.

2. В период отпуска работник, проживающий по месту работы, в случае, если он не пользуется правом на проживание и питание по месту работы, должен получить соответствующую компенсацию.

3. Оплата отпускных осуществляется по предоставлении документации, подтверждающей заключение брака.

4. Сотрудник может принять решение взять отгул в другой период, не совпадающий с датой бракосочетания, но в течение того же календарного года и при условии, что брак был зарегистрирован в период действия трудовых отношений. Не использование права на отгул в случае ухода работника с работы не дает последнему права требовать какую-либо компенсацию в этом плане.

Ст. 24 - Защита работающих матерей

1. Применяются действующие законодательные положения о защите прав работающих матерей, со всеми изложенными ограничениями за исключением перечисленных в последующих пунктах случаев.

2. Запрещается привлекать к работе женщин:

- a) в течение 2 месяцев до даты родов, за исключением любых авансов или задержек, предусмотренных законом;
- b) в период между указанной выше датой и фактическими родами;
- c) в течение 3 месяцев после родов, за исключением специальных разрешений на продление декретного отпуска.

Указанные выше периоды зачисляются в стаж, включая рождественские выплаты и отпускные.

3. С начала беременности, при условии, что беременность имеет место во время действия договора о трудовых отношениях, и до конца декретного отпуска, работник не может быть уволен за исключением уважительной причины. Уход работника с работы в этот период считается непродуктивным и не будет признан за исключением случаев уведомления в письменной форме, утвержденного в порядке, описанном в статье 39, пункт 10. Неоправданное отсутствие в течение пяти дней за исключением форс-мажорных обстоятельств, является основанием для увольнения.

4. В случае добровольного ухода с работы с заявлением, представленным в период, в который предусмотрен запрет на увольнение, в соответствии с положениями пункта 3, работник не обязан предоставлять предварительное уведомление.

5. Применяются законы о защите прав родителей, усыновления и в подготовительный к усыновлению период.

Заявление в протоколе:

Профсоюзы выражают необходимость преодоления текущих ограничений путем привода в соответствие нормативных требований в сфере заключения договоров с положениями, предусмотренными соглашением МОТ №.189/2011. Поэтому с целью уравнивания прав на защиту всех работниц, будут поддержаны любые полезные инициативы в отношении учреждений, органов и организаций.

Заявление в протоколе:

Ассоциации работодателей полагают, что нынешние правовые нормы в целом соответствуют требованиям Соглашения МОТ № 189/2011, которое предусматривает в пользу домашних работниц не менее благоприятные условия по сравнению с другими трудовыми сферами с учетом особенных условий семейной среды работодателей.

Ст. 25 - Защита труда несовершеннолетних

1. Запрещается использовать труд лиц, не достигших 16 лет.

2. Разрешено принимать на работу подростков в соответствии с законом № 977 от 17 октября 1967 года, измененного и дополненного делегированным законодательным актом № 345 от 4 августа 1999 года, при условии, что трудоустройство совместимо с

особыми требованиями в сфере защиты здоровья и не приводит к нарушению обязанности посещать образовательную школу.

3. Запрещается использовать детский труд в ночное время за исключением форс-мажорных обстоятельств.

4. Необходимо также соблюдать предписания ст. 4 закона № 339 от 2 апреля 1958 года, согласно которым работодатель, который намерен принять на работу несовершеннолетнего, должен получить письменное согласие со стороны лиц, осуществляющих родительские права, одобренное и подписанное мэром населенного пункта, в котором проживает работник. На имя этих лиц отправляется также предварительное уведомление об увольнении. Работодатель призывается к специальному отношению к несовершеннолетнему работнику, нацеленному на его нормальное физическое и моральное развитие и профессиональный рост.

Ст. 26 – Больничный

1. В случае болезни, работник должен незамедлительно уведомить об этом работодателя за исключением форс-мажорных обстоятельств или наличия объективных препятствий, перед предусмотренным в договоре началом трудовой деятельности.

