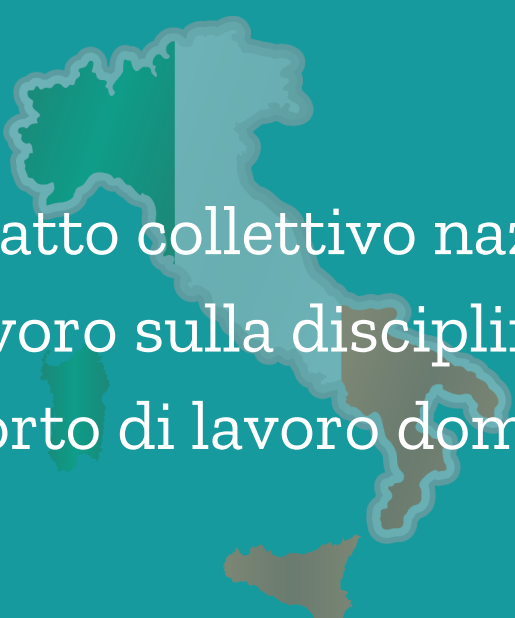


FIDALDO
NUOVA COLLABORAZIONE
ASSINDATCOLF
A.D.L.D.
A.D.L.C.
DOMINA

FILCAMS-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTuCS
FEDERCOLF



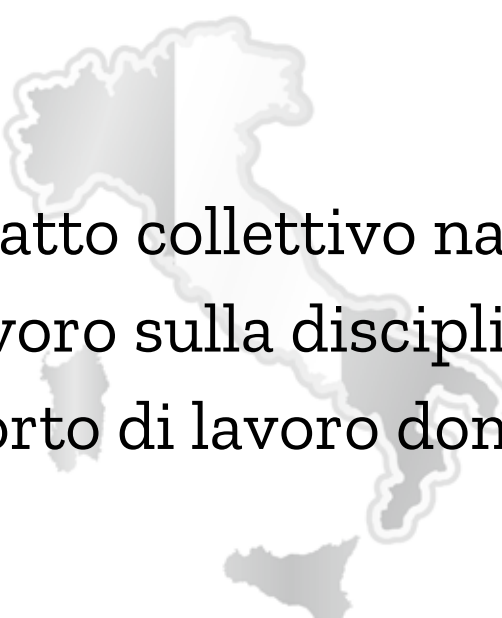
Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico



8 settembre 2020

FIDALDO
NUOVA COLLABORAZIONE
ASSINDATCOLF
A.D.L.D.
A.D.L.C.
DOMINA

FILCAMS-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTuCS
FEDERCOLF



Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico



8 settembre 2020

I
T
A
L
I
A
N
O



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
sulla disciplina del lavoro domestico**

sottoscritto in data 08 settembre 2020
con le revisioni e integrazioni indicate nel verbale del 28 settembre 2020

tra

FIDALDO – FEDERAZIONE ITALIANA DATORI DI LAVORO DOMESTICO costituita da:

NUOVA COLLABORAZIONE,
ASSINDATCOLF,
ADLD,
ADLC,

DOMINA – ASSOCIAZIONE NAZIONALE DATORI DI LAVORO DOMESTICO;

e

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI (**FILCAMS-CGIL**);

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI AI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO
(**FISASCAT-CISL**);

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI (**UILTuCS**);

FEDERAZIONE SINDACALE DEI LAVORATORI A SERVIZIO DELL'UOMO (**FEDERCOLF**);

VISTI

Il CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, stipulato in data 1° luglio 2013, e l'esito delle trattative per il relativo rinnovo

SI E' STIPULATO

l'allegato CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, composto da:

- a) cinquantaquattro articoli;
- b) chiarimenti a verbale;
- c) tabelle dei minimi retributivi (tabelle A/L).

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

Roma, 8 settembre 2020

INDICE

Verbale di firma	pag. 5
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro	
sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico »	9
Art. 1 – Sfera di applicazione »	14
Art. 2 – Inscindibilità della presente regolamentazione »	14
Art. 3 – Condizioni di miglior favore »	14
Art. 4 – Documenti di lavoro. »	14
Art. 5 – Assunzione »	15
Art. 6 – Contratto individuale di lavoro (Lettera di assunzione) »	15
Art. 7 – Assunzione a tempo determinato »	15
Art. 8 – Lavoro ripartito »	16
Art. 9 – Inquadramento dei lavoratori »	17
Art. 10 – Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona »	20
Art. 11 – Prestazioni esclusivamente d’attesa »	20
Art. 12 – Periodo di prova »	21
Art. 13 – Riposo settimanale »	21
Art. 14 – Orario di lavoro »	22
Art. 15 – Lavoro straordinario »	23
Art. 16 – Festività nazionali e infrasettimanali »	24
Art. 17 – Ferie »	25
Art. 18 – Sospensioni di lavoro extraferiali »	26
Art. 19 – Permessi »	26
Art. 20 – Permessi per formazione professionale »	27
Art. 21 – Congedo per le donne vittime di violenza di genere »	27
Art. 22 – Assenze »	28
Art. 23 – Diritto allo studio »	28
Art. 24 – Matrimonio »	28
Art. 25 – Tutela delle lavoratrici madri »	28
Art. 26 – Tutela del lavoro minorile »	29
Art. 27 – Malattia »	29
Art. 28 – Tutela delle condizioni di lavoro »	30
Art. 29 – Infortunio sul lavoro e malattia professionale »	31
Art. 30 – Tutele previdenziali »	32
Art. 31 – Servizio militare e richiamo alle armi »	32
Art. 32 – Trasferimenti »	32
Art. 33 – Trasferte »	32
Art. 34 – Retribuzione e prospetto paga »	33

Art. 35 – Minimi retributivi	pag.	34
Art. 36 – Vitto e alloggio	»	34
Art. 37 – Scatti di anzianità	»	34
Art. 38 – Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio	»	34
Art. 39 – Tredicesima mensilità	»	35
Art. 40 – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso	»	35
Art. 41 – Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)	»	36
Art. 42 – Indennità in caso di morte	»	37
Art. 43 – Permessi sindacali	»	37
Art. 44 – Interpretazione del Contratto	»	37
Art. 45 – Commissione Nazionale per l'aggiornamento retributivo	»	38
Art. 46 – Commissione Paritetica Nazionale	»	38
Art. 47 – Commissioni territoriali di conciliazione	»	38
Art. 48 – Ente bilaterale Ebincolf	»	39
Art. 49 – Contrattazione di secondo livello	»	39
Art. 50 – CAS.SA.COLF.	»	39
Art. 51 – Fondo Colf	»	40
Art. 52 – Previdenza complementare.	»	40
Art. 53 – Contributi di assistenza contrattuale	»	40
Art. 54 – Decorrenza e durata	»	40
 Chiarimenti a verbale	»	41
 Tabelle dei minimi retributivi	»	216

PARTI STIPULANTI

FIDALDO – FEDERAZIONE ITALIANA DATORI DI LAVORO DOMESTICO, aderente a Confedilizia, rappresentata dal Presidente Avv. Alfredo Savia, dal Vice Presidente Dott. Renzo Gardella, dal Segretario nazionale Dott.ssa Teresa Benvenuto, e dai Sigg.ri: Avv. Filippo Breccia Fratadocchi, Rag. Luigi Arnaldo Carriero, Rag. Alberto Carriero, Ing. Lelio Casale, Avv. Alessandro Lupi, Sig.ra Gianna Machiorlatti, Sig.ra Tiziana Mariotti, Rag. Stefano Rossi, Sig.ra Flavia Tettamanti, Dott. Salvatore Verga, Avv. Franca Zappata, Dott. Andrea Zini;

costituita da:

NUOVA COLLABORAZIONE, rappresentata dal Presidente, Avv. Alfredo Savia;
ASSINDATCOLF, rappresentata dal Vice Presidente, Avv. Alessandro Lupi;
ADLD, rappresentata dal Presidente, Rag. Luigi Arnaldo Carriero;
ADLC, rappresentata dal Presidente, Sig.ra Tiziana Mariotti;

e

DOMINA – ASSOCIAZIONE NAZIONALE DATORI DI LAVORO DOMESTICO rappresentata dal Segretario Generale Dr. Lorenzo Gasparrini, Bonaventurina Fringuelli, Federica Rossi, Romano Magrini, Federico Borgoni, Vincenzo Falabella, Dino Barlaam, Luciano De Santis, Roberto Messina, Tiziana Licopoli, Sara De Santis, Sonia De Santis, Anna Scìò, Germana Antonelli, Alina Martorelli, Pina Jannello, Marcella Morbiducci, Lauretta Serafini, Lucia Franchini, Maria Grazia Di Liberto, Cinzia Canelli, Omar Lardieri, Giulio Marsico, Loretta Ramazzotti, Iolanda Mancuso, Francesco Costanzo, Anna Selvaggi, Elvia Raia, Prospero Cerabona, Vincenzo Gigli, Sara Bondavalli, Viviana Muti, Alessandro Pezzano, Maria Brunella Stancato, Virginia Pellicone, Giovanni Saviola, Angela Dima, Paola Fusè, Tiziana Lazzarotto, Elisa Belussi, Monica Bonassi.

Con la consulenza giuridica dell'Avvocato Massimo De Luca.

da una parte,

e

FILCAMS-CGIL - FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI, rappresentata dalla Segretaria Generale Mara Grazia Gabrielli, dal Responsabile del settore Luciana Mastrocola, dai Segretari Nazionali Cinzia Bernardini, Alessio Di Labio, Gianfranco Fattorini, Fabrizio Russo, dal Presidente del CD Andrea Montagni e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale Agostini Luana, Alfatti Caterina, Amadeo Domenica, Antonini Dora Annunziata, Baffa Matteo, Ballanti Caterina, Battistini Luca, Beretta Marco, Bergonzi Paola, Bianchi Massimiliano, Bigazzi Sabina, Bont Cristina, Botteghi Mirco, Brotini Luisella, Bucchioni Giovanni, Buillet Isabelle, Buonopane Francesco, Caiolo Monja,

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

e

FISASCAT-CISL - La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – affiliata alla FIST CISL - rappresentata dal Segretario Generale Davide Guarini, dai Segretari nazionali: Aurora Blanca, Mirco Ceotto, Vincenzo Dell'Orefice, Fabrizio Ferrari, e da: Piero Casali, Salvatore Carofratello, Stefania Chicca, Marco Demurtas, Elena Maria Vanelli (coordinamento femminile), dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQUMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Adami Hansjorg, Alessandrini Claudio, Alquati Marco, Ammendola Giovanna, Antonini Patrizia, Arcadio Antonio, Arighi Massimiliano, Atzori Giuseppe, Avanzi Giulia, Avanzino Silvia Michela, Avanzo Lamberto, Bagnolini Gianluca, Baldin Ivano, Barazzetta Francesco, Barbatano Antonella, Baroncini Claudia, Bartucci Maria Cristina, Battuello Dario, Bellini Patrizia, Bellomo Alfonso, Belotti Claudia, Benfenati Luca, Bernelli Giuseppina, Bernicchi Giovanni, Bettoni Giovanna, Biondi Bendinelli Carlo, Blau Andrea, Bocchese Matteo, Boccuzzi Giuseppe, Bodon Marco, Boscaro Massimo, Bottani Luca, Bravi Carlo, Bristot Stefano, Brotto Gianfranco, Calabrò Domenica, Calà Guido, Calvi Stefano, Camera Paola, Cannizzo Patrizia, Capitale Laura, Capobianco Michela, Cappelli Malgara, Carafiglia Claudia, Carasi Venera, Careddu Eleonora, Caruso Assunta, Castagnino Katia, Catizone Giovanna, Celi Roberto, Centa Simone, Chiarini Laura, Chiocci Valter, Chirico Francesca, Chirico Stefania, Ciotti Novella, Ciranni Daniele Maria,

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

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

e

FEDERCOLF - FEDERCOLF, FEDERAZIONE SINDACALE DEI LAVORATORI A SERVIZIO DELL'UOMO, rappresentata dalla Segretaria Generale Rita De Blasis; dalle Segretarie Nazionali: Laudina Zonca, Silvia Foresti, Filomena Navone, Silvia Ferretti; dai membri del Consiglio Direttivo: Roberto Conchetto, Leah Jane Fuertes, Daniela Mazzoleni, Antonia Paoluzzi, Antonietta Ragosta, Livia Scansani. Con l'assistenza della delegazione sindacale

composta da: Vita Bonanno, Costantina Castiglione, Sabrina Cipolla, Rachele Volpicelli, consiglieri nazionali Api-Colf. Con la partecipazione dei seguenti rappresentanti della Federcolf: Alfonsi Pamela, Alvites Rojas Natividad, Andrisani Paola, Ardivel Martina, Artico Paola, Babych Lyubov, Berdin Tiziana, Bonanno Caterina, Borgonovo Maddalena, Bressanello Antonio, Castillo Margarita Irene, Cervantes Rodriguez Elsa Sabina, Colleoni Eleonora, Cristofaro Anna, Davideri Cristina, De Luca Rosa, Di Cristofalo Rosaria, Garrinella Eleonora, Iacopinelli Sabrina, Lacentra Marianonietta, Letona Pacheco Rosalia, Lobaudo Walter, Manzato Susi, M'Bro Akpes Mathurin, Merella Angela, Minocchi Celestina, Mosconi Luciana, Nenova Decheva Stefka, Novo Barbara, Ochoa Paucar Laura Leonor, Pessina Sara, Putgioni Caterina, Robba Laura, Rosu Maria, Scala Franca, Soxso Teresa Lucia, Stancheva Vladimirova Vasya, Stara Mario, Stocchino Patrizia. Con l'assistenza dei rappresentati esteri: Maria Chavez (Guatemala), Asia Rhina De Los Santos (Rep. Dominicana), Noemi Del Carmen Garcia Mulato (El Salvador), Khrystyna Ivat (Ucraina), Nicolae Purice (Romania), Cristina Narido (Filippine), Kira Dimitrova Nikolova (Bulgaria), Lorena Urrello (Perù).

Con la consulenza giuridica dell'Avvocato Armando Montemarano.

dall'altra parte

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

Art. 1 - Sfera di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato tra:

- **FIDALDO**, Federazione italiana datori di lavoro domestico, aderente a Confedilizia, costituita da NUOVA COLLABORAZIONE, ASSINDATCOLF, ADLD, ADLC,
- **DOMINA**, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico

da una parte,

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

dall'altra,

disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro domestico.

Il contratto si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter ed altri profili professionali di cui al presente CCNL), anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto.

2. Resta ferma, per i soggetti che ne sono destinatari, la normativa dettata in tema di collocamento alla pari dall'Accordo del 24 novembre 1969, n. 68, ratificato con la legge 18 maggio 1973, n.304.

Art. 2 - Inscindibilità della presente regolamentazione

1. Le norme della presente regolamentazione collettiva nazionale sono, nell'ambito di ciascuno dei relativi istituti, inscindibili e correlative fra di loro, né quindi cumulabili con altro trattamento, e sono ritenute dalle parti complessivamente più favorevoli rispetto a quelle dei precedenti contratti collettivi.

Art. 3 - Condizioni di miglior favore

1. Eventuali trattamenti più favorevoli saranno mantenuti sotto forma di '*ad personam*'.

Art. 4 - Documenti di lavoro

1. All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà consegnare al datore di lavoro i documenti necessari in conformità con la normativa in vigore e presentare in visione i documenti assicurativi e previdenziali, nonché ogni altro documento sanitario aggiornato con tutte le attestazioni previste dalle norme di legge vigenti, un documento di identità personale non scaduto ed eventuali diplomi o attestati professionali specifici. Il lavoratore extracomunitario potrà essere assunto se in possesso del permesso di soggiorno valido per lo svolgimento di lavoro subordinato.

Art. 5 - Assunzione

1. L'assunzione del lavoratore avviene ai sensi di legge.

Art. 6 - Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)

1. Tra le parti dovrà essere stipulato un contratto di lavoro (lettera di assunzione), nel quale andranno indicati, oltre ad eventuali clausole specifiche:
 - a) data dell'inizio del rapporto di lavoro;
 - b) livello di appartenenza, mansione;
 - c) durata del periodo di prova;
 - d) esistenza o meno della convivenza;
 - e) la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro. Per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovrà indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza purché in costanza di rapporto di lavoro;
 - f) durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
 - g) eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
 - h) per i lavoratori conviventi, la collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla giornata di riposo settimanale spettante alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 13, ultimo comma;
 - i) retribuzione pattuita;
 - j) luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
 - k) periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
 - l) indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
 - m) obbligatorietà del versamento dei contributi di assistenza contrattuale, come indicato all'art.53;
 - n) eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione;
 - o) applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto.
2. La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti. Le variazioni delle condizioni contrattuali, non meramente occasionali, dovranno essere concordate.