2. Работник должен представить работодателю медицинскую справку, выданную в течение следующего дня после начала болезни. В медицинской справке должен быть указан срок предполагаемой нетрудоспособности. Документ необходимо вручить или отправить заказным письмом на имя работодателя в течение двух дней с момента выдачи.

3. Работники, проживающие по месту работы, могут не отправлять медицинскую справку, за исключением случаев, если документ не будет недвусмысленно затребован работодателем. Работник, проживающий по месту работы, обязан отправить медицинскую справку работодателю, если болезнь имеет место в период отпуска или в период, когда работник не присутствует в доме работодателя.

4. В случае болезни, работник, проживающий или не проживающий по месту работы, имеет право на сохранение рабочего места в течение следующего периода:

- a) стаж работы до 6 месяцев после испытательного срока, 10 календарных дней;
- b) стаж от 6 месяцев до 2 лет, 45 календарных дней;
- c) стаж работы более 2 лет, 180 календарных дней.

5. Период сохранения рабочего места рассчитывается с учетом календарного года за период, составляющий 365 дней после происшествия.

6. Периоды, указанные в пункте 4 должны быть увеличены на 50% в случае онкологического заболевания, подтвержденного компетентным территориальным управлением здравоохранения (ASL).

7. В указанные в пунктах 4 и 6 периоды в случае заболевания работнику выплачивается полная заработная плата в течение максимум 8, 10, 15 дней в году за стаж, указанный в подпунктах 1, 2, 3 пункта 4. Выплаты осуществляются следующим образом:

- до 3 дня подряд – 50% от размера общей заработной платы;
- начиная с 4 дня и далее – 100% от размера общей заработной платы.

8. В силе остаются более благоприятные условия, относящиеся к нормативным законодательным предписаниям в отношении работников, проживающих по месту работы.

9. Надбавка к обычной квоте, компенсирующей питание и проживание для персонала, который работает на условии предоставления питания и жилья, может выплачиваться только в случае, если заболевший работник не находится на стационарном лечении в больнице или в доме работодателя.

10. Заболевание во время испытательного срока или предупредительного периода приостанавливают истечение действия последних.

Ст. 27 - Защита условий труда

1. Каждый работник имеет право на безопасную и здоровую рабочую среду, основанную на положениях действующего законодательства, в отношении домашней среды. Поэтому работодатель обязан обеспечить наличие на электрическом контуре адекватного дифференциального выключателя безопасности.
2. Работодатель должен уведомить работника о любых рисках, связанных с работой в плане использования оборудования и воздействия некоторых химических, физических и биологических веществ.
3. Эта информация должна быть предоставлена на этапе определения должностных обязанностей или измерения обязанностей путем предоставления соответствующего документа, который будет обрабатываться двусторонним агентством Ebincolf.

Ст. 28 – Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания

1. В случае несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, работник, проживающий или не проживающий по месту работы, имеет право на сохранение рабочего места на следующий период:

- a) стаж работы до 6 месяцев после испытательного срока, 10 календарных дней;
- b) стаж от 6 месяцев до 2 лет, 45 календарных дней;
- c) стаж работы более 2 лет, 180 календарных дней.

2. Период сохранения рабочего места рассчитывается с учетом календарного года за период, составляющий 365 дней после происшествия.

3. В случае несчастного случая на производстве или профессионального заболевания работнику должны быть предоставлены льготы, предусмотренные Декретом Президента Республики № 1124 от 30 июня 1965 года и последующими изменениями и дополнениями.

4. Льготы и пособия выплачиваются INAIL, который работодатель обязан немедленно уведомить обо всех несчастных случаях или профессиональных заболеваниях в следующем порядке:

- в течение 24 часов по телеграфу о смертельных или предполагаемых смертельных травмах;
- в течение двух дней с момента получения соответствующей медицинской справки, подтверждающей травму или профессиональное заболевание в случае предусмотренного лечения в течение трех дней;

- в течение двух дней с момента получения соответствующей справки о необходимости дальнейшего лечения, когда предполагаемое в течение трех дней выздоровление затянулось на более длительный срок.

5. Заявление в INAIL должно быть подано на соответствующем бланке, выданном самим институтом и сопровождаться медицинской справкой. Еще одно уведомление должно быть направлено в таком же порядке и в такой же срок в компетентный орган общественной безопасности.

6. Работодатель должен выплатить работнику полную заработную плату в течение трех дней отсутствия из-за травмы или профессионального заболевания.

7. Надбавка к обычной квоте, компенсирующей питание и проживание для персонала, который работает на условии предоставления питания и жилья, может выплачиваться только в случае, если заболевший работник не находится на стационарном лечении в больнице или в доме работодателя.

8. Несчастные случаи и профессиональные заболевания во время испытательного срока или предупредительного периода приостанавливают истечение действия последних.

Ст. 29 – Социальная защита

1. Работнику должно быть гарантировано социальное страхование и обеспечение, как предусмотрено законом как в случае проживания по месту работы, так и в случае проживания по отдельному адресу.

2. В случае нескольких работодателей, каждый из них обязан гарантировать работнику выплаты социального страхования и обеспечение.

3. Любое противоположное соглашение не имеет силы.

Ст. 30 - Военная служба и призыв к оружию

См. законодательные акты в сфере.

Ст. 31 – Перевод на другое место

1. В случае переезда в другой населенный пункт работник должен быть уведомлен об этом в письменной форме за минимум 15 дней до переезда.

2. Переведенному на новое место работнику в течение первых 15 дней выплачиваются суточные в размере 20% от установленной заработной платы за соответствующий период.

3. Переведенному на новое место работнику будет выплачено возмещение на поездку и перевозку личных вещей, если об этом не позаботился сам работодатель.

4. Работник, который не принимает условия переезда, имеет право на получение возмещающей компенсации по предварительному уведомлению в случаях, где не соблюдены требования пункта 1.

Ст. 32 – Командировка

1. Работник, проживающий по месту работы, в соответствии с положениями ст. 15, пункт 1, обязан по просьбе работодателя отправляться в командировку, то есть следовать за работодателем или лицом, за которым осуществляется уход, на временное пребывание в другой населенный пункт и/или во второй летний или зимний дом. В этих местах работник имеет право на еженедельный отпуск.

2. В случаях переезда, указанных в пункте 1, работнику компенсируются все расходы, связанные с переездом, которые несет непосредственно работник. Кроме того, работнику будут выплачиваться суточные в размере 20% от минимальной ежедневной ставки согласно таблицы А -за все дни пребывания в командировке или временного проживания, как указано в пункте 1, за исключением случаев, когда такая обязанность была предусмотрена договором и указана в письме о приеме на работу.

Ст. 33 - Вознаграждение и расчетный лист

1. Работодатель вместе с периодической выплатой заработной платы должен подготовить расчетный лист в двойном экземпляре: один для работника, подписанный работодателем и другой для работодателя, подписанный работником.

2. Заработная плата работника состоит из следующих пунктов:

- a) минимальный оклад по договору в соответствии с положениями ст. 34, который для работников уровня D и D супер включает элемент под названием компенсация за выполняемые функции;
- b) возможные надбавки за выслугу лет в соответствии с положениями ст. . 36;
- c) возможные компенсационные выплаты на питание и проживание;
- d) суперминимальная ставка.

3. В расчетном листе необходимо указывать, является ли оплата труда в соответствии с положениями подстатьи d) пункта 2 условием не поглощаемой большей выгоды *ad personam*. Кроме граф, описанных в пункте 2, должны быть заполнены графы для оплаты сверхурочного труда и оплаты труда в государственные праздники, а также отчисления на социальное обеспечение.