Art. 7 - Assunzione a tempo determinato

1. L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera, nella quale devono essere specificate le fattispecie giustificatrici.

2. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni di calendario.
3. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi. In questi casi si possono effettuare fino a quattro proroghe a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato; la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, compresa la eventuale proroga, ai 24 mesi. Nei contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi è necessario l'inserimento della causale.
4. A titolo esemplificativo è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro nei seguenti casi:
 - per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;
 - per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;
 - per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruitori dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto;
 - per sostituire lavoratori in ferie;
 - per l'assistenza extradomiliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.
5. Per le causali che giustificano l'assunzione a tempo determinato i datori di lavoro potranno altresì avvalersi di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Art. 8 - Lavoro ripartito

1. E' consentita, nel rispetto del regolamento allegato al presente contratto, l'assunzione di due lavoratori che assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa.
2. Fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa fra le parti contraenti, ciascuno dei due lavoratori resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.
3. Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta. Nella lettera di assunzione devono essere indicati il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore in base al presente contratto collettivo, nonché la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori.
4. Fatte salve eventuali diverse intese fra le parti contraenti, i due lavoratori hanno facoltà di determinare, discrezionalmente ed in qualsiasi momento, sostituzioni fra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dei rispettivi orari di lavoro; nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa, per fatti attinenti ad uno dei

coobbligati, è posta in capo all'altro obbligato. Il trattamento economico e normativo di ciascuno dei due lavoratori è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita da ciascun lavoratore.

5. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate.
6. Salvo diverse intese fra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro o su proposta dell'altro prestatore di lavoro, quest'ultimo si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, interamente o parzialmente; in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c.. Analogamente è data facoltà al lavoratore di indicare la persona con la quale, previo consenso del datore di lavoro, egli potrà assumere in solido la prestazione di lavoro. In ogni caso, l'assenza di intesa fra le parti comporterà l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

Art. 9 - Inquadramento dei lavoratori

1. Gli assistenti familiari sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, il superiore dei quali è definito "super":

Livello A

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari, non addetti all'assistenza di persone che svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Profili:

- a) Addetto alle pulizie. Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa;
- b) Addetto alla lavanderia. Svolge esclusivamente mansioni relative alla lavanderia;
- c) Aiuto di cucina. Svolge esclusivamente mansioni di supporto al cuoco;
- d) Stalliere. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i;
- e) Assistente ad animali domestici. Svolge esclusivamente mansioni di assistenza ad animali domestici;
- f) Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;
- g) Operaio comune. Svolge esclusivamente mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione.

Livello A super

Profili:

- a) Addetto alla compagnia. Svolge esclusivamente mansioni di mera compagnia a persone adulte autosufficienti, senza effettuare alcuna altra prestazione di lavoro.

Livello B

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

Profili:

- a) Collaboratore familiare generico polifunzionale. Svolge le plurime incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, promiscuamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell'ambito del livello di appartenenza;
- b) Custode di abitazione privata. Svolge mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia;
- c) Addetto alla stireria. Svolge mansioni relative alla stiratura;
- d) Cameriere. Svolge servizio di tavola e di camera;
- e) Giardiniere. Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione;
- f) Operaio qualificato. Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione;
- g) Autista. Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia;
- h) Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro. Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltretanto occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.

Livello B super

Profilo:

- a) Assistente familiare che assiste persone autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;
- b) Assistente familiare che assiste bambini (baby sitter), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello C

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Profilo:

- a) Cuoco. Svolge mansioni di addetto alla preparazione dei pasti ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime.

Livello C super

Profilo:

- a) Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (non formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello D

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

Profili:

- a) Amministratore dei beni di famiglia. Svolge mansioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare;
- b) Maggiordomo. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare;
- c) Governante. Svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia, di guardaroba e simili;
- d) Capo cuoco. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla preparazione dei cibi e, in generale, ai compiti della cucina e della dispensa;
- e) Capo giardiniere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla cura delle aree verdi e relativi interventi di manutenzione;
- f) Istitutore. Svolge mansioni di istruzione e/o educazione dei componenti il nucleo familiare.

Livello D super

Profili:

- a) Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;
- b) Direttore di casa. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa;
- c) Assistente familiare educatore formato. Lavoratore che, nell'ambito di progetti educativi e riabilitativi elaborati da professionisti individuati dal datore di lavoro, attua specifici interventi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali, in autonomia, di persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica oppure da disturbi dell'apprendimento o relazionali.

Note a verbale:

1. Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni promiscue ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti.
2. Per persona autosufficiente si intende il soggetto in grado di compiere le più importanti attività relative alla cura della propria persona ed alla vita di relazione.
3. La formazione del personale per l'assistenza a persona non autosufficiente, laddove prevista per l'attribuzione della qualifica, si intende conseguita quando il lavoratore sia in possesso di diploma nello specifico campo oggetto della propria mansione, conseguito in Italia o all'estero, purché equipollente, anche con corsi di formazione aventi la durata minima prevista dalla legislazione regionale e comunque non inferiore a 500 ore.
4. Ai fini del diritto all' inquadramento nel livello D Super, è onere del lavoratore comunicare per iscritto al datore di lavoro il conseguimento, anche in corso di rapporto di lavoro, di detto diploma e consegnarne copia.
5. Le parti firmatarie, in merito al profilo c) <<Assistente familiare educatore formato>> inquadrato nel livello D Super, precisano che per il profilo indicato non si intende la figura professionale dell'educatore professionale disciplinato dalla c.d. <<Legge lori>> (art. 1, commi 594 e seguenti, L. n. 205 del 2017).

Art. 10 - Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona

1. Al personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna in favore di soggetti autosufficienti (bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati), e conseguentemente inquadrato nel livello B super, ovvero per discontinue prestazioni assistenziali notturne in favore di soggetti non autosufficienti, e conseguentemente inquadrato nel livello C super (se non formato) o nel livello D super (se formato), qualora la collocazione temporale della prestazione sia ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00 sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella D allegata al presente contratto, relativa al livello di inquadramento, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 14. Per il personale non convivente, sussiste l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'ideale sistemazione per la notte.
2. Al personale convivente di cui al presente articolo dovranno essere in ogni caso garantite undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.
3. Fatta salva la fascia oraria indicata al comma 1, ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo di cui all'art.53, l'orario convenzionale di lavoro è pari a otto ore giornaliere.
4. L'assunzione ai sensi del presente articolo dovrà risultare da apposito atto sottoscritto dalle parti; in tale atto devono essere indicate l'ora d'inizio e quella di cessazione dell'assistenza e il suo carattere di prestazione discontinua.

Art. 11 - Prestazioni esclusivamente d'attesa

1. Al personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna, sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella E allegata al presente contratto, qualora la durata della

presenza stessa sia interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 8.00, fermo restando l'obbligo di consentire al lavoratore il completo riposo notturno in un alloggio idoneo.

2. Qualora venissero richieste al lavoratore prestazioni diverse dalla presenza, queste non saranno considerate lavoro straordinario, bensì retribuite aggiuntivamente sulla base delle retribuzioni previste per i lavoratori non conviventi, come da tabella C allegata al presente contratto, con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato.
3. Fatta salva la fascia oraria indicata al comma 1, ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo di cui all'art.53, l'orario convenzionale di lavoro è pari a cinque ore giornaliere, oltre alle prestazioni eventualmente retribuite ai sensi del comma 2.
4. L'assunzione dovrà risultare da apposito atto sottoscritto e scambiato tra le parti.

Art. 12 - Periodo di prova

1. I lavoratori inquadrati nei livelli D) e D super) ed i lavoratori operanti in regime di convivenza indipendentemente dal livello di inquadramento, sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito di 30 giorni di lavoro effettivo. Per i restanti rapporti di lavoro, il periodo di prova è di 8 giorni di lavoro effettivo.
2. Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto comunicazione di recesso s'intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.
3. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti, senza preavviso, ma con il pagamento, a favore del lavoratore della retribuzione e delle eventuali competenze accessorie corrispondenti al lavoro prestato.
4. Se il lavoratore è stato assunto come prima provenienza da altra Regione, senza avere trasferito la propria residenza, e la risoluzione del rapporto non avvenga per giusta causa, dovrà essere dato dal datore di lavoro un preavviso di 3 giorni o, in difetto, la retribuzione corrispondente.
5. L'apposizione del periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Art. 13 - Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale, per i lavoratori conviventi, è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore la domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti. In tale giorno il lavoratore presterà la propria attività per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero.
2. Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 12 ore di riposo non domenicale, esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato ai sensi del precedente comma.
3. Il riposo settimanale, per i lavoratori non conviventi, è di 24 ore e deve essere goduto la domenica.

4. Il riposo settimanale domenicale è irrinunciabile. Qualora fossero richieste prestazioni di lavoro per esigenze imprevedibili e che non possano essere altrimenti soddisfatte, sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente e le ore così lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 60% della retribuzione globale di fatto.
5. Qualora il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, le parti potranno accordarsi sulla sostituzione, a tutti gli effetti contrattuali, della domenica con altra giornata; in difetto di accordo, sarà data integrale applicazione ai commi precedenti.

Art. 14 - Orario di lavoro

1. La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti e comunque, fatto salvo quanto previsto al comma 2, con un massimo di:
 - a) 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi;
 - b) 8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i lavoratori non conviventi.
2. I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e B super, nonché gli studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici, possono essere assunti in regime di convivenza anche con orario fino a 30 ore settimanali; il loro orario di lavoro dovrà essere articolato in una delle seguenti tipologie:
 - a) interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00;
 - b) interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00;
 - c) interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali.

A questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una retribuzione pari a quella prevista dalla tabella B allegata al presente contratto, fermo restando l'obbligo di corresponsione dell'intera retribuzione in natura. Eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario effettivo di lavoro concordato nell'atto scritto di cui al successivo comma 3 saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria, se collocate temporalmente all'interno della tipologia di articolazione dell'orario adottata; le prestazioni collocate temporalmente al di fuori di tale tipologia saranno retribuite in ogni caso con la retribuzione globale di fatto oraria con le maggiorazioni previste dall' art. 15.

3. L'assunzione ai sensi del comma 2 dovrà risultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risultino l'orario effettivo di lavoro concordato e la sua collocazione temporale nell'ambito delle articolazioni orarie individuate nello stesso comma 2; ai lavoratori così assunti si applicano integralmente tutti gli istituti disciplinati dal presente contratto. Con atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, contenente gli stessi elementi, il rapporto di convivenza con durata normale

dell'orario di lavoro concordata ai sensi del comma 1 potrà essere trasformato nel rapporto di convivenza di cui al comma 2 e viceversa.

4. Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e, qualora il suo orario giornaliero non sia interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00, oppure tra le ore 14.00 e le ore 22.00, ad un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore giornaliere di effettivo riposo. Durante tale riposo il lavoratore potrà uscire dall'abitazione del datore di lavoro, fatta salva in ogni caso la destinazione di tale intervallo all'effettivo recupero delle energie psicofisiche.
È consentito il recupero consensuale e a regime normale di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.
5. La collocazione dell'orario di lavoro è fissata dal datore di lavoro, nell'ambito della durata di cui al comma 1, nei confronti del personale convivente a servizio intero; per il personale convivente con servizio ridotto o non convivente è concordata fra le parti.
6. Salvo quanto previsto per i rapporti di cui ai precedenti artt. 10 e 11, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00, ed è compensato, se ordinario, con la maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto oraria, se straordinario, in quanto prestato oltre il normale orario di lavoro, così come previsto dall'art. 15.
7. Le cure personali e delle proprie cose, salvo quelle di servizio, saranno effettuate dal lavoratore fuori dell'orario di lavoro.
8. Al lavoratore tenuto all'osservanza di un orario giornaliero pari o superiore alle 6 ore, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, spetta la fruizione del pasto, ovvero, in difetto di erogazione, un'indennità pari al suo valore convenzionale. Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso senza effettuare prestazioni lavorative, sarà concordato fra le parti e non retribuito.
9. Il datore di lavoro che abbia in servizio uno o più lavoratori a tempo pieno addetti all'assistenza di persone non autosufficienti inquadrati nei livelli CS o DS, potrà assumere in servizio uno o più lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei livelli CS o DS, con prestazioni limitate alla copertura delle ore e giorni di riposo, giornalieri e settimanali, dei lavoratori titolari dell'assistenza. Tali prestazioni saranno retribuite sulla base della tabella "G" e della tabella "F" inerente le indennità di vitto e alloggio di cui all'art. 36, qualora spettanti.

Art. 15 - Lavoro straordinario

1. Al lavoratore può essere richiesta una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia di giorno che di notte, salvo suo giustificato motivo di impedimento. In nessun caso il lavoro straordinario dovrà pregiudicare il diritto al riposo giornaliero.
2. È considerato lavoro straordinario quello che eccede la durata giornaliera o settimanale massima fissata all'art. 14, comma 1, lettera a) e b), salvo che il prolungamento sia stato preventivamente concordato per il recupero di ore non lavorate.
3. Lo straordinario è compensato con la retribuzione globale di fatto oraria così maggiorata:

- del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
 - del 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
 - del 60% in una delle festività indicate nell'art. 16 o nella giornata di domenica, in caso di professione di una religione che preveda la solennizzazione in giornata diversa dalla domenica questa giornata sarà assoggettata alla disciplina del lavoro domenicale.
4. Le ore di lavoro prestate dai lavoratori non conviventi, eccedenti le ore 40 e fino alle ore 44 settimanali, purché eseguite nella fascia oraria compresa tra le ore 6.00 e le ore 22.00, sono compensate con la retribuzione globale di fatto oraria maggiorate del 10%.
 5. Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno un giorno di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari necessità impreviste.
 6. In caso di emergenza, le prestazioni effettuate negli orari di riposo notturno e diurno sono considerate di carattere normale e daranno luogo soltanto al prolungamento del riposo stesso; tali prestazioni devono avere carattere di assoluta episodicità e imprevedibilità.

Art. 16 - Festività nazionali e infrasettimanali

1. Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente; esse attualmente sono:
 - 1° gennaio,
 - 6 gennaio,
 - lunedì di Pasqua,
 - 25 aprile,
 - 1° maggio,
 - 2 giugno,
 - 15 agosto,
 - 1° novembre,
 - 8 dicembre,
 - 25 dicembre,
 - 26 dicembre,
 - S. Patrono.

In tali giornate sarà osservato il completo riposo, fermo restando l'obbligo di corrispondere la normale retribuzione.

2. Per il rapporto ad ore le festività di cui al comma 1 verranno retribuite sulla base della normale paga oraria ragguagliata a 1/6 dell'orario settimanale. Le festività da retribuire sono tutte quelle cadenti nel periodo interessato, indipendentemente dal fatto che in tali giornate fosse prevista, o meno, la prestazione lavorativa.

3. In caso di prestazione lavorativa è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60%.
4. In caso di festività infrasettimanale coincidente con la domenica, il lavoratore avrà diritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.
5. Le giornate che hanno cessato di essere considerate festive agli effetti civili, ai sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54, sono state compensate mediante il riconoscimento al lavoratore del godimento dell'intera giornata nelle festività di cui al comma 1.

Art. 17 - Ferie

1. Indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi.
2. I lavoratori con retribuzione mensile percepiranno la normale retribuzione, senza alcuna decurtazione; quelli con retribuzione ragguagliata alle ore lavorate percepiranno una retribuzione ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale per ogni giorno di ferie godute.
3. Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze e con quelle del lavoratore, dovrà fissare il periodo di ferie, fermo restando la possibilità di diverso accordo tra le parti, da giugno a settembre.
4. Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile. A norma dell'art. 10 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, un periodo minimo di 4 settimane per ogni anno di servizio non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso previsto al comma 8.
5. Le ferie hanno di regola carattere continuativo. Esse potranno essere frazionate in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti. La fruizione delle ferie, salvo il caso previsto al comma 8, deve aver luogo per almeno due settimane entro l'anno di maturazione e, per almeno ulteriori due settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.
6. Durante il periodo di godimento delle ferie il lavoratore ha diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.
7. Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo delle ferie, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni, il compenso sostitutivo convenzionale.
8. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, anche in deroga a quanto previsto al comma 4.
9. In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento d'inizio del godimento del periodo di ferie il lavoratore non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore stesso tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato.
10. Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso e di licenziamento, né durante il periodo di malattia o infortunio.