4. Работодатель обязан выдать проспект в указании общей суммы годовых выплат. Этот документ выдается минимум за 30 дней до истечения срока подачи налоговой декларации или в случае прекращения трудовых отношений.

Ст. 34 – Минимальная оплата

1. Минимальные ставки по оплате труда изложены в таблицах А, В, С, D, Е и G в приложении к настоящему договору, и ежегодно пересматриваются в соответствии со ст. 37.

Ст 35 - Проживание и питание

1. Работнику должно быть гарантировано здоровое и достаточное питание. Рабочая среда не должна быть вредной для физического и морального здоровья работника.
2. Работодатель обязан предоставить работнику, проживающему по месту работы, адекватное жилье, не ущемляющее человеческое достоинство и право на частную жизнь.
3. Общепринятые реквизиты к питанию и проживанию указаны в таблице F, которая прилагается к настоящему договору. Ежегодно они пересматриваются в соответствии со ст. 37.

Ст. 36 – Надбавки за выслугу лет

1. Начиная с 22 мая 1972 г. за каждые два года работы у одного работодателя работник имеет право на 4% надбавку к минимальной заработной плате по договору.
2. Начиная с 1 августа 1992 начисление стажа не поглощается договорным минимумом.
3. Максимальное количество начислений ограничено 7.

Ст. 37 - Периодическое изменение минимальной заработной платы и требований к питанию и проживанию

1. Минимальная заработная плата и требования к питанию и проживанию, определяемые в рамках настоящего договора, могут быть изменены по решению Национальной комиссии по индексации заработной платы в соответствии с положениями ст. 44 и с учетом изменения стоимости жизни для семей служащих и рабочих, определяемого Институтом статистики состоянием на 30 ноября каждого года.
2. С этой целью заседание комиссии созывается по приказу Министерства труда и социальной защиты, не позднее 20 декабря каждого года с проведением каждого необходимого последующего заседания через 15 дней. После третьего заседания, в случае не достижения согласованности или отсутствия сторон Министерство труда и социальной защиты уполномочивается организациями и ассоциациями, подписывающими договор, на определение периодического изменения минимального оклада в порядке, установленном пунктом 1, в размере, равном 80% от изменения стоимости жизни семей служащих и рабочих, определенного Институтом статистики в отношении минимальной договорной заработной платы, и в размере, равном 100% от общих реквизитов к питанию и проживанию.
3. Минимальная заработная плата и реквизиты к питанию и проживанию, определенные в соответствии с положениями предыдущих пунктов, вступают в силу с 1 января каждого последующего года, если сторонами не оговорено иное.

Ст. 38 – Тринадцатая зарплата

1. По случаю Рождества, но не позднее декабря работник должен получить дополнительную плату, равную ежемесячной заработной плате, включающую компенсацию за питание и проживание, как указано в примечаниях к акту, приведенных по текстом настоящего договора.

2. Работники, не проработавшие год на рабочем месте, получают выплату, соответствующую количеству двенадцатых за каждый проработанный месяц.

3. Тринадцатая зарплата начисляется также и во время отсутствия по болезни, в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания и декретного отпуска в пределах периода, предусматривающего право на сохранение рабочего места и в отношении части, не отчисляемой специальными учреждениями.

Ст. 39 - Прекращение трудовых отношений и уведомления

1. Трудовые отношения могут быть расторгнуты любой из сторон при соблюдении следующих сроков уведомления:

для трудовых отношений, предусматривающих не менее 25 рабочих часов в неделю:

- до 5 лет стажа работы у одного и того же работодателя: 15 календарных дней;
- более 5 лет стажа работы у одного и того же работодателя: 30 календарных дней.

Эти сроки сокращаются на 50% в случае увольнения по инициативе работника.

для трудовых отношений, предусматривающих менее 25 рабочих часов в неделю:

- до 2 лет стажа работы у одного и того же работодателя: 8 календарных дней;
- более 2 лет стажа работы у одного и того же работодателя: 15 календарных дней.

2. Сроки уведомления, указанного в предыдущем пункте, увеличиваются вдвое, если работодатель извещает работника об увольнении перед наступлением тридцати первого числа после истечения декретного отпуска.

3. В отношении сторожей частных жилищ, охранников вилл и прочих работников, проживающих вместе с семьей в предоставленном работодателем жилье или жилье, являющемся собственностью работодателя, применяются следующие требования к срокам уведомления:

- 30 календарных дней до года службы,
- 60 календарных дней, если выслуга превышает один год.

По истечении срока уведомления жилье должно быть освобождено и в нем не должно оставаться вещей, которые не являются собственностью работодателя.

4. В случае отсутствия или недостаточного срока предварительного уведомления сторона, являющаяся инициатором разрыва трудовых отношений, должна выплатить другой стороне компенсацию, равную сумме не предоставленного уведомления.

5. Увольнение без уведомления может иметь место в случае серьезных проблем и возникновения ситуаций, которые не предполагают даже временное продолжение трудовых отношений. Увольнение не исключает ответственности, которую может понести работник.

6. Работник, который увольняется с работы по уважительной причине, имеет право на получение компенсационной выплаты за отсутствие предварительного уведомления.
7. В случае смерти работодателя трудовые отношения могут быть расторгнуты на условиях уведомления, как указано в настоящей статье.
8. Члены семьи, которые живут вместе и входят в состав семьи несут ответственность за погашение долга работнику вплоть до момента смерти работодателя.
9. В случае, когда трудовые отношения прекращены устным уведомлением об увольнении, работодатель по письменному требованию работника обязан предоставить последнему письменное заявление, подтверждающее акт увольнения.
10. О прекращении трудовых отношений с работником необходимо оповестить в соответствии с положениями ст. 4 пункт 17, и последующих, закона 92/2012 в профсоюз или территориальное управление по трудоустройству, центр занятости или же путем подписания копии заявления о прекращении трудовых отношений, которое работодатель обязан направить в компетентные учреждения.

Ст. 40 – Пособие, выплачиваемое по завершении трудовых отношений или ликвидационное пособие (T.F.R.)

1. В любом случае после завершения трудовых отношений работник имеет право на получение ликвидационного пособия (T.F.R.), определенного законом № 297 от 29 мая 1982 года, которое должно быть равно сумме всех выплат, включая обычные затраты на питание и проживание, разделенной на 13,5. Ежегодные накопленные квоты увеличиваются в соответствии с предписаниями ст. 1, пункт 4 указанного закона, в размере фиксированной процентной ставки 1,5% и увеличением инфляции по ISTAT, за исключением суммы, начисленной в текущем отчетном году.
2. По просьбе работника работодатель не более одного раза в год работодатель может выплатить ликвидационное пособие в сумме не превышающей 70% от начисленной.
3. Сумма расчетного ликвидационного пособия (T.F.R.), начисляемого ежегодно с 29 мая 1982 года по 31 декабря 1989 года, пересчитывается в пропорции 20/26 для работников, отнесенных в свое время ко второй и третьей категории.
4. В отношении периодов работы перед 29 мая 1982 года компенсация за выслугу лет определяется следующим образом:
 - A) Для трудовых отношений на условиях проживания по месту работы с учетом более 24 рабочих часов в неделю:
 - 1) за выслугу лет до 1 мая 1958 года:
 - а) в отношении персонала, который уже рассматривался как служащий: 15 дней в год за каждый год трудового стажа;
 - б) в отношении персонала, который уже рассматривался как рабочий: 8 дней за каждый год трудового стажа;
 - 2) за выслугу лет после 1 мая 1958 года и до 21 мая 1974 года:
 - а) в отношении персонала, который уже рассматривался как служащий: 1 месяц за каждый год трудового стажа;
 - б) в отношении персонала, который уже рассматривался как рабочий: 15 дней за каждый год трудового стажа;
 - 3) за выслугу лет с 22 мая 1974 года по 28 мая 1982 года:

- а) в отношении персонала, который уже рассматривался как служащий: 1 месяц за каждый год трудового стажа;
- б) в отношении персонала, который уже рассматривался как рабочий: 20 дней за каждый год трудового стажа.