11. Il godimento delle ferie non interrompe la maturazione di tutti gli istituti contrattuali.
12. L'eventuale patologia contratta dal lavoratore durante il periodo feriale che determini il ricovero ospedaliero, laddove debitamente certificata, interrompe il godimento delle ferie per l'intera sua durata.

Chiarimento a verbale.

I lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Art. 18 - Sospensioni di lavoro extra feriali

1. Durante le sospensioni del lavoro extra feriali, per esigenze del datore di lavoro, sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione globale di fatto, ivi compreso, nel caso di lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio, il compenso sostitutivo convenzionale, sempreché lo stesso non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni.
2. Per gravi e documentati motivi il lavoratore potrà richiedere un periodo di sospensione extra feriale senza maturazione di alcun elemento retributivo per un massimo di 12 mesi. Il datore di lavoro potrà, o meno, convenire con la richiesta.

Art. 19 - Permessi

1. I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate, per le incombenze legate al rinnovo del permesso di soggiorno e per le pratiche di ricongiungimento familiare, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro. I permessi spettano nelle quantità di seguito indicate:

- lavoratori conviventi: 16 ore annue ridotte a 12 per i lavoratori di cui all'art. 14, comma 2;
- lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali: 12 ore annue.

Per i lavoratori non conviventi con orario settimanale inferiore a 30 ore, le 12 ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato.

2. I lavoratori potranno, inoltre, fruire di permessi non retribuiti su accordo tra le parti.
3. Il lavoratore colpito da comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il 2° grado ha diritto a un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi.
4. Al lavoratore padre spettano le giornate di permesso retribuito e di congedo facoltativo in caso di nascita di un figlio, nella misura prevista dalla normativa vigente.
5. Al lavoratore che ne faccia richiesta potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti.
6. In caso di permesso non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.

Art. 20 - Permessi per formazione professionale

1. I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 6 mesi, possono usufruire di un monte ore annuo di 40 ore di permesso retribuito per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori o assistenti familiari.
2. Fermi i requisiti sopra indicati, per la frequenza di corsi di formazione finanziati o comunque riconosciuti dall'Ente bilaterale Ebincolf di cui all' art. 48, il monte ore annuo dei permessi retribuiti ammonta a 64 ore.
3. Il monte ore annuo di cui al comma 1 potrà essere utilizzato anche per le eventuali attività formative previste dalla normativa e necessarie per il rinnovo dei titoli di soggiorno. In tale ottica i datori di lavoro favoriranno la frequenza, da parte dei lavoratori, a corsi di formazione specifici, gestiti da Enti pubblici ovvero organizzati o riconosciuti dagli Enti bilaterali, anche finalizzati al rinnovo dei titoli di soggiorno. L'utilizzo del monte ore per le finalità indicate al presente comma dovrà trovare riscontro in apposita documentazione, riportante anche gli orari delle attività formative esercitate.
4. E' esclusa in ogni caso la possibilità di cumulo pluriennale dei permessi in questione che devono essere usufruiti nel periodo annuale di maturazione.

Art. 21 - Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
2. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.
3. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, tranne quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta direttamente dall'Inps, a seguito di domanda presentata all'Istituto dall'avente diritto, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.
5. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto concordato tra le parti. In caso di mancato accordo, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Art. 22 - Assenze

1. Le assenze del lavoratore debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro. Per quelle derivanti da malattia si applica l'art. 27 e per quelle derivanti da infortunio o malattia professionale l'art. 29.
2. Le assenze non giustificate entro il quinto giorno, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento. A tal fine la relativa lettera di contestazione e quella di eventuale successivo licenziamento saranno inviate all'indirizzo indicato nella lettera di assunzione, così come previsto dall'art. 6, lettera e) del presente contratto.

Art. 23 - Diritto allo studio

1. Tenuto conto della funzionalità della vita familiare, il datore di lavoro favorirà la frequenza del lavoratore a corsi scolastici per il conseguimento del diploma di scuola dell'obbligo o di specifico titolo professionale; un attestato di frequenza deve essere esibito mensilmente al datore di lavoro.
2. Le ore di lavoro non prestate per tali motivi non sono retribuite, ma potranno essere recuperate a regime normale; le ore relative agli esami annuali, entro l'orario giornaliero, saranno retribuite nei limiti di quelle occorrenti agli esami stessi.

Art. 24 - Matrimonio

1. In caso di matrimonio spetta al lavoratore un congedo retribuito di 15 giorni di calendario.
2. Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta, per il periodo del congedo, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni, il compenso sostitutivo convenzionale.
3. La retribuzione del congedo sarà corrisposta a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.
4. Il lavoratore potrà scegliere di fruire del congedo matrimoniale anche non in coincidenza con la data del matrimonio, purché entro il termine di un anno dalla stessa e sempreché il matrimonio sia contratto in costanza dello stesso rapporto di lavoro. La mancata fruizione del congedo a causa di dimissioni del lavoratore non determinerà alcun diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Art. 25 - Tutela delle lavoratrici madri

1. Si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, con le limitazioni ivi indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi.
2. È vietato adibire al lavoro le donne:
 - a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;
 - b) per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;

c) durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati.

Detti periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla gratifica natalizia e alle ferie.

3. Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa. Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono inefficaci ed improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta o se non intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113, 4° comma, del codice civile. Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice.
4. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, ai sensi del comma 3, la lavoratrice non è tenuta al preavviso.
5. Si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi, con le limitazioni indicate.

Dichiarazione congiunta

Le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL, al fine di estendere le tutele delle lavoratrici madri, promuoveranno ogni utile iniziativa nei confronti di enti, organi e istituzioni, tenuto conto delle particolari condizioni esistenti nell'ambito delle famiglie datrici di lavoro domestico.

Art. 26 - Tutela del lavoro minorile

1. Non è ammessa l'assunzione dei minori di anni 16.
2. E' ammessa l'assunzione di adolescenti che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico ai sensi della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificata e integrata dal D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, purché sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.
3. E' vietato adibire i minori al lavoro notturno, tranne casi di forza maggiore.
4. Sono altresì da osservare le disposizioni dell'art. 4 della legge 2 aprile 1958, n. 339, secondo cui il datore di lavoro, che intenda assumere e fare convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenne, deve farsi rilasciare una dichiarazione scritta di consenso, con sottoscrizione vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore, da parte di chi esercita la potestà genitoriale, cui verrà poi data preventiva comunicazione del licenziamento; il datore di lavoro è impegnato ad una particolare cura del minore, per lo sviluppo ed il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale.

Art. 27 - Malattia

1. In caso di malattia il lavoratore dovrà avvertire tempestivamente il datore di lavoro salvo cause di forza maggiore o obbiettivi impedimenti, entro l'orario contrattualmente previsto per l'inizio della prestazione lavorativa.
2. Il lavoratore dovrà successivamente far pervenire al datore di lavoro il relativo certificato medico, rilasciato entro il giorno successivo all'inizio della malattia. Il certificato, indicante la

- prognosi di inabilità al lavoro, deve essere consegnato o inviato mediante raccomandata al datore di lavoro entro due giorni dal relativo rilascio.
3. Per i lavoratori conviventi non è necessario l'invio del certificato medico, salvo che non sia espressamente richiesto dal datore di lavoro. Rimane l'obbligo della spedizione del certificato medico per i conviventi, qualora la malattia intervenga nel corso delle ferie o in periodi nei quali i lavoratori non siano presenti nell'abitazione del datore di lavoro.
 4. In caso di malattia, al lavoratore, convivente o non convivente, spetta la conservazione del posto per i seguenti periodi:
 - a) per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
 - b) per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario;
 - c) per anzianità oltre i 2 anni, 180 giorni di calendario.
 5. I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.
 6. I periodi di cui al comma 4 saranno aumentati del 50% in caso di malattia oncologica, documentata dalla competente ASL.
 7. Durante i periodi indicati nei precedenti commi 4 e 6 decorre, in caso di malattia, la retribuzione globale di fatto per un massimo di 8, 10, 15 giorni complessivi nell'anno per le anzianità di cui alle lettere a), b) e c) dello stesso comma 4, nella seguente misura:
 - fino al 3° giorno consecutivo, il 50% della retribuzione globale di fatto;
 - dal 4° giorno in poi, il 100% della retribuzione globale di fatto.
 8. Restano salve le condizioni di miglior favore localmente in atto che si riferiscono alle norme di legge riguardanti i lavoratori conviventi.
 9. L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore ammalato non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.
 10. La malattia in periodo di prova o di preavviso sospende la decorrenza degli stessi.

Art. 28 - Tutela delle condizioni di lavoro

1. Ogni lavoratore ha diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre, sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente, relativamente agli ambienti domestici. A tal fine il datore di lavoro sarà tenuto a garantire la presenza sull'impianto elettrico di un adeguato interruttore differenziale, cosiddetto salvavita.
2. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro relativi anche all'uso delle attrezzature, ivi compresi gli strumenti telematici e robotici, e all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici.
3. L'informativa si realizzerà all'atto dell'individuazione delle mansioni o del successivo mutamento delle stesse, mediante la consegna dell'apposito documento che verrà elaborato dall'Ente bilaterale di settore – Ebincolf.
4. E' facoltà del datore di lavoro installare impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione.

5. L'esistenza o l'installazione di detti impianti, devono essere preventivamente comunicate per iscritto al lavoratore e sono comunque vietate nell'alloggio riservato allo stesso ai sensi dell'art. 36, comma 2, nonché nei servizi igienici.
6. Le immagini e le informazioni raccolte a mezzo degli impianti audiovisivi, devono essere trattate nel rispetto della vigente disciplina sul trattamento dei dati personali.

Dichiarazione congiunta

Atteso che la violenza e le molestie anche sessuali nel luogo del lavoro domestico costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL concordano di promuovere iniziative, anche tramite gli Enti bilaterali, al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana, siano esse rivolte nei confronti del lavoratore o nei confronti del datore di lavoro o suoi familiari, così come previsto dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019 e dalla Raccomandazione OIL n. 206 del 2019.

Art. 29 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale

1. In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spetta al lavoratore, convivente o non convivente, la conservazione del posto per i seguenti periodi:
 - a) per anzianità fino a sei mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
 - b) per anzianità da più di sei mesi a due anni, 45 giorni di calendario;
 - c) per anzianità oltre i due anni, 180 giorni di calendario.
2. I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.
3. Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spettano le prestazioni previste dal D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni.
4. Le prestazioni vengono erogate dall'INAIL, al quale il datore di lavoro deve denunciare tutti gli infortuni o malattie professionali nei seguenti termini:
 - entro le 24 ore e telegraficamente per quelli mortali o presunti tali;
 - entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di infortunio o di malattia professionale, per gli eventi prognosticati non guaribili entro tre giorni;
 - entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di prosecuzione, per gli eventi inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni ma non guariti entro tale termine.
5. La denuncia all'INAIL deve essere redatta su apposito modello predisposto da parte di detto istituto e corredata dal certificato medico. Altra denuncia deve essere rimessa entro gli stessi termini all'autorità di Pubblica Sicurezza nei casi di legge.
6. Il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di assenza per infortunio o malattia professionale.

7. L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.
8. L' infortunio e la malattia professionale in periodo di prova o di preavviso sospendono la decorrenza degli stessi.

Art. 30 – Tutele previdenziali

1. Il lavoratore deve essere assoggettato alle forme assicurative e previdenziali previste dalla legge, sia nel caso di rapporto in regime di convivenza che di non convivenza.
2. In caso di pluralità di rapporti in capo allo stesso lavoratore le forme assicurative e previdenziali devono essere applicate da ciascun datore di lavoro.
3. E' nullo ogni patto contrario.

Art. 31 – Servizio militare e richiamo alle armi

1. Si fa riferimento alle leggi che disciplinano la materia.

Art. 32 – Trasferimenti

1. In caso di trasferimento in altro comune, il lavoratore deve essere preavvisato, per iscritto, almeno 15 giorni prima.
2. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposta, per i primi 15 giorni di assegnazione alla nuova sede di lavoro, una diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto afferente tale periodo.
3. Al lavoratore trasferito sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé ed i propri effetti personali, ove alle stesse non provveda direttamente il datore di lavoro.
4. Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, ove non sia stato rispettato il termine di cui al comma 1.

Art. 33 – Trasferte

1. Il lavoratore convivente di cui all'art.14, comma 1, è tenuto, ove richiesto dal datore di lavoro, a recarsi in trasferta, ovvero a seguire il datore di lavoro o la persona alla cui cura egli è addetto, in soggiorni temporanei in altro comune e/o in residenze secondarie. In tali località il lavoratore fruirà dei riposi settimanali.
2. Nei casi di trasferta indicati al comma 1, saranno rimborsate al lavoratore le eventuali spese di viaggio che egli abbia direttamente sostenuto in tali occasioni. Sarà inoltre corrisposta al lavoratore una diaria giornaliera, pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera, di cui alla tabella A, per tutti i giorni nei quali egli sia stato in trasferta ovvero si sia recato in soggiorni temporanei, come indicato al comma 1, salvo il caso in cui il relativo obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

Art. 34 - Retribuzione e prospetto paga

1. Il datore di lavoro, contestualmente alla corresponsione periodica della retribuzione, deve predisporre un prospetto paga in duplice copia, una per il lavoratore, firmata dal datore di lavoro, e l'altra per il datore di lavoro, firmata dal lavoratore.
2. La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:
 - a) retribuzione minima contrattuale di cui all'art. 35, comprensiva per i livelli D) e D super) di uno specifico elemento denominata indennità di funzione;
 - b) eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 37;
 - c) eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
 - d) eventuale superminimo.
3. Sino al compimento del sesto anno di età di ciascun bambino assistito, l'assistente familiare inquadrata nel profilo B Super), lett. b) (baby sitter) avrà diritto a percepire, oltre al minimo retributivo di cui all'art. 35, anche l'indennità mensile di cui alla successiva Tabella H). Tale indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.
4. Al lavoratore inquadrato nel livello C Super) o D Super) addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente, è altresì dovuta l'indennità mensile nella misura di cui alla Tabella I). Tale indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.
5. Nel prospetto paga dovrà risultare se l'eventuale trattamento retributivo di cui alla lettera d) del comma 2 sia una condizione di miglior favore 'ad personam' non assorbibile; dovranno altresì risultare, oltre alle voci di cui al comma 2, i compensi per le ore straordinarie prestate e per festività nonché le trattenute per oneri previdenziali.
6. Il datore di lavoro deve rilasciare un'attestazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno; l'attestazione deve essere rilasciata almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini di presentazione della dichiarazione dei redditi, ovvero in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.
7. Al lavoratore inquadrato nei livelli B), B super), C super) e D super) in possesso della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 in corso di validità, è dovuta l'indennità mensile di cui alla Tabella L). Tale indennità è assorbibile da eventuali trattamenti retributivi di miglior favore complessivamente percepiti dal lavoratore.
8. Per i lavoratori conviventi inquadrati nel profilo D super) tale indennità è assorbita da quella di funzione di cui alla Tabella A).

Nota a verbale

1. Allo scadere della validità della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 l'indennità di cui alla Tabella L) non sarà più dovuta. Ai fini del diritto a detta indennità, è onere del lavoratore consegnare al datore di lavoro copia della certificazione di qualità, eventualmente anche laddove fosse conseguita in corso di rapporto di lavoro.
2. Tale indennità sarà dovuta decorsi 12 mesi dalla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 35 - Minimi retributivi

1. I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D, E, G, H, I ed L allegate al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 38.

Art. 36 - Vitto e alloggio

1. Il vitto dovuto al lavoratore deve assicurargli una alimentazione sana e sufficiente; l'ambiente di lavoro non deve essere nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso.
2. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.
3. I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella F allegata al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 38.