В) Для трудовых отношений с менее чем 24 рабочих часов в неделю:

- 1) за выслугу лет до 22 мая 1974 года: 8 дней за каждый год трудового стажа;
- 2) за выслугу лет с 22 мая 1974 года по 31 декабря 1978 года: 10 дней за каждый год трудового стажа;
- 3) за выслугу лет с 1 января 1979 года по 31 декабря 1979 года: 15 дней за каждый год трудового стажа;
- 4) за выслугу лет с 1 января 1980 года по 31 декабря 1982 года: 20 дней за каждый год трудового стажа.

Ликвидационная компенсация, определенная выше, подсчитывается на основе последней заработной платы с начислением расчетных за каждый год.

5. С целью расчета, как указано в пункте 4, стоимость рабочего дня получают путем деления на 6 суммы средней еженедельной платы или на 26 суммы средней месячной платы начиная с 29 мая 1982 года. К указанным суммам добавляются начисления в качестве рождественских выплат или тринадцатой зарплаты.

Ст. 41 - Компенсация в случае смерти

- 1. В случае смерти работника, компенсация за отсутствие уведомления и ликвидационное пособие (T.F.R.) выплачиваются супругу, детям или родственникам в третьей степени и родственникам по браку до 2 степени, если они находились на иждивении работника.
- 2. Распределение компенсаций и ликвидационного пособия в случае возникновения разногласий между имеющими право на их получение, осуществляется в установленном законом порядке.
- 3. В случае отсутствия наследников выплаты распределяются в соответствии с правилами наследования и законности прав.

Ст. 42 – Профсоюзные разрешения

- 1. Работники, являющиеся членами руководящих территориальных и государственных органов профсоюзных организаций, которые являются сторонами, подписывающими настоящий договор, должностные обязанности которых подтверждены соответствующими аттестатами, выданными профсоюзной организацией в момент назначения, которые необходимо представить работодателю в соответствующих ситуациях, имеют право на получение оплачиваемых отгулов для участия в задокументированных собраниях вышеуказанных органов в размере 6 рабочих дней в год.
- 2. Работники, желающие воспользоваться этим правом, должны проинформировать работодателя обычно 3 дня до проведения собраний, предоставив запрос на получение разрешения со стороны профсоюзной организации, членом которой является работник.

Ст. 43 - Трактовка договора

1. Коллективные и индивидуальные споры, связанные с трудовыми отношениями в плане их юридического толкования положений настоящего договора могут быть переданы на рассмотрение Объединенной национальной комиссии в соответствии с положениями ст. 45.

2. Комиссия примет решение в течение 60 дней с момента получения запроса.

Ст. 44 – Национальная комиссия по индексации заработной платы

1. В состав комиссии входит Национальная комиссия Министерства труда и социального обеспечения, состоящая из представителей профсоюзных организаций и ассоциаций работодателей, которые заключают настоящий договор.

2. Каждая профсоюзная организация работников каждая ассоциация работодателей назначает своего представителя в Комиссии, которая принимает решения единогласно.

3. Функции Национальной комиссии определены в статьях 34, 35 и 37.

Ст. 45 - Паритетная национальная комиссия

1. На базе двустороннего агентства в соответствии с положениями ст. 47 учреждается Паритетная комиссия, состоящая из представителей каждой профсоюзной организации и такого же количества представителей ассоциаций работодателей, которые являются сторонами, подписывающими настоящий договор.

2. Кроме указанных в статье 43, на комиссию возлагаются следующие обязанности:

а) выражать свое мнение и вносить предложения в связи с применением настоящего трудового договора и деятельностью территориальных комиссий по урегулированию споров между сторонами;

б) рассматривать прошения сторон с целью определения новых специалистов;

с) прилагать усилия по урегулированию споров и разногласий между местными объединениями работодателей и профсоюзами, входящими в состав национальных организаций или ассоциаций, являющихся сторонами, заключающими настоящий договор.

3. Национальная комиссия созывается при необходимости или по письменному мотивированному запросу одной из сторон, подписывающих настоящий договор.

4. Стороны обязуются обращаться в Комиссию по крайней мере, 2 раза в год, в связи с заседаниями Комиссии в соответствии со статьей. 44.

Ст. 46 – Территориальные комиссии по разрешению трудовых споров

1. Все индивидуальные трудовые споры между сторонами в отношении настоящего договора перед передачей на рассмотрение в судебном порядке должны быть рассмотрены в попытке примирения, в соответствии со статьей 410 и последующими процессуального гражданского кодекса соответствующей территориальной комиссией в составе представителей профсоюзных организаций и ассоциаций работодателей, членами которых являются работник и работодатель или действующих на основе мандата работника и работодателя соответственно.

2. Примирение сторон в соответствии с положениями ст. 2113, пункт 4 гражданского кодекса, должно быть занесено в соответствующий протокол.

Ст. 47 - Двустороннее агентство Ebincolf

1. Двустороннее агентство – это паритетный орган, на 50% состоящий из FIDALDO (текущий состав указан в эпитафе) и DOMINA, и на 50% состоящий из профсоюзных организаций Filcams-Cgil, Fisasciat-Cisl, Uiltucs и Federcolf.
2. Двустороннее национальное агентство выполняет следующие функции:
 - a) учреждает обсерваторию, задача которой заключается в анализе и изучении специфических аспектов различных реалий жизни страны. С этой целью обсерватория осуществляет и определяет:
 - ситуацию по занятости работников своей категории
 - фактическую среднюю заработную плату
 - уровень территориального применения договора CCNL
 - уровень одинаковости применения национального коллективного договора и законодательных предписаний в отношении работников-иммигрантов
 - уровень социальной защиты и обеспечения профессиональной категории
 - потребностей в обучении и профессиональной подготовке
 - анализ и предложения в сфере безопасности труда
 - b) продвигает инициативы на различных уровнях в сфере обучения и профессиональной квалификации, также в сотрудничестве с областными управлениями и прочими компетентными органами, а также в сфере распространения информации в сфере безопасности труда.

Ст. 48 – Заключение договоров второго уровня

1. Заключение договоров второго уровня между профсоюзами и ассоциациями работодателей, которые являются сторонами настоящего договора, зачастую относится к областному уровню или уровню провинции, если речь идет об автономных провинциях Тренто и Больцано.
Несмотря на вышесказанное, территориальная сфера действия договоров второго уровня может также иметь отношение к крупным городам.
2. Заключение перечисленных в предыдущем пункте договоров должно иметь место в Ebincolf в присутствии и с согласия всех субъектов, подписывающих настоящий национальный коллективный трудовой договор.
3. Подписание договора будет касаться исключительно следующих сфер:
 - i. пособие на питание и проживание;
 - ii. свободное время для получения образования и/или профессиональной подготовки.
4. Соглашения, заключенные в соответствии с положениями настоящей статьи, регистрируются и архивируются, с целью гарантии их действенности, в двустороннем агентстве Ebincolf.

Ст. 49 - Касса взаимопомощи Cas.sa.Colf

1. Cas.sa.Colf является совместным органом, учрежденным на правах 50% FIDALDO и DOMINA и остальных 50% профсоюзными организациями Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs и Federcolf.
2. Цель Cas.sa.Colf заключается в обеспечении льгот и предоставлении услуг работникам и работодателям, включая медицинское обслуживание и страхование в дополнение к благам, предоставляемым государством.