Art. 37 - Scatti di anzianità

1. A decorrere dal 22 maggio 1972 spetta al lavoratore, per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% sulla retribuzione minima contrattuale.
2. A partire dal 1° agosto 1992 gli scatti non sono assorbibili dall'eventuale superminimo.
3. Il numero massimo degli scatti è fissato in 7.

Nota a verbale

Il primo scatto di anzianità matura dal mese successivo al compimento di ogni biennio di servizio.

Art. 38 - Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio

1. Le retribuzioni minime contrattuali e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal presente contratto, sono variati, da parte della Commissione Nazionale per l'aggiornamento retributivo di cui all'art. 45, secondo le variazioni del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'ISTAT al 30 novembre di ogni anno.
2. La Commissione verrà a tal fine convocata dal Ministero del Lavoro e Previdenza sociale, entro e non oltre il 20 dicembre di ciascun anno, in prima convocazione, e, nelle eventuali successive convocazioni, ogni 15 giorni. Dopo la terza convocazione, in caso di mancato accordo o di assenza delle parti, il Ministero del Lavoro e Previdenza sociale è delegato dalle Organizzazioni ed Associazioni stipulanti a determinare la variazione periodica della retribuzione minima, secondo quanto stabilito al comma 1, in misura pari all'80% della variazione del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'ISTAT per quanto concerne le retribuzioni minime contrattuali e in misura pari al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio.
3. Le retribuzioni minime contrattuali ed i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati ai sensi dei commi precedenti, hanno decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno, se non diversamente stabilito dalle Parti.

Art. 39 - Tredicesima mensilità

1. In occasione del Natale, e comunque entro il mese di dicembre, spetta al lavoratore una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale di fatto, in essa compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio, così come chiarito nelle note a verbale apposte in calce al presente contratto.
2. Per coloro le cui prestazioni non raggiungano un anno di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.
3. La tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli enti preposti.

Art. 40 - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

1. Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

per i rapporti non inferiori a 25 ore settimanali:

- fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario;
- oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 30 giorni di calendario.

I suddetti termini saranno ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore.

per i rapporti inferiori alle 25 ore settimanali:

- fino a 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 8 giorni di calendario;
- oltre i 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario.

2. I termini di preavviso di cui al comma precedente saranno raddoppiati nell'eventualità in cui il datore di lavoro intimi il licenziamento prima del trentunesimo giorno successivo al termine del congedo per maternità.
3. Per i portieri privati, custodi di villa ed altri dipendenti che usufruiscono con la famiglia di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro, e/o messo a disposizione dal medesimo, il preavviso è di:
 - 30 giorni di calendario, sino ad un anno di anzianità,
 - 60 giorni di calendario per anzianità superiore.

Alla scadenza del preavviso, l'alloggio dovrà essere rilasciato, libero da persone e da cose non di proprietà del datore di lavoro.

4. In caso di mancato o insufficiente preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso.
5. Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso il lavoratore.
6. Al lavoratore che si dimette per giusta causa compete l'indennità di mancato preavviso.

7. In caso di morte del datore di lavoro il rapporto può essere risolto con il rispetto dei termini di preavviso indicati nel presente articolo.
8. I familiari coabitanti, i coniugi, le persone unite da unione civile o da stabile convivenza di fatto ai sensi della L. n. 76/2016 e successive modificazioni ed integrazioni, il cui stato familiare sia certificato da registrazione storico anagrafica, sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati dal prestatore di lavoro. In ogni caso il soggetto obbligato in solido risponde solo entro i limiti della durata temporale risultante dalla suddetta registrazione storico anagrafica.
9. Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, sarà tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.

Art. 41 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) determinato, a norma della legge 29 maggio 1982, n. 297, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio: il totale è diviso per 13,5. Le quote annue accantonate sono incrementate a norma dell'art. 1, comma 4, della citata legge, dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionato, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.
2. I datori di lavoro anticiperanno, a richiesta del lavoratore e per non più di una volta all'anno, il T.F.R. nella misura massima del 70% di quanto maturato.
3. L'ammontare del T.F.R. maturato annualmente dal 29 maggio 1982 al 31 dicembre 1989 va riproporzionato in ragione di 20/26 per i lavoratori allora inquadrati nella seconda e terza categoria.
4. Per i periodi di servizio antecedenti il 29 maggio 1982 l'indennità di anzianità è determinata nelle seguenti misure:
 - A. Per il rapporto di lavoro in regime di convivenza, o di non convivenza con orario settimanale superiore alle 24 ore:
 - 1) per l'anzianità maturata anteriormente al 1° maggio 1958:
 - a) al personale già considerato impiegato: 15 giorni per anno per ogni anno d'anzianità;
 - b) al personale già considerato operaio: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;
 - 2) per l'anzianità maturata dopo il 1° maggio 1958 e fino al 21 maggio 1974:
 - a) al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità;
 - b) al personale già considerato operaio: 15 giorni per ogni anno d'anzianità;
 - 3) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 28 maggio 1982:
 - a) al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità
 - b) al personale già considerato operaio: 20 giorni per ogni anno d'anzianità.

B. Per il rapporto di lavoro di meno di 24 ore settimanali:

- 1) per l'anzianità maturata anteriormente al 22 maggio 1974: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;
- 2) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 31 dicembre 1978: 10 giorni per ogni anno d'anzianità;
- 3) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1979 al 31 dicembre 1979: 15 giorni per ogni anno d'anzianità;
- 4) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1980 al 29 maggio 1982: 20 giorni per ogni anno d'anzianità.

Le indennità, determinate come sopra, sono calcolate sulla base dell'ultima retribuzione e accantonate nel T.F.R..

5. Ai fini del computo di cui al comma 4, il valore della giornata lavorativa si ottiene dividendo per 6 l'importo della retribuzione media settimanale o per 26 l'importo della retribuzione media mensile in atto alla data del 29 maggio 1982. Tali importi devono essere maggiorati del rateo di gratifica natalizia o tredicesima mensilità.

Art. 42 - Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del lavoratore, le indennità di preavviso ed il T.F.R. devono corrispondersi al coniuge, ai figli o, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.
2. La ripartizione delle indennità e del T.F.R., se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme di legge.
3. In mancanza dei superstiti sopra indicati, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria e legittima.

Art. 43 - Permessi sindacali

1. I componenti degli organismi direttivi territoriali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, la cui carica risulti da apposita attestazione dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza, rilasciata all'atto della nomina, da presentare al datore di lavoro, hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione documentata alle riunioni degli organismi suddetti, nella misura di 6 giorni lavorativi nell'anno.
2. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione al datore di lavoro di norma 3 giorni prima, presentando la richiesta di permesso rilasciata dalle Organizzazioni Sindacali di appartenenza.

Art. 44 – Interpretazione del Contratto

1. Le controversie individuali e collettive che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro, riguardanti l'interpretazione autentica delle norme del presente contratto, possono essere demandate alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 46.
2. La Commissione si pronuncerà entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 45 - Commissione Nazionale per l'aggiornamento retributivo

1. È costituita una Commissione Nazionale presso il Ministero del Lavoro e Previdenza sociale, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e delle Associazioni dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto.
2. Ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori e ciascuna associazione dei datori di lavoro designa il proprio rappresentante nella Commissione, la quale delibera all'unanimità.
3. La Commissione Nazionale ha le funzioni di cui agli artt. 35, 36 e 38.

Art. 46 - Commissione Paritetica Nazionale

1. Presso l'Ente bilaterale di cui all' art. 48 è costituita una Commissione Paritetica Nazionale, composta da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS dei lavoratori e da uguale numero di rappresentanti delle Associazioni dei datori di lavoro, stipulanti il presente contratto.
2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti, oltre a quello indicato all'art. 44:
 - a) esprimere pareri e formulare proposte per quanto si riferisce all'applicazione del presente contratto di lavoro e per il funzionamento delle Commissioni territoriali di conciliazione;
 - b) esaminare le istanze delle Parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
 - c) esperire il tentativo di conciliazione per le controversie insorte tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e le OO.SS territoriali dei lavoratori, facenti capo alle Associazioni ed Organizzazioni Nazionali, stipulanti il presente contratto.
3. La Commissione Nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle Parti stipulanti il presente contratto.
4. Le Parti si impegnano a riunire la Commissione almeno 2 volte all'anno, in concomitanza con le riunioni della Commissione di cui all'art. 45.

Art. 47 - Commissioni territoriali di conciliazione

1. Per tutte le vertenze individuali di lavoro relative all'applicazione del presente contratto, le parti potranno esperire, prima dell'azione giudiziaria, il tentativo di conciliazione, di cui all'articolo 410 e seguenti del Cod. Proc. Civ., presso una sede delle Associazioni territoriali dei datori di lavoro o delle OO.SS. territoriali dei lavoratori facenti capo alle Associazioni e Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente contratto.
2. Il lavoratore deve essere assistito dal rappresentante di una Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto. In caso di assenza del rappresentante di un'Associazione datoriale, nel verbale di conciliazione deve essere esplicitato che il datore di lavoro è stato informato della possibilità di essere assistito da un'Associazione datoriale e che vi abbia espressamente rinunciato.
3. La conciliazione, che produce fra le parti gli effetti di cui all'art. 2113, 4° comma, codice civile, dovrà risultare da apposito verbale.

Art. 48 - Ente bilaterale Ebincolf

1. L'Ente bilaterale è un organismo paritetico così composto: per il 50% da FIDALDO (attualmente costituita come indicato in epigrafe) e DOMINA, e per l'altro 50%, da Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS e Federcolf.
2. L'Ente bilaterale nazionale ha le seguenti funzioni:
 - a) istituisce l'osservatorio che ha il compito di effettuare analisi e studi, al fine di cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel nostro Paese. A tal fine, l'osservatorio dovrà rilevare:
 - la situazione occupazionale della categoria;
 - le retribuzioni medie di fatto;
 - il livello di applicazione del CCNL nei territori;
 - il grado di uniformità sull'applicazione del CCNL e delle normative di legge ai lavoratori immigrati;
 - la situazione previdenziale e assistenziale della categoria;
 - i fabbisogni formativi;
 - le analisi e le proposte in materia di sicurezza;
 - b) promuove ai vari livelli iniziative in materia di formazione, qualificazione professionale e certificazione delle competenze, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, nonché di informazione in materia di sicurezza.

Art. 49 - Contrattazione di secondo livello

1. La contrattazione di secondo livello fra le OO.SS. e le Associazioni datoriali firmatarie del presente CCNL potrà riferirsi, di norma, ad ambito regionale ovvero provinciale per le province autonome di Trento e Bolzano.
In deroga a quanto sopra previsto, l'ambito territoriale della contrattazione di secondo livello potrà riferirsi anche alle città metropolitane.
2. La contrattazione di cui al precedente comma avrà luogo presso l'Ebincolf, con la presenza e l'accordo di tutti i soggetti firmatari il presente CCNL.
3. Essa riguarderà esclusivamente le seguenti materie:
 - i. indennità di vitto e alloggio;
 - ii. ore di permesso per studio e/o formazione professionale.
4. Gli accordi stipulati a norma del presente articolo resteranno depositati, ai fini della loro efficacia, presso l'Ente bilaterale Ebincolf.

Art. 50 - CAS.SA.COLF

1. CAS.SA.COLF è un organismo paritetico composto per il 50% da FIDALDO E DOMINA, e per l'altro 50% da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS e Federcolf.

2. La CAS.SA.COLF ha lo scopo di fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e datori di lavoro, comprensivi di trattamenti assistenziali sanitari e assicurativi, integrativi e aggiuntivi delle prestazioni pubbliche.

Art. 51 – Fondo Colf

1. Il Fondo Colf è un organismo paritetico composto per il 50% da FIDALDO e DOMINA, e per l'altro 50% da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS e Federcolf.
2. Il suo scopo istituzionale è quello di ricevere il contributo versato ai sensi del successivo art. 53 e destinarlo per il funzionamento degli strumenti contrattuali di cui ai precedenti articoli 45 e seguenti.

Art. 52 - Previdenza complementare

1. Le Parti concordano di istituire una forma di previdenza complementare per i lavoratori del settore, con modalità da concordare entro tre mesi dalla stipula del presente contratto.
2. Per la pratica realizzazione di quanto previsto al precedente comma le Parti convengono che il contributo a carico del datore di lavoro sia pari allo 1 per cento della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto e il contributo a carico del lavoratore sia pari allo 0,55 per cento della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art.53 - Contributi di assistenza contrattuale

1. Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli artt. 44, 45, 46, 47, 48, 50 e 51 del presente contratto e per il funzionamento degli organismi paritetici al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le Organizzazioni e Associazioni stipulanti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale, ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311, con esazione a mezzo degli strumenti previsti dalla normativa per il versamento dei contributi previdenziali obbligatori o con la diversa modalità concordata tra le Parti.
2. I contributi di cui al comma 1 sono obbligatori. Sono tenuti al loro versamento tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura oraria di euro 0,06 dei quali 0,02 a carico del lavoratore.
3. Le Parti si danno atto che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo, i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro, hanno natura retributiva, con decorrenza dal 1° luglio 2007.

Art. 54 - Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dal 1° ottobre 2020 e scadrà il 31 dicembre 2022 esso resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo.
2. In caso di mancata disdetta di una delle parti, da comunicarsi almeno 3 mesi prima della data di scadenza a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, il contratto s'intenderà

tacitamente rinnovato per un triennio.

3. Le Parti si riuniranno alla scadenza del 1° biennio di vigenza del presente contratto per verificare l'opportunità di apportarvi modifiche.

Chiarimenti a verbale.

- 1) Il calcolo della retribuzione giornaliera si ottiene determinando $1/26$ della retribuzione mensile. Esempio: paga oraria per numero di ore lavorate nella settimana per $52:12:26=1/26$ della retribuzione mensile.
- 2) Quando nel contratto viene usata l'espressione "giorni di calendario" si considerano i trentesimi della mensilità (esempio: malattia).
- 3) Quando nel contratto viene usata l'espressione "giorni lavorativi" si considerano i ventiseiesimi della mensilità (esempio: ferie).
- 4) Le frazioni di anno si computano a mesi interi e le frazioni di mese, quando raggiungono o superano i 15 giorni di calendario, si computano a mese intero.
- 5) Per "retribuzione globale di fatto" s'intende quella comprensiva di tutte le indennità di cui alle tabelle allegate, ivi incluse le indennità di vitto e alloggio.
- 6) le Parti Sociali concordano l'aggiornamento degli attuali minimi retributivi in misura di euro 12,00 con decorrenza dal 1° gennaio 2021 per i lavoratori conviventi inquadrati nel livello BS della tabella A), ed in misura proporzionale per gli altri livelli/tabelle. L'aggiornamento retributivo di cui all'articolo 38 del presente CCNL verrà effettuato sui minimi retributivi comprensivi degli aumenti pattuiti, come da accordo.
- 7) I contributi di assistenza contrattuale nella misura prevista dall'art. 53, comma 2, sono dovuti a far data dal 01/01/2021; fermo restando che fino a tale data i contributi sono dovuti nella misura prevista dal previgente CCNL del 01/07/2013.



NATIONAL COLLECTIVE LABOR AGREEMENT
on domestic work legislation

**National Collective Labor Agreement
on domestic work legislation**

Executed on 08 September 2020 with amendments
and additions set out in the minutes of 28 September 2020

between

FIDALDO – FEDERAZIONE ITALIANA DATORI DI LAVORO DOMESTICO [Italian Federation of employers of domestic workers] constituted by:

NUOVA COLLABORAZIONE,
ASSINDATCOLF,
A.D.L.D.,
A.D.L.C.,

DOMINA – ASSOCIAZIONE NAZIONALE DATORI DI LAVORO DOMESTICO [National Employers' Association];

and

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI [Italian Federation Of Workers, Commerce, Tourism And Services] (**FILCAMS-CGIL**);

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI AI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO [Italian Federation Of Trade Unions In Charge Of Related Commercial And Tourism Services] (**FISASCAT-CISL**);

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI [Italian Federation Of Trade Unions In Charge Of Related Commercial And Tourism Services] (**UILTuCS**);

FEDERAZIONE SINDACALE DEI LAVORATORI A SERVIZIO DELL'UOMO [Trade Union Federation Of Caregivers] (**FEDERCOLF**);

HAVING REGARD TO

The National Collective Labor Agreement on domestic work legislation, executed on 1 July 2013, and the outcome of the negotiations for the related renewal

THE PARTIES AGREE ON

the National Collective Labor Agreement on domestic work legislation hereby attached, which is composed of:

- a) fifty-four articles;
- b) clarifications on record;
- c) tables of minimum wages (tables A/L).

That have been read, approved and executed by the representatives of all the contracting Organizations.

Rome, 8 September 2020

TABLE OF CONTENTS

Minutes of signature	pag. 45
Art. 1 - Scope	» 49
Art. 2 - Indivisibility of this regulation	» 49
Art. 3 - Better treatment clause	» 49
Art. 4 - Working documents	» 49
Art. 5 - Recruitment	» 50
Art. 6 - Individual employment agreement (<i>Letter of recruitment</i>)	» 50
Art. 7 - Temporary employment contract	» 50
Art. 8 - Job Sharing	» 51
Art. 9 - Job classification of employees	» 52
Art. 10 - Occasional night shifts for personal care	» 55
Art. 11 - Night-care assistance services	» 55
Art. 12 - Probationary Period	» 56
Art. 13 - Weekly rest period	» 56
Art. 14 - Working hours	» 57
Art. 15 - Overtime work	» 58
Art. 16 - National and midweek holidays	» 59
Art. 17 - Annual leave	» 59
Art. 18 - Suspension from work apart from annual leave	» 60
Art. 19 - Time off	» 61
Art. 20 - Vocational training leave	» 61
Art. 21 - Leave for women victims of gender-based violence	» 62
Art. 22 - Absence from work	» 62
Art. 23 - Right to education	» 62
Art. 24 - Marriage	» 63
Art. 25 - Protection of working mothers.	» 63
Art. 26 - Protection of child labor	» 64
Art. 27 - Sick leave	» 64
Art. 28 - Protection of working conditions	» 65
Art. 29 - Accidents at work and occupational diseases	» 65
Art. 30 - Social security benefits.	» 66
Art. 31 - Military service and call to arms	» 66
Art. 32 - Relocation	» 66
Art. 33 - Travelling allowances	» 67

Art. 34 - Remuneration and pay slips	.	.	.	.	.	.	.	pag.	67
Art. 35 - Minimum wage.	.	.	.	.	.	.	.	»	68
Art. 36 - Board and lodging	.	.	.	.	.	.	.	»	68
Art. 37 - Automatic seniority increases	.	.	.	.	.	.	.	»	68
Art. 38 - Periodic change in minimum wage and standard value of board and lodging arrangements	.	.	.	.	.	.	.	»	69
Art. 39 - Year-end bonus.	.	.	.	.	.	.	.	»	69
Art. 40 - Termination of the employment relationship and notice	.	.	.	.	.	.	.	»	69
Art. 41 - Severance pay (TFR)	.	.	.	.	.	.	.	»	70
Art. 42 - Death benefit	.	.	.	.	.	.	.	»	71
Art. 43 - Leave for trade union duties	.	.	.	.	.	.	.	»	71
Art. 44 - Interpretation of the Agreement	.	.	.	.	.	.	.	»	72
Art. 45 - National Commission for the update of wages	.	.	.	.	.	.	.	»	72
Art. 46 - National Joint Committee	.	.	.	.	.	.	.	»	72
Art. 47 - Territorial Commissions of Conciliation	.	.	.	.	.	.	.	»	73
Art. 48 - Bilateral Authority Ebincolf	.	.	.	.	.	.	.	»	73
Art. 49 - Second-level bargaining	.	.	.	.	.	.	.	»	73
Art. 50 - CAS.SA.COLF	.	.	.	.	.	.	.	»	74
Art. 51 - Fondo Colf	.	.	.	.	.	.	.	»	74
Art. 52 - Supplementary pension fund	.	.	.	.	.	.	.	»	74
Art. 53 - Assistance contributions provided for in the Agreement	.	.	.	.	.	.	.	»	74
Art. 54 - Entry into force and duration	.	.	.	.	.	.	.	»	75
Clarifications on record	.	.	.	.	.	.	.	»	75
Tables of minimum wages	.	.	.	.	.	.	.	»	216

NATIONAL COLLECTIVE LABOR AGREEMENT on domestic work legislation

Art. 1 - Scope

1. This national collective agreement, drawn up between:
 - **FIDALDO**, Federazione italiana datori di lavoro domestico, member of Confedilizia [Association of Italian property owners], and including NUOVA COLLABORAZIONE, ASSINDATCOLF, ADLD, ADLC,
 - **DOMINA**, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domesticoon one part,
and **Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS and Federcolf**
on the other part,
regulates domestic work employment in a unified way for the entire country.
This contract applies to family caregivers (domestic helpers, caregivers, babysitters and other professional profiles referred to in this National Collective Labor Agreement), including those of non- Italian nationality or stateless persons, however remunerated, responsible for family life management and family cohabitation, having regard to certain fundamental characteristics of the relationship.
2. Without prejudice to the regulation for the individuals to whom it is aimed at, concerning au pair employment in the Agreement dated 24 November 1969, no. 68, approved with law of 18 May 1973, no.304.

Art. 2 - Indivisibility of this regulation

1. The provisions of this national collective regulation are inseparable and correlative within each of its institutions, therefore not cumulative with other types of indemnity, and are deemed by the parties generally more favourable than those listed in previous collective agreements.

Art. 3 - Better treatment clause

1. Any more favorable treatment will be maintained 'ad personam'.

Art. 4 - Work documents

1. At the time of recruitment, the employee must supply the necessary documents to the employer in accordance with the legislation in force and show the following: national insurance and social security documents, health care and any other up to date documents with all the certifications required by the laws in force, a valid personal identity document and any specific diplomas or certificates. In case of multiple employment the above mentioned documents will be kept by one of the employers who will issue a receipt. Non-EU workers can be hired if in possession of a residence permit valid for employment.

Art. 5 - Recruitment

1. Recruitment of employees shall be carried out in accordance with the law.

Art. 6 - Individual employment agreement (letter of recruitment)

1. An employment agreement must be entered into between the parties (letter of employment) and shall include, in addition to any specific clauses:
 - a) the date of commencement of the employment;
 - b) job classification level, duty;
 - c) duration of the trial period;
 - d) existence or absence of cohabitation arrangements;
 - e) the main address of the employee, as well as any other address, valid during the employment relationship; for cohabitation arrangements, the employee must specify whether his/her domicile is different from that of the cohabitation, or so it can be used in the event of his/her absence from the latter and to validate for all intents and purposes the cohabitation address, even in the event of his/her absence provided it is consistent throughout the employment;
 - f) duration and distribution of the working hours;
 - g) any work uniform, which shall be provided by the employer;
 - h) for live-in employees, the arrangement of the weekly half-day rest in addition to the weekly day of rest due on Sunday, or other day as set out in art. 13, last paragraph;
 - i) agreed salary;
 - j) workplace as well as the provision of any temporary travel for holiday purposes or for other family reasons (transfers);
 - k) agreed period of annual leave;
 - l) specification of a suitable space where the employee has the right to keep and store their personal belongings;
 - m) obligatory payment of contractual assistance contributions, as set out in art.53;
 - n) possible presence of audiovisual systems inside the house;
 - o) enforcement of all the other institutions under this Agreement.
2. The letter of recruitment, signed by the employee and by the employer, will be exchanged between the parties. Any changes to the contractual conditions, not merely occasional ones, will have to be agreed upon.

Art. 7 - Temporary employment contract

1. The employment can be temporary in compliance with the applicable law, must be notified in writing, with exchange between the parties of the relevant letter which must include the justifying circumstances.
2. Written notice is not required when the duration of the employment relationship is purely occasional, i.e. not more than twelve calendar days.

3. The term of the temporary contract can be prolonged, subject to the employee's consent, only in cases where the initial duration of the contract is less than 24 months. In these cases up to four renewals can be made, provided that they are required for objective reasons and refer to the same work for which the contract was entered into for a fixed term.

The total duration of the temporary relationship may not be longer than 24 months, including any renewal. In temporary contracts lasting more than 12 months, the reason for the contract must be included.

4. For example, setting a fixed term to the duration of the employment contract is allowed in the following cases:
 - to provide a specific or time-limited service, even if this is repetitive;
 - to partially replace employees who have obtained a suspension from employment for family reasons, including the need to reach their own family residing abroad;
 - to replace employees that are sick, injured, on maternity leave or who benefit from the rights set by the law on protection of minors and the disabled, even beyond the periods of mandatory retention of the position;
 - to replace employees on annual leave;
 - for extra-household care for dependent persons admitted to hospitals, health care facilities, nursing homes, residential care homes and retirement homes.
5. Employers may also use temporary employment for those reasons that justify hiring on a temporary basis.

Art. 8 - Job Sharing

1. In compliance with the regulations attached to this contract, the recruitment of two workers who jointly and severally undertake the performance of a single work obligation is permitted.
2. Without prejudice to the obligation of solidarity and without prejudice to any other agreement between the Contracting Parties, each of the two employees is personally and directly responsible for the performance of the entire work obligations.
3. The contract of shared employment shall be in written form. The letter of appointment must state the salary and conditions due to each employee under this collective agreement, as well as the percentage measurement and the timing of daily, weekly, monthly, or yearly work which is expected of each of the two employees.
4. Without prejudice to any other agreements between the parties, the two employees have the right to agree, at their discretion and at any time, substitutions between them, as well as change the timing by mutual consent of the respective working hours, in which case the risk of the impossibility to perform the work due to facts concerning one of the two employees, lies on the other employee.

The salary and application of laws to each of the two employees is proportional to the actual work actually performed by each employee.

5. Substitutions by a third party in the event of impossibility of one or both of the co-workers are not allowed.
6. Unless otherwise agreed between the parties, the resignation or dismissal of one of the workers shall entail the extinction of the entire contract.

This provision does not apply if, upon request of the employer or upon proposal of the other employee, the latter becomes available to fulfil the work obligations, wholly or partially, in which case the shared employment contract is changed into a normal employment contract pursuant to art. 2094 of the Civil Code. Similarly, the employee is given the opportunity to designate a person with whom he/she may take up the whole workload, subject to the employer's consent. In any case, the lack of agreement between the parties will lead to the extinction of the entire contractual relationship.

Art. 9 - Job classification of employees

1. Family assistants are set in a four-level framework, and for each level there are two remuneration standards, the higher one is defined as "super":

Level A

Household assistants who belong to this level, do not take care of persons, and professionally carry out their duties, according to their indicated working profile at an executing level and under direct control of their employer.

Profiles:

- a) Cleaner. Only carries out duties relative to the cleaning of the house;
- b) Laundry person. Only carries out duties relative to the laundry;
- c) Kitchen assistant. Only carries out duties in support of the cook;
- d) Stable keeper. Only carries out duties relative to the ordinary cleaning of the stable and of the general care of the horse/es;
- e) Pet keeper. Only carries out duties relative to the care of pets;
- f) Garden keeper who waters and keeps green areas clean;
- g) Handyperson. Only carries out duties relative to manual labor, heavy work, both for heavy-duty cleaning, and for minor maintenance and repairing interventions.

Super A level

Profile:

- a) Waiting person.
Only keeps company to self-sufficient adults, without carrying out any other working duty.

Level B

Belonging to this level are household assistants which carry out their duties professionally, even if at an executing level.

Profiles:

- a) General multifunctional family assistant.
Performs the numerous tasks relative to the normal course of the family life, carrying out, promiscuously, the cleaning and tidying up of the house, kitchen duties, laundry duties, pet-keeping, as well as other duties in the area belonging to the level;
- b) Caretaker for private houses. Carries out the surveillance of the employer's home and relative scopes, as well as the custody if provided with accommodation in the property;
- c) Ironing person. Performs duties relative to ironing;
- d) House servant. Performs duties regarding table and room services;
- e) Gardener. Performs duties regarding the care of the green areas and the relative maintenance interventions;
- f) Skilled handyman. Performs manual jobs in the field of maintenance interventions which can also be complex;
- g) Chauffeur. Performs tasks relative to driving vehicles for the transportation of people and their personal belongings, also responsible for the ordinary cleaning and maintenance of the vehicles;
- h) Chamber person and breakfast server even for employer's guests.
Performs the ordinary tasks which are foreseen for the general multifunctional assistant as well as cleaning and tidying the rooms and breakfast table of the employer's guests.

Super B level**Profile:**

- a) Family assistant who cares for self-sufficient persons including, if requested, activities related to the needs of preparing meals and cleaning the house where the assisted live;
- b) Family assistant for children (babysitter) including, if requested, activities related to the needs of preparing meals and cleaning the house where they live.

Level C

Belonging to this level are family assistants, who, possessing specific actual knowledge both theoretical and technical relative to carrying out the tasks assigned, operate in total autonomy and responsibility.

Profile:

- a) Cook. Performs duties relative to the preparing of meals and the related kitchen tasks as well as procuring the food supplies.

Super C level

Profile:

- a) Family assistant who cares for non-sufficient persons (unskilled), including, if requested, performing the activities related to preparing meals and cleaning the house where the assisted live.

Level D

Belonging to this level are family assistants who, possessing the necessary professional qualifications, hold specific working positions characterized by responsibility, autonomous decision making and/or coordination.

Profiles:

- a) Administrator of the family property. Performs duties relative to the administration of the family property;
- b) Majordomo/Butler. Performs management and coordinating duties associated to the necessities relative to the services of family life;
- c) Housekeeper. Performs duties relative to the coordination of the staff activity for the room cleaning, the ironing, the laundry, the wardrobe and similar tasks;
- d) Head cook. Performs duties relative to the management and coordination of the needs related to meal preparation and, in general, those related to the kitchen and pantry;
- e) Head gardener. Performs duties related to the coordination and management of the requirements connected to the care of the green areas and the relative maintenance interventions;
- f) Tutor. Performs duties related to instruction and/or education of the family members.

Super D level

Profiles:

- a) Family assistant who cares for non-sufficient persons (professional), including, if requested, the activities related to the needs of preparing meals and cleaning the house where the assisted live;
- b) House manager. Performs duties related to the coordination and management relative to all the necessities connected to running a home;
- c) Professional educational family assistant. Person who, in the light of educational and rehabilitation projects developed by professionals appointed by the employer, puts into action specific interventions aimed to favor social integration or re-integration, autonomously, of persons who are in a condition of difficulty due to psychological disability, relational or learning difficulties.

Notes on record:

1. The employee performing multiple tasks is entitled to fit into the classification level matching the main task.
2. The term self-sufficient person refers to a person capable of performing the most important personal care and social activities.
3. The training of employees for the assistance to non-self-sufficient people, where provided for the attribution of the qualification, is considered to be achieved when the employee is in possession of a diploma in the specific field of his/her job, obtained in Italy or abroad, provided it is officially equivalent, even through training courses lasting at least the minimum duration provided for by regional legislation and in any case not less than 500 hours.
4. In order to obtain the right to be classified in Super D level, the employee must notify the employer in written form, even during the employment relationship, the achievement of said diploma and hand him/her over a copy of it.
5. The signatory parties, with regard to the profile c) «Professional educational family assistant» classified in Super D level, specify that said profile does not include the professional profile of professional educator as disciplined by the so-called «Legge lori» (art. 1, paragraphs 594 et seq., Law n. 205 of 2017).

Art. 10 - Occasional night shifts for personal care

1. Should the performance fall within 8:00 p.m. and 8:00 a.m., non-nursing staff expressly hired for non-regular night care assistance for self-sufficient people (children, the elderly, disabled or sick), and consequently classified in super B level, or hired for non-regular night assistance services for non-self-sufficient people, and consequently classified in super C level (if not trained) or in super D level (if trained), will be paid the remuneration provided for in table D hereto attached, concerning the level of classification, without prejudice to the provisions of art. 14 below. Payment of breakfast, dinner and suitable accommodation for the night for live-out staff is mandatory.
2. Live-in staff referred to in this article shall, in any case, be guaranteed eleven hours of rest every twenty-four consecutive hours.
3. Without prejudice to the time slot indicated in paragraph 1, for the sole purpose of fulfilling the obligation to pay contributions pursuant to Article 53, the conventional working time is eight hours per day.
4. Recruitment under this article shall take place as a result of an appropriate deed signed by the parties; said deed shall state the start and end time of the care service provided and its occasional nature.

Art. 11 - Night-care assistance services

1. Staff recruited solely to provide a night presence will be paid according to the pay scale provided in Table E attached hereto; if the duration of the presence required is between 9 p.m. and 8 a.m., the employee shall have the necessary full night's rest in suitable accommodation.

2. Should the employee be required to provide services other than presence, these will not be considered overtime work, but will be remunerated additionally on the basis of the wages provided for live-out employees, as set out in Table C hereto attached, with any contractual surcharges and limited to the time effectively worked.
3. Without prejudice to the time slot indicated in paragraph 1, for the sole purpose of fulfilling the contribution obligation pursuant to Art. 53, the conventional working hours are five hours per day, in addition to any benefits paid pursuant to paragraph 2.
4. Recruitment shall take place as a result of an appropriate deed signed by the parties.

Art. 12 - Probationary Period

1. Employees classified in D and super D levels and live-in employees regardless of the level of classification, are subject to a regularly paid trial period of 30 days of worked time. The trial period for the remaining employment relationships is 8 days of worked time.
2. An employee who has passed the probationary period without having received notice of termination is automatically considered confirmed. The service provided during the trial period should be counted for all purposes of seniority.
3. During the probationary period, the employment relationship may be terminated at any time by either party, without notice, but upon payment to the employee of any salary and any supplementary payment corresponding to the work performed by the employee.
4. Should the employee be hired as a first-time employee coming from another Region without having transferred his/her residence, and the termination of the relationship does not take place for a valid reason, the employer must give 3 days' notice or, failing that, the corresponding remuneration.
5. The probationary period shall take place as a result of an appropriate written deed.

Art. 13 - Weekly rest period

1. Weekly rest periods for live-in employees amount to 36 hours and must be enjoyed for 24 hours on Sunday, while the remaining 12 hours can be enjoyed on any other day of the week, as agreed between the parties. On that day, the employee shall work no more than half of the hours normally worked during the working day.
2. If any services are provided during the 12 hours of non-Sunday rest, they will be paid with the overall salary effectively increased by 40%, unless such rest is enjoyed on another day of the same week different from that agreed under the previous paragraph.
3. The weekly rest period for live-out employees amounts to 24 hours and shall be enjoyed on Sundays.
4. Weekly Sunday rest is inalienable. If work performance is required for unforeseeable needs that cannot otherwise be met, an equal number of hours of unpaid rest will be granted during the immediately following day and the hours so worked will be paid with an increase of 60% of the effective total wage.
5. If the employee professes a religious faith that provides for celebration on a day other than Sunday, the parties may agree on the replacement, for all contractual purposes, of Sunday

with another day; if no agreement is reached, the previous paragraphs shall be fully applied.

Art. 14 - Working hours

1. The normal duration of the working day is agreed between the parties and in any event, except as provided in paragraph 2, shall include a maximum of:
 - a) 10 non-consecutive hours per day, for a total of 54 hours per week, for live-in employees;
 - b) 8 non-consecutive hours per day, for a total of 40 hours per week, distributed over 5 days or 6 days, for live-out employees.
2. Live-in employees on C, B and super B levels, as well as students aged between 16 and 40 who are attending courses at the end of which a certificate recognized by the State or by public bodies is awarded, may be employed as live-in caregivers for up to 30 hours per week; their working hours will be divided into the following types:
 - a) full shift between 6 a.m and 2 p.m.;
 - b) full shift between 2 p.m. and 10 p.m.;
 - c) full shift of up to a maximum of 10 non-consecutive hours a day, in no more than three days a week.

These employees shall be paid, regardless of the working hours worked within the maximum limit of 30 hours per week, a remuneration equal to that provided for in Table B hereto attached, without prejudice to the obligation to pay the entire remuneration in kind. Any work performance exceeding the actual working hours agreed upon in the written act referred to in paragraph 3 below will be paid with the total actual hourly pay, if located, in temporal terms, within the type of working hours adopted; the services located, in temporal terms, outside of this type will be paid in any case with the total actual hourly pay with the surcharges provided by art. 15.

3. Recruitment, in accordance with paragraph 2, shall take place as a result of a written deed drafted and undersigned by both the employer and the employee, and shall indicate the actual working hours agreed and its location, in temporal terms, within the working hours identified in the same paragraph 2; all institutions governed by this contract shall apply in full to employees thus hired.

Live-in arrangements with standard duration of working hours, in accordance with paragraph 1 may be transformed into live-in arrangements referred to in paragraph 2 and vice versa upon written document, drafted and undersigned by the employer and the employee, containing the same elements.

4. The live-in employee is entitled to a rest period of at least 11 consecutive hours in the same day, and if his / her daily shift is not entirely scheduled between 6 a.m. and 2 p.m. or between 2 p.m. and 10 p.m., he/she is entitled to a mid- unpaid time off, usually in the afternoon, of no less than 2 hours per day of actual rest. During said time off, the employee is allowed to exit the house of the employer in any case with the purpose, in that time frame, of actually recovering physical and mental energy.

Consensual and normal recovery of any unworked hours is allowed, at a rate of no more than 2 hours per day.

5. Working hours are arranged by the employer, within the duration referred to in paragraph 1, with regard to the live-in staff performing full service; working hours for live-in staff performing reduced service or for live-out staff shall be agreed between the parties.
6. Except as provided for the working relationships referred to in Articles 10 and 11, work carried out between 10 p.m. and 6.00 a.m. is considered night duty and if ordinary, shall be paid with a 20% increase of the total salary of the overall wages, and if overtime, since it is provided beyond the normal working hours, shall be paid as per art. 15.
7. Personal care and care of one's own belongings, except those of service, will be carried out by the worker outside of working hours.
8. The employee required to comply with a daily schedule equal to or greater than 6 hours, if the continuous presence in the workplace is agreed, is entitled to enjoy the meal, or, if not provided, an indemnity equal to its conventional value. The time necessary to enjoy the meal, as spent without performing any work duties, shall be agreed between the parties and shall be unpaid.
9. An employer who provides work to one or more full-time caregivers supporting non-self-sufficient patients and classified under CS or DS levels, can employ one or more workers, live-in or not, to be classified in the CS or DS levels with limited-service duties to cover the daily and weekly days and hours off for the main care workers. Such services will be remunerated on the basis of table "G" and table "F" relating to the board and lodging allowances referred to in art. 36, if applicable.

Art. 15 - Overtime work

1. The employee may be required to work beyond the agreed time, both during the day and at night, unless he/she has a justified reason for refusal. In no case shall overtime work affect the right to daily rest.
2. Overtime work is considered to be work that exceeds the maximum daily or weekly duration set forth in Art. 14, paragraph 1, letters a) and b), unless the increase in working hours has been previously agreed to make up for unworked hours.
3. Overtime work is paid by increasing the total actual hourly pay as follows:
 - by 25%, if worked from 6.00 a.m. to 10.00 p.m.;
 - by 50%, if worked from 10.00 p.m. to 6.00 a.m.;
 - by 60% on one of the holidays indicated in Art. 16 or on Sunday, in case of profession of a religion that provides for celebration on a day other than Sunday, this day will be subject to the discipline of Sunday work.
4. The hours worked by live-out workers exceeding 40 hours and up to 44 hours per week, provided that they work between 6.00 a.m. and 10.00 p.m., shall be paid by increasing the total actual hourly pay by 10%.
5. Overtime work hours must be requested with at least one day's notice, except in cases of emergency or special unforeseen needs.

6. In case of emergency, the services performed during the night and daytime rest hours are considered normal and will only result in the extension of the rest period itself; these services must be absolutely episodic and unpredictable.

Art. 16 - National and midweek holidays

1. The days recognized as public holidays by current legislation are to be considered holidays; they are currently:

- 1° January,
- 6 January,
- Easter Monday,
- 25 April,
- 1° May,
- 2 June,
- 15 August,
- 1° November,
- 8 December,
- 25 December,
- 26 December,
- Festival of the Patron Saint.

In those days complete rest will be kept, without prejudice to the obligation to pay the normal wage.

2. As for labor relationships by the hour, the holidays referred to in paragraph 1 will be paid on the basis of the normal hourly pay at 1/6 of the weekly timetable. The holidays to be paid are all those falling during the period in question, regardless of whether or not the work was scheduled on those days.
3. In case of work performance, in addition to the normal daily wage, the payment of the hours worked is due with the overall wage actually increased by 60%.
4. In case of midweek holidays coinciding with Sunday, the worker will be entitled to make up the rest period on another day or, alternatively, to the payment of 1/26 of the total actual monthly pay.
5. The days that have ceased to be considered as festive for civil purposes, in accordance with Law 5 March 1977 no. 54, have been offset through the recognition to the worker of the enjoyment of the whole day in the festivities referred to in paragraph 1.

Art. 17 - Annual leave

1. Regardless of the duration and distribution of working time, the worker is entitled to a period of annual leave of 26 working days for each year of service with the same employer.
2. Employees with monthly pay will receive normal pay without any deduction; those with proportional hourly pay will receive a salary calculated to 1/6 of the weekly working hours for each day of leave taken.

3. The employer, in line with their own needs and those of the employee, shall agree on the period of annual leave, subject to the possibility of a different agreement between the parties, from June to September.
4. The right to a period of annual leave is inalienable. In accordance with art. 10 of the Legislative Decree of 8 April 2003, no. 66, a minimum period of 4 weeks for each year of service cannot be replaced by relative allowances, except as provided in paragraph 8.
5. Annual leave is usually continuous. It may be divided into no more than two periods per year, subject to agreement between the parties. Except in the case provided for in paragraph 8, annual leave must be enjoyed for at least two weeks within the year of accrual and, for at least two more weeks, within the 18 months following the year of accrual.
6. During the period of annual leave, the employee is entitled to 1/26 of the total actual monthly pay for each day.
7. Employees who benefit from board and lodging are entitled to the agreed payment in lieu of remuneration for the annual leave if they do not benefit from such arrangements during that period.
8. Employees of non-Italian citizenship who need to take a longer period of annual leave, in order to use it for non-final repatriation, at their request and upon the agreement of the employer, can accumulate the annual leave within a maximum of two years, also in derogation to the provisions of paragraph 4.
9. In the event of dismissal or resignation, or if at the time of commencement of the enjoyment of the annual leave the worker has not accrued one year of service, the employee will have a right to as many twelfths of annual leave to which he/she is entitled, as many months of actual service he/she provided.
10. Annual leave may not be taken during the period of notice and dismissal or during injury or sick leave.
11. The enjoyment of annual leave does not interrupt the accrual of all contractual institutions.
12. Any pathology contracted by the employee during the holiday period resulting in hospitalization, where duly certified, interrupts the enjoyment of the annual leave for its entire duration.

Clarification on record.

Employees are entitled to a period of annual leave amounting to 26 working days, it being understood that the working week - whatever the distribution of weekly working time - is, in any case, considered six working days from Monday to Saturday for the purposes of calculating the annual leave.

Art. 18 - Suspension from work apart from annual leave

1. During suspension from work other than annual leave due to employer's needs, the employee will be paid the total actual pay, including, in the case of a live-in carer, the agreed payment in lieu of remuneration, provided that they do not benefit from such payments during that period.

2. For serious and documented reasons, the worker may request a period of suspension from work apart from annual leave without accrual of any salary element for a maximum of 12 months. The employer may or may not agree with the application.

Art. 19 - Time off

1. Employees are entitled to individual paid time off for documented medical examinations, for matters related to the renewal of the residence permit and for family reunification procedures, as long as they coincide even partially with working hours.

Time off is due in the amounts set out below:

- Live-in caregivers: 16 hours per year reduced to 12 for employees under Article 14, paragraph 2;
 - Live-out caregivers working no less than 30 hours per week: 12 hours per year.
For live-out caregivers working less than 30 hours a week, said 12 hours will be rearranged proportionately to the time worked.
2. Workers may also be entitled to unpaid time off upon agreement between the parties.
 3. Employees proving misfortune to cohabitating relatives or relatives within the 2nd degree of kinship are entitled to a paid time off equal to 3 working days.
 4. Male employees are entitled to days of paid time off and optional leave in case of birth of their child, to the extent provided for by current legislation.
 5. Short-term unpaid time off may still be granted, for justified reasons, to employees who apply for it.
 6. In case of unpaid time off, no allowance in lieu of board and lodging is due.

Art. 20 - Vocational training leave

1. Full-time and permanent employees, with at least 6 months of service with the employer, can benefit from an annual total of 40 hours of paid time off for the attendance of specific vocational training courses for domestic help or family carers.
2. Without prejudice to the above-mentioned requirements, for the attendance of training courses financed or in any case recognized by the Ebincolf bilateral body pursuant to art. 48, the annual total of hours of paid time off amounts to 64 hours.
3. The annual total of hours referred to in paragraph 1 may also be used for any training courses provided by law and necessary for the renewal of residence permits.
In this regard, employers will encourage employees to attend specific training courses, managed by public bodies or organized or recognized by bilateral bodies, also aimed at the renewal of residence permits. The use of the hours for the purposes indicated in this paragraph must find confirmation in specific documentation, also reporting the hours of training activities carried out.
4. In any case, the possibility of accumulating for several years said time off, which must be enjoyed during the annual accrual period, is excluded.

Art. 21 - Leave for women victims of gender-based violence

1. Pursuant to and in accordance with art. 24 Legislative Decree 80/2015 and as amended, female employees listed in the protection pathways for gender-based violence, duly certified by the social services of the municipality of residence or by the anti-violence centers or women's shelters, have the right not to go to work for reasons related to the protection pathway for a maximum period of three months.
2. In order to exercise the right referred to in this article, female employees, except in cases of objective impossibility, are required to notify the employer at least seven days in advance, indicating the beginning and end of the period of leave. Employees are also required to provide certification attesting to their inclusion in the pathways referred to in the previous paragraph.
3. The period of leave is taken into account for the seniority of service to all intents and purposes, as well as for the accrual of annual leave, thirteenth month's salary and severance pay.
4. During the period of leave, the employee, except as provided for in paragraph 3, is entitled to receive a payment corresponding to her last salary and the period itself is covered by imputed contributions. The payment is made directly by INPS, following a request submitted to the Institute by the person concerned, in accordance with the procedures provided for the payment of maternity benefits.
5. The leave may be taken on an hourly or daily basis over a period of three years as agreed between the parties. If no agreement is reached, the employee may choose between daily and hourly leave, it being understood that hourly leave is permitted for half of the average daily working time of the monthly pay period immediately preceding the period during which the leave begins.

Art. 22 - Absence from work

1. Workers' absence from work must be always promptly notified to the employer. For absences due to sickness, art. 27 applies and for those due to an accident or occupational disease, art. 29 shall be enforced.
2. Absences not justified within the fifth day, provided there is no force majeure, are to be considered just cause for dismissal. To this end, the relevant letter of complaint and any subsequent dismissal letter will be sent to the address indicated in the letter of employment, as provided by art. 6, letter e) of this contract.

Art. 23 - Right to education

1. Taking into account the functionality of family life, the employer will encourage the employee to attend school courses for the achievement of the compulsory school diploma or specific professional title; a certificate of attendance must be presented to the employer on a monthly basis.
2. Any working hours not performed for these reasons are not paid, but can be made up under the standard working regime; within the daily working hours, hours related to the annual exams will be paid as many as are necessary to take the exams themselves.

Art. 24 - Marriage

1. In case of marriage, the employee is entitled to a paid leave of 15 calendar days.
2. Employees who benefit from board and lodging are entitled to the agreed payment in lieu of remuneration for the period of leave if they do not benefit from such payments during that period.
3. The pay due for the leave will be made upon presentation of the documents proving the marriage.
4. The employee may elect to take the marriage leave even if it does not coincide with the date of marriage, provided that it is taken within one year from the same and provided that the marriage is entered into within the same employment relationship. Failure to take the leave due to the resignation of the employee will not result in any right to remuneration in lieu.

Art. 25 - Protection of working mothers

1. Law regulations on the protection of working mothers apply, with the limitations indicated therein, except as provided in the following paragraphs.
2. It is forbidden to assign women to work:
 - a) during the 2 months prior to the expected date of delivery, except for any early or delayed arrangement as required to comply with the law;
 - b) for the potential period elapsing between that date and the actual delivery;
 - c) during the 3 months after delivery, except for authorized postponements.

These periods must be counted in the length of service in all respects, including those relating to the Christmas bonus and annual leave.
3. From the beginning of pregnancy, as long as it occurs during the employment relationship, and until the end of maternity leave, the employee cannot be dismissed, except for just cause.
The resignation of the employee during this period is invalid and ineffective if not notified in writing or if it has not taken place in the offices referred to in Article 2113, paragraph 4, of the Civil Code. Absences not justified within five days, if no force majeure causes occur, are to be considered just cause for dismissal of the employee.
4. In the event of voluntary resignation during the period for which dismissal is prohibited under paragraph 3, the employee is not required to give notice.
5. Law provisions on paternity protection as well as on adoption and pre-adoptive fostering apply, with the limitations set out.

Joint declaration

The Representatives of Unions who are signatories to this National Collective Labor Agreement will promote all useful initiatives towards bodies, organs and institutions, taking into account the particular conditions existing within the domestic working families, in order to extend the protection of working mothers.

Art. 26 - Protection of child labor

1. Recruitment of minors under the age of 16 is not allowed.
2. The recruitment of adolescents who have complied with compulsory schooling in accordance with Law n°. 977 of 17 October 1967, as amended by Legislative Decree n°. 345 of 4 August 1999, is allowed, provided that it is compatible with the special needs of health protection and does not lead to transgression of compulsory schooling.
3. It is forbidden for minors to take up night work, except in cases of force majeure.
4. The provisions of art. 4 of the Law of 2 April 1958, no. 339 shall also apply. According to said law, the employer who intends to hire a minor worker and let him/her live with his/her family, must obtain a written declaration of consent, bearing the signature, authenticated by the Mayor of the Municipality of residence of the employee, of the person exercising parental authority, who will then be given prior notice of dismissal; the employer is committed to special care of the minor, for the development and respect of his/her physical, moral and professional personality.

Art. 27 - Sick leave

1. In the event of illness, the employee must promptly notify the employer, except in cases of force majeure or objective impediments, within the contractually scheduled time for the start of work.
2. The employee shall subsequently provide the employer with the relevant medical certificate, issued within the day after the beginning of the illness. The certificate, indicating the prognosis of inability to work, must be delivered or sent by registered mail to the employer within two days of its issue.
3. Live-in employees do not need to submit a medical certificate unless specifically requested by the employer. It is mandatory for live-in employees to send a medical certificate if the illness occurs during annual leave or during periods when they are not present at the employer's home.
4. In case of illness, both live-in and live-out employees are entitled to keep their post:
 - a) for 10 calendar days if they have up to 6 months of seniority, once they have passed the probationary period;
 - b) for 45 calendar days if they have more than 6 months to 2 years of seniority;
 - c) for 180 calendar days if they have more than 2 years of seniority.
5. The periods relating to the preservation of the post are calculated within the calendar year, meaning the period of 365 days from the event.
6. The periods referred to in paragraph 4 will be increased by 50% in case of oncological disease, as documented by the competent Local Health Authority.
7. During the periods indicated in paragraphs 4 and 6 above, in the event of sickness, the total actual pay shall take effect for a maximum of 8, 10, 15 days in the year, for the seniority referred to in letters a), b) and c) of the same paragraph 4, to the following extent:

- until the 3rd consecutive day, 50% of the total actual pay;
 - from the 4th day onwards, 100% of the total actual pay.
8. The most favorable conditions currently in force that refer to the rules regarding live-in workers are still valid.
 9. The addition of the agreed payment in lieu of remuneration for board and lodging, for the staff who normally benefit from it, is due only if the sick employee is not in hospital or at the home of the employer.
 10. Sick leave during probationary or notice period will suspend the effects of said periods.

Art. 28 - Protection of working conditions

1. Every employee has the right to a safe and healthy working environment, based on the provisions of current legislation, with regard to domestic environments. To this end, the employer shall ensure the presence of a suitable residual-current circuit breaker on the electrical system.
2. The employer shall inform the worker about any risks existing in the work environment also related to the use of equipment, including telematic and robotic tools, and exposure to particular chemical, physical and biological agents.
3. Such information will be provided at the time of the definition of the tasks or their subsequent change, through the delivery of the appropriate document that will be drawn up by the bilateral Authority of the sector - Ebincolf.
4. The employer is entitled to install audio-visual systems inside the house.
5. Prior written notification of the installation or presence of such facilities shall be submitted to the employee and, in any case, any installation or presence of such facilities is forbidden in the accommodation reserved to the employee, pursuant to art. 36, paragraph 2, as well as in the sanitary facilities.
6. The images and information collected through audiovisual equipment must be used in compliance with current regulations on the processing of personal data.

Joint declaration

Considering that violence and harassment, including sexual harassment in the domestic workplace, constitute an abuse and a violation of human rights, the Representatives of Unions who are signatories to this National Collective Labor Agreement agree to promote initiatives, including through bilateral entities, in order to prevent and combat such unacceptable conduct that is incompatible with the respect of the human person, whether it is directed against the worker or the employer or his/her family members, as provided by ILO Convention n°. 190 of 2019 and ILO Recommendation n°. 206 of 2019.

Art. 29 - Accidents at work and occupational diseases

1. In the event of accidents at work and occupational diseases, both live-in and live-out employees are entitled to keep their post:

- a) for 10 calendar days if they have up to 6 months of seniority, once they have passed the probationary period;
 - b) for 45 calendar days if they have more than 6 months to 2 years of seniority;
 - c) for 180 calendar days if they have more than 2 years of seniority.
2. The periods relating to the preservation of the post are calculated within the calendar year, meaning the period of 365 days from the event.
3. In the event of accidents at work and occupational diseases the worker is entitled to the benefits provided for by Presidential Decree no. 1124 of 30 June 1965, and subsequent amendments.
4. The benefits are paid by INAIL, to which the employer shall report all accidents at work or occupational diseases as follows:
 - within 24 hours and by telegraph for mortal or presumed mortal cases;
 - within two days of receipt of the relevant certificate of accident or occupational disease, for cases diagnosed as not curable within three days;
 - within two days of receipt of the relevant certificate of prosecution, for those cases initially diagnosed as curable within three days but that have not been cured within this time limit.
5. The report to INAIL must be drawn up on a specific model prepared by the institute and accompanied by a medical certificate. Another report must be submitted within the same terms to the Public Security Authority in the cases provided for by law.
6. The employer must pay the total actual pay for the first three days of absence due to accident or occupational disease.
7. The addition of the agreed payment in lieu of remuneration, for the staff who normally benefit from it, is due only in the event that the worker is not in hospital or at the home of the employer.
8. Accidents at work and occupational diseases during the probationary or notice period will suspend the effects of said periods.

Art. 30 - Social Security benefits

1. Both live-in and live-out employees must be subject to the forms of insurance and social security provided by law.
2. In case of multiple relationships within the same employee insurance and social security benefits must be applied by each employer.
3. Any contrary agreement is null and void.

Art. 31 - Military service and call to arms

1. Reference is made to the laws governing the matter.

Art. 32 - Relocation

1. In the event of relocation to another municipality, the employee shall receive written notice at least 15 days in advance.

2. Relocated employees shall be paid, for the first 15 days of assignment to the new place of work, a daily allowance equal to 20% of the total actual pay for this period.
3. Relocated employees will also be paid the reimbursement of travel and transport expenses for themselves and their personal belongings, if they are not directly provided by the employer.
4. Employees who do not accept the relocation are entitled to an indemnity in lieu of notice, if the deadline referred to in paragraph 1 has not been respected.

Art. 33 - Travelling allowances

1. Live-in employees referred to in art.14, paragraph 1, are required, upon request of the employer, to travel, or to follow the employer or the person whose care they are in charge, during temporary stays in another municipality and/or in secondary residences. In these locations the employees will enjoy weekly rest.
2. In the cases of travel indicated in paragraph 1, the employee will be refunded any travel expenses that he/she has directly incurred on such occasions. The employees will also be paid a daily allowance, equal to 20% of the minimum daily wage, as per table A, for all the days in which he/she has been away or went on temporary stays, as indicated in paragraph 1, unless the obligation was provided as per contract in the letter of recruitment.

Art. 34 - Payments and pay slips

1. The employer shall prepare a payslip in duplicate, one for the employee, signed by the employer, and the other for the employer, signed by the employee, concomitantly with the periodic payment of wages and salaries.
2. The employee's salary is composed of the following items:
 - a) minimum contractual remuneration as per art. 35, including levels D) and D super) of a specific element called duty allowance;
 - b) any increase of salary according to age as per art. 37;
 - c) any payment in lieu of remuneration for board and lodging;
 - d) any supplement to minimum pay.
3. Until each assisted child reaches the sixth year of age, the family caregiver in Super B profile, letter b) (babysitter) will be entitled to receive, in addition to the minimum salary as per Art. 35, also the monthly allowance as per the following Table H). This allowance can be absorbed by any individual most favorable condition supplement to minimum pay received by the employee.
4. Employees who are classified at Super C or Super D levels, in charge of providing assistance to more than one person who is not self-sufficient, shall also receive a monthly allowance as set out in Table I). This allowance can be absorbed by any individual most favorable condition supplement to minimum pay received by the employee.
5. The pay slip must show whether the salary treatment referred to in letter d) of paragraph 2 is a non- absorbable "ad personam" most favorable condition; it shall also show, in addition to the items referred to in paragraph 2, the payment for overtime and holidays as well as deductions for social security charges.

6. The employer must issue a certificate showing the total amount paid out during the year; the certificate must be issued at least 30 days before the deadline for submitting the income-tax return, or when the employment relationship is terminated.
7. Employees classified in B, super B, super C and super D levels holding the quality certification referred to in the technical standard UNI 11766:2019 in force, are entitled to the monthly allowance referred to in Table L). This allowance can be absorbed by any overall individual most favorable condition pay received by the employee
8. As for live-in classified in the super D level, this allowance is absorbed by the occupational allowance set in Table A).

Notes on record

1. Upon expiry of the validity of the quality certification referred to in the UNI 11766:2019 technical standard, the allowance referred to in Table L) will no longer be due. In order to be entitled to this allowance, it is the employee's responsibility to provide the employer with a copy of the quality certification, if necessary even if it was obtained during the employment relationship.
2. Said allowance shall be due after 12 months from the starting date of this agreement.

Art. 35 - Minimum wage

1. Minimum wages are set out in Tables A, B, C, D, E, G, H, I and L hereto attached and are revalued annually pursuant to art. 38 below.

Art. 36 - Board and lodging

1. Board due to the worker shall assure him/her a healthy and sufficient diet; the working environment shall not be harmful to his/her physical and moral integrity.
2. The employer shall provide the employee with a suitable accommodation to safeguard the dignity and privacy of the employee.
3. The conventional values of board and lodging are fixed in table F hereto attached and are revalued annually pursuant to art. 38 below.

Art. 37 - Automatic seniority increases

1. Starting from 22 May 1972 for each two years of service with the same employer, the employee is entitled to an increase of 4% in the minimum contractual salary.
2. Starting from 1 August 1992 increases are not absorbable by any supplement to minimum pay.
3. The maximum number of increases is set at 7.

Notes on record

The first automatic seniority increase accrues from the month following the conclusion of each two-year period of service.

Art. 38 - Periodic change in minimum wage and standard value of board and lodging arrangements

1. Minimum contractual wages and standard values of board and lodging arrangements set out herein, are adjusted by the National Commission for the update of wages referred to in art. 45, according to changes in the cost of living for families of employees and workers recorded by ISTAT on 30 November of each year.
2. The Commission will be convened for this purpose by the Ministry of Labour and Social Security, no later than 20 December of each year, in first call, and, in any subsequent calls, every 15 days. After the third call, in case of lack of agreement or absence of the parties, the Ministry of Labour and Social Security is delegated by the contracting Organizations and Associations to determine the periodic variation of the minimum wage, as established in paragraph 1, in an amount equal to 80% of the variation in the cost of living for families of employees and workers recorded by 'ISTAT for the minimum contractual wages and in an amount equal to 100% for the conventional values of board and lodging.
3. Minimum contractual wages and standard values of board and lodging arrangements set out in accordance with the previous paragraphs are effective from January 1 of each year, unless otherwise agreed by the Parties.

Art. 39 - Year-end bonus

1. On the occasion of the Christmas period, and in any case within the month of December, the worker is entitled to an additional monthly salary, equal to the total actual pay, including the allowance in lieu of board and lodging, as clarified in the notes on record at the foot of this agreement.
2. Those employees whose performance does not reach one year of service will be paid as many twelfths of said monthly salary as the months of the employment relationship.
3. The thirteenth month's salary also accrues during absences due to illness, accident at work, occupational disease and maternity leave, within the limits of the period of retention of the post and for the part not paid by the relevant bodies.

Art. 40 - Termination of the employment relationship and notice

1. The employment relationship may be terminated by either party subject to compliance with the following notice periods:

for labour relationships of not less than 25 hours per week:

- up to 5 years' service with the same employer: 15 calendar days;
- over 5 years' service with the same employer: 30 calendar days. The above terms will be reduced by 50% in case of resignation by the worker.

for labour relationships of less than 25 hours per week:

- up to 2 years' service with the same employer: 8 calendar days;
- over 2 years' service with the same employer: 15 calendar days.

2. The notice periods referred to in the previous paragraph will be doubled in the event that the employer notifies the dismissal before the thirty-first day after the end of maternity leave.
3. For private caretakers, villa watchmen and other employees who benefit, with their families, from independent accommodation owned by the employer, and / or provided by the employer, the notice shall be of:
 - 30 calendar days, if they have up to one year's service,
 - 60 calendar days, if they have more years' service.

Upon expiry of the notice, the accommodation must be provided, free from people and things not owned by the employer.

4. In case of no or insufficient notice, an allowance equal to the salary corresponding to the period of notice not granted shall be payable by the withdrawing party.
5. Serious faults that do not make it possible to continue the employment relationship, even temporarily, may result in dismissal without notice. The dismissal does not exclude any liability that may be incurred by the employee.
6. The worker who resigns for good cause is entitled to pay in lieu of notice.
7. In the event of the death of the employer, the relationship can be terminated with the respect of the terms of notice indicated in this article.
8. The cohabiting family members, spouses, persons united by civil union or by stable common law cohabitation pursuant to Law no. 76/2016 and as amended, whose family status is certified by record of personal data, are jointly and severally liable for work credits accrued by the employee.

In any case, the jointly and severally liable party is liable only within the limits of the time duration resulting from the aforementioned registration.

9. If the employment relationship is terminated by notice of dismissal, the employer, upon written request of the employee, shall provide a written statement of dismissal.

Art. 41 - Severance pay (T.F.R.)

1. In any case of termination of employment, the worker is entitled to severance pay (T.F.R.) determined, pursuant to Law no. 297 of 29 May 1982, on the amount of wages received during the year, including the conventional value of board and lodging: the total is divided by 13.5.

The annual amounts set aside are increased in accordance with Article 1, paragraph 4, of the said Law, by 1.5% per annum, re- proportioned monthly, and by 75% of the increase in the cost of living, as verified by ISTAT, excluding the amount accrued in the current year.
2. Employers will pay the severance pay in advance, upon employee's request, no more than once a year, up to a maximum of 70% of what has been accrued.
3. The amount of severance pay annually accrued, from 29 May 1982 to 31 December 1989, is to be re- proportioned at a rate of 20/26 for employees that, in that period, have been classified in the second and third category.

4. For service periods prior to 29 May 1982, the seniority allowance is determined as follows:
 - A. For live-in or live-out labor relationships of more than 24 hours per week:
 - 1) for seniority accrued before 1 May 1958:
 - a) personnel already considered as employed: 15 days for each year of seniority;
 - b) personnel already considered as worker: 8 days for each year of seniority;
 - 2) for seniority accrued after 1 May 1958 and until 21 May 1974:
 - a) personnel already considered as employed: 1 month for each year of seniority;
 - b) personnel already considered as worker: 15 days for each year of seniority;
 - 3) for seniority accrued from 22 May 1974 to 28 May 1982:
 - a) personnel already considered as employed: 1 month for each year of seniority
 - b) personnel already considered as worker: 20 days for each year of seniority.
 - B. For labour relationship of less than 24 hours per week:
 - 1) for seniority accrued before 22 May 1974: 8 days for each year of seniority;
 - 2) for seniority accrued from 22 May 1974 to 31 December 1978: 10 days for each year of seniority;
 - 3) for seniority accrued from 1° January 1979 to 31 December 1979: 15 days for each year of seniority;
 - 4) for seniority accrued from 1 January 1980 to 29 May 1982: 20 days for each year of seniority.

The allowances, determined as above, are calculated according to the last pay and set aside in the severance pay.
5. In order to calculate the amount referred to in paragraph 4, the value of the working day is obtained by dividing by 6 the amount of the average weekly pay or by 26 the amount of the average monthly pay in force on 29 May 1982. These amounts must be increased by the Christmas bonus or thirteenth month's pay.

Art. 42 - Death benefit

1. In the event of the employee's death, the compensation in lieu of notice and severance pay must be paid to the spouse, children or, if they were dependent on the employee, relatives up to the 3rd degree and relatives related up to the 2nd degree.
2. The distribution of allowances and severance pay, if no agreement is reached between the beneficiaries, must be made in accordance with the law.
3. In absence of the aforementioned survivors, allowances shall be awarded in accordance with the rules of testamentary and lawful succession.

Art. 43 - Leave for trade union duties

1. The members of the territorial and national governing bodies of the Trade Union Organisations signing this agreement, whose office is certified by the trade union organisation to which they belong, granted upon their appointment and to be presented to the employer,

are entitled to paid leave for documented attendance of meetings of the aforementioned bodies, to the extent of 6 working days in the year.

2. Employees who intend to exercise this right must notify the employer 3 days in advance, by submitting the application for a permit issued by the trade union organisations to which they belong.

Art. 44 - Interpretation of the agreement

1. Individual and collective disputes arising with regard to the employment relationship, concerning the interpretation of the provisions of this agreement, may be submitted to the National Joint Committee referred to in Article 46.
2. The Commission will take a decision within 60 days upon receiving the claim.

Art. 45 - National Commission for the update of wages

1. A National Commission is established at the Ministry of Labour and Social Security, composed of representatives of the Trade Unions and Employers' Associations signing this agreement.
2. Each trade union and employees' association shall appoint their representative on the Committee, which shall act unanimously.
3. The National Commission is entrusted with the tasks set out in Articles 35, 36 and 38.

Art. 46 - National Joint Committee

1. A National Joint Committee is established at the bilateral Authority referred to in Article 48, comprising one representative for each of the employees' Trade Unions and an equal number of representatives of the Employers' Associations, who enter into this agreement.
2. The Commission shall be entrusted with the following tasks, in addition to those set out in Article 44:
 - a) expressing opinions and making proposals regarding the application of this employment agreement and the functioning of the Territorial Conciliation Commissions;
 - b) examining the requests of the Parties for the possible selection of new professional figures;
 - c) trying to reconcile the disputes that have arisen between the Territorial Employers' Associations and the Territorial Employees' Unions belonging to the National Associations and Organizations, entering into this contract.
3. The National Commission shall be convened whenever deemed appropriate or when requested in writing and reasoned by one of the parties to this contract.
4. The Parties agree to meet the Commission at least twice a year, in conjunction with the meetings of the Commission referred to in Article 45.

Art. 47 - Territorial Commissions of Conciliation

1. For all individual labor disputes relating to the application of this contract, the parties may, prior to legal action, attempt conciliation, as referred to in article 410 et seq. of the Civil Proc. Code, at the headquarters of the Territorial Employers' Associations or the Territorial Employees' Unions belonging to the National Associations and Organizations signing this contract.
2. The employee must be assisted by the representative of a trade union organization signing this contract. In the absence of the representative of an Employer's Association, it must be stated in the conciliation minutes that the employer has been informed of the possibility of being assisted by an Employer's Association and has expressly declined to do so.
3. The conciliation, that shall produce the effects referred to in Article 2113, paragraph 4 of the Italian Civil Code between the parties, shall be recorded in the specific minutes.

Art. 48 - Bilateral Authority EBINCOLF

1. The bilateral Authority is a joint body composed as follows: 50% by FIDALDO (currently constituted as indicated in the epigraph) and DOMINA, and the other 50% by Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS and Federcolf.
2. The national bilateral authority has the following functions:
 - a) It establishes the observatory that has the task of carrying out analyses and studies, in order to gather the peculiar aspects of the different realities in our country. In order to do so, the observatory will have to gather data about:
 - the employment situation of the category;
 - the average actual pay;
 - the level of application of the National Collective Labor Agreement in the territories;
 - the uniformity of the application of the National Collective Labour Agreement and legal regulations to immigrant workers;
 - the social security and welfare situation of the category;
 - the training needs;
 - the analyses and proposals concerning safety;
 - b) It fosters initiatives at different levels in the fields of training, professional qualification and certification of skills, also in collaboration with the regions and other competent bodies, as well as information on safety issues.

Art. 49 - Second-level bargaining

1. Second-level bargaining between the Trade Unions and the Employers' Associations signatory to this National Collective Labour Agreement may, as a rule, refer to the regional or provincial level for the autonomous provinces of Trento and Bolzano.
As an exception to the aforementioned provisions, the territorial scope of second level bargaining may also refer to metropolitan cities.

2. The negotiation referred to in the previous paragraph shall take place at Ebincolf, with the presence and agreement of all the signatories to this National Collective Labour Agreement.
3. It will cover only the following subjects:
 - i. board and lodging allowances;
 - ii. hours of time off for study and / or vocational training.
4. The agreements entered into pursuant to this article shall remain filed, for their effectiveness, at the bilateral Authority Ebincolf.

Art. 50 - CAS.SA.COLF

1. CAS.SA.COLF is a joint body made up of 50% FIDALDO and DOMINA, and 50% Filcams-Cgil, Fisascat- Cisl, UILTuCS and Federcolf.
2. CAS.SA.COLF is aimed to provide services in favor of employees and employers, including health care and insurance benefits, supplementary and additional to public services.

Art. 51 - Fondo Colf

1. Fondo Colf is a joint body made up of 50% FIDALDO and DOMINA, and 50% Filcams-Cgil, Fisascat- Cisl, UILTuCS and Federcolf.
2. The institutional purpose is to receive the contribution paid pursuant to Article 53 below and allocate it for the operation of the contractual instruments referred to in Articles 45 et seq.

Art. 52 - Supplementary pension fund

1. The Parties agree to establish a form of supplementary pension fund for workers in the sector, with modalities to be agreed within three months of the signing of this contract.
2. With regard to the implementation of the provisions of the previous paragraph, the Parties agree that the employer's contribution is equal to 1 per cent of the salary used to calculate the severance pay and the employee's contribution is equal to 0.55 per cent of the salary used to calculate the severance pay.

Art.53 - Assistance contributions provided for in the Agreement

1. With regard to the implementation of the provisions of Articles 44, 45, 46, 47, 48, 50 and 51 of this contract and for the functioning of joint bodies at the service of employees and employers, the stipulating Organisations and Associations shall collect the assistance contributions through a Social Security or Welfare Institution, in accordance with Law no. 311 of 4 June 1973, with collection by means of the instruments provided for by the regulations for the payment of the contributions to the social security and welfare institutions.
2. The payment of contributions referred to in paragraph 1 are compulsory. Both employers and employees are required to pay them at the hourly rate of 0.06 euros, of which 0.02 euros are paid by the employee.
3. The Parties acknowledge that in the assessments for the definition of the cost for the con-

tractual renewal, the incidence of the contributions referred to in this article has been taken into account, which, consequently, for the employer's share, are in the nature of pay, with effect from 1 July 2007.

Art. 54 - Entry into force and duration

1. This contract will become effective from 1 October 2020 and will expire on 31 December 2022; it shall remain in force until it is replaced by the next version.
2. In the event that one of the parties fails to give notice of termination of the contract, at least 3 months before the expiration date by registered letter with acknowledgment of receipt, the contract will be deemed to be tacitly renewed for three years.
3. The Parties will meet at the end of the 1st period of validity of this contract to consider the opportunity to apply any changes.

Clarifications on record.

- 1) The calculation of the daily wage is achieved by determining $1/26$ of the monthly salary. Example: hourly pay rate for hours worked during the week $52:12:26=1/26$ of the monthly salary.
- 2) When the term "calendar days" is used in the agreement, it refers to one thirtieth of the month (e.g. sick leave).
- 3) When the expression "working days" is used in the agreement, it refers to one twenty-sixth of the monthly salary (example: annual leave).
- 4) The fractions of a year shall be calculated in whole months and fractions of month, when they reach or exceed 15 calendar days shall be calculated as an entire month.
- 5) The term "total actual pay" is understood to include all the allowances in the attached tables, including board and lodging allowances.
- 6) The Representatives of Unions agree to update the current minimum wages by 12.00 euros with effect from 1 January 2021 for live-in employees included in the BS level of Table A, and proportionally for the other levels/tables. The salary update referred to in article 38 of this National Collective Labour Agreement will be carried out on the minimum salaries including the agreed increases.
- 7) The contractual assistance contributions to the extent provided for in Article 53, paragraph 2, are due as from 01/01/2021; provided that, until that date, the contributions are due to the extent set out in the previous National Collective Labour Agreement of 01/07/2013.

F
R
E
N
C
H



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
sur la Discipline de la Relation de Travail Domestique

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

Signée le 08 septembre 2020

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

Stipulée entre

FIDALDO – FEDERATION ITALIENNE DES EMPLOYEURS DOMESTIQUES composée de:

NUOVA COLLABORAZIONE,

ASSINDATCOLF,

A.D.L.D.,

A.D.L.C.,

DOMINA – ASSOCIATION NATIONALE DES EMPLOYEURS DOMESTIQUES;

et

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

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

SYNDICAT ITALIEN DES TRAVAILLEURS, DU TOURISME, DU COMMERCE ET DES SERVICES
(**UILTuCS**);

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

AU VU

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

A ETE SIGNÉ

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

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

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

Rome, Le 8 septembre 2020

SOMMAIRE

Procès-verbal de l'accord	pag.	79
Art. 1 – Champ d'application	»	83
Art. 2 – Indissolubilité de la présente réglementation	»	83
Art. 3 – Conditions plus favorables	»	83
Art. 4 – Documents de travail	»	83
Art. 5 – Recrutement	»	84
Art. 6 – Contrat individuel de travail (<i>Lettre de recrutement</i>)	»	84
Art. 7 – Contrat à durée déterminée	»	84
Art. 8 – Partage de poste	»	85
Art. 9 – Encadrement des travailleurs	»	86
Art. 10 – Service de soins de nuit discontinus pour la personne	»	89
Art. 11 – Services d'attente exclusivement	»	89
Art. 12 – Période d'essai	»	90
Art. 13 – Repos hebdomadaire	»	90
Art. 14 – Heures de travail	»	91
Art. 15 – Heures supplémentaires	»	92
Art. 16 – Jours fériés nationaux et ouvrables	»	93
Art. 17 – Congés	»	94
Art. 18 – Suspensions des jours non ouvrables	»	95
Art. 19 – Autorisations	»	95
Art. 20 – Autorisations à la formation professionnelle	»	96
Art. 21 – Congé pour les femmes victimes de violences sexistes	»	96
Art. 22 – Absences	»	97
Art. 23 – Droit à l'étude	»	97
Art. 24 – Mariage	»	97
Art. 25 – Protection des mères qui travaillent	»	97
Art. 26 – Protection du travail des mineurs	»	98
Art. 27 – Maladie	»	98
Art. 28 – Protection des conditions de travail	»	99
Art. 29 – Accident du travail et maladie professionnelle	»	100
Art. 30 – Protection de la sécurité sociale	»	101
Art. 31 – Service militaire et rappel aux armes	»	101
Art. 32 – Transferts	»	101

Art. 33 – Déplacements	pag. 101
Art. 34 – Rémunération et barème de paie	» 101
Art. 35 – Revenu minimum	» 103
Art. 36 – Logement et repas	» 103
Art. 37 – Échelon d’ancienneté	» 103
Art. 38 – Variation périodique du salaire minimum et des valeurs conventionnelles de la restauration et de l’hébergement	» 103
Art. 39 – Treizième mois de salaire	» 104
Art. 40 – Fin de la relation de travail et préavis	» 104
Art. 41 – Indemnité de fin de contrat (T.F.R.)	» 105
Art. 42 – Indemnisation en cas de décès	» 106
Art. 43 – Autorisation d’absence pour mandat syndical	» 106
Art. 44 – Interprétation du Contrat	» 107
Art. 45 – Commission Nationale de mise à jour des salaires	» 107
Art. 46 – Commission Paritaire Nationale	» 107
Art. 47 – Commissions territoriales de conciliation	» 107
Art. 48 – Agence bilatérale Ebincolf	» 108
Art. 49 – Négociation de second niveau.	» 108
Art. 50 – CAS.SA.COLF	» 109
Art. 51 – Fondo Colf	» 109
Art. 52 – Retraite complémentaire	» 109
Art. 53 – Cotisations d’assistance contractuelle.	» 109
Art. 54 – Entrée en vigueur et durée	» 110
Notes sur le procès-verbal	» 110
Tableaux de rémunération du salaire minimum	» 216

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE SUR LA DISCIPLINE de la relation de travail domestique

Art. 1 – Champ d'application

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

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

d'une part,

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

d'autre part,

réglementent la relation de travail domestique de manière unifiée pour l'ensemble du territoire national.

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

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

Art. 2 – Indivisibilité de ce règlement

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

Art. 3 - Conditions plus favorable

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

Art. 4 – Documents de travail

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

Art. 5 – Recrutement

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

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

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

Art. 7 - Contrat à durée déterminée (CDD)

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

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

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

Art. 8 – Partage de poste

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

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

Art. 9 – Encadrement des travailleurs

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

Catégorie A

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

Profils:

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

Catégorie A super

Profils:

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

Catégorie B

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

Profils:

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

Catégorie B super

Profil:

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

Catégorie C

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

Profil:

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

Catégorie C super

Profil:

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

Catégorie D

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

Profils:

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

Catégorie D super

Profils:

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

Note sur le procès-verbal:

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

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

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

Art. 11 – Services d'attente exclusivement

1. Le personnel embauché exclusivement pour garantir une présence nocturne percevra le salaire prévu au tableau E annexé au présent contrat, si la durée de la présence est comprise

entre 21 heures et 8 heures du matin, le travailleur devra obligatoirement bénéficier d'un repos complet de nuit dans un logement convenable.

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

Art. 12 – Période d'essai

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

Art. 13 – Repos hebdomadaire

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

4. Le repos hebdomadaire du dimanche est essentiel. Si pour faire face à des besoins imprévisibles et si aucune autre solution n'est envisageable, des prestations de travail doivent être assurées le dimanche, le travailleur aura droit à un nombre d'heures de repos non rémunéré équivalent le jour suivant et les heures travaillées seront rémunérées en appliquant la majoration de 60% de la rémunération globale de fait.
5. Si les convictions religieuses du travailleur prévoient la solennisation un autre jour que le dimanche, les parties pourront décider de son remplacement par une autre journée avec les mêmes effets contractuels; en l'absence d'accord, les dispositions des paragraphes précédents seront pleinement appliquées.

Art. 14 – Heures de travail

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

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

3. Conformément au paragraphe 2, l'embauche doit résulter d'un acte écrit, rédigé et signé par l'employeur et par le travailleur, indiquant les heures de travail effectif convenues et sa répartition dans le temps selon les plages horaires définies dans ce même paragraphe 2; les travailleurs ainsi embauchés bénéficieront de toutes les conditions définies par le présent contrat. Par acte écrit. Rédigé et signé par l'employeur et par le travailleur, contenant les

mêmes éléments, le contrat d'hébergement avec la durée normale de l'horaire de travail défini aux termes du paragraphe 1 pourra être transformé en contrat d'hébergement conforme aux conditions du paragraphe 2 et vice versa.

4. Le travailleur hébergé a le droit à un repos d'au moins 11 heures consécutives dans la même journée et si son horaire de travail quotidien ne se situe pas en intégralité entre 6h00 et 14h00, ou bien entre 14h00 et 22h00, à un repos intermédiaire non rémunéré, normalement, dans l'après-midi, dont la durée ne pourra pas être inférieures à 2 heures quotidiennes de repos effectif.

Au cours de cette période de repos le travailleur pourra quitter le domicile de l'employeur, sous réserve que ce temps soit effectivement utilisé pour récupérer physiquement et mentalement.

La récupération consensuelle et normale des heures non travaillées est autorisée, à raison de 2 heures maximum par jour.

5. La répartition des heures de travail est fixée par l'employeur, conformément à la durée indiquée au paragraphe 1, concernant le cohabitant à temps plein; pour le personnel cohabitant