Ст. 50 – Фонд взаимопомощи домашних работников

1. Фонд Colf является совместным органом, учрежденным на правах 50% FIDALDO и DOMINA и остальных 50% профсоюзными организациями Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs и Federcolf.
2. Его цель заключается в получении взносов, уплачиваемых в соответствии с положениями статьи 52 и перераспределять полученные средства на эффективное налаживание работы договорных инструментов, указанных в предыдущих статьях 44 и последующих.

Ст. 51 – Дополнительная социальная защита

1. Стороны соглашаются учредить форму дополнительного социального обеспечения для работников отрасли в порядке, согласуемом в течение трех месяцев с момента заключения договора.
2. Для осуществления положений предыдущего пункта стороны соглашаются с тем, что вклад работодателя будет равен 1 проценту от заработной платы для подсчета пособия, выплачиваемого по завершении трудовых отношений, а вклад работника будет равен 0,55 процента от заработной платы для подсчета пособия, выплачиваемого по завершении трудовых отношений.

Ст. 52 - Профсоюзные взносы

1. Для осуществления положений статей 43, 44, 45, 46, 47 и 49 настоящего договора и для обеспечения работы совместных организаций и учреждений, обслуживающих работодателей и работников, организации и ассоциации, которые заключают настоящий договор, будут осуществлять сбор средств в пользу профсоюзных организаций через институт социального страхования или социального обеспечения в соответствии с положениями закона № 311 от 4 июня 1973 года с взысканием через квитанции о выплате обязательных взносов на социальное страхование или иным путем, согласованным между сторонами.
2. Оплата взносов, указанных в пункте 1 должна осуществляться как работодателями, так и работниками с расчетом 0,03 евро за час, из которых 0,01 евро – за счет работающего.
3. Стороны доводят до сведения, что в процессе определения стоимости возобновления договора учитывались налоговые квоты, указанные в настоящей статье, которые будут выплачиваться работодателями в качестве вознаграждения начиная с 1 июля 2007 года.

Ст. 53 - Начало и срок действия

1. Настоящий договор вступает в силу с 1 июля 2013 года и действует до 31 декабря 2016 года. Договор остается в силе до тех пор, пока не будет заменен последующим договором.

2. В случае отсутствия уведомления о расторжении, которое должно быть отправлено минимум за 3 месяца до даты истечения срока заказным письмом с извещением о получении адресатом, договор будет считаться продленным по умолчанию сроком на три года.

3. По истечении первых двух лет действия настоящего договора стороны встретятся для обсуждения возможности внесения изменений в условия договора.

Разъяснение к записке.

1) Расчет дневного заработка получается на основе $1/26$ от месячной заработной платы. Пример: почасовая ставка оплаты за отработанные часы в неделю $52:12:26 = 1/26$ от месячной зарплаты.

2) Когда в договоре используется термин «календарные дни», учитывается каждое тридцатое число месяца (пример: болезнь).

3) Когда в договоре используется термин «рабочие дни», учитывается каждое двадцать шестое число месяца (пример: болезнь).

4) Часть года засчитывается как месяц, а часть месяца, достигающая или превышающая 15 календарных дней, засчитывается как целый месяц.

5) Под «глобальной фактической заработной платой» понимается плата, включающая проживание и питание для пользующихся таким условием и только в отношении потребляемых элементов.

6) Социальные стороны предусматривают пересмотр текущих минимальных ставок по оплате труда в размере 7,00 евро начиная с 1 января 2014 года, 6,00 евро начиная с 1 января года и 6,00 евро начиная с 1 января 2016 года для проживающих совместно работников, относящихся к уровню BS таблицы A, и в пропорциональном размере для всех остальных уровней/таблиц. Обновление размеров оплаты в соответствии с положениями статьи 37 настоящего национального коллективного трудового договора будет базироваться на минимальной ставке, включая согласованную надбавку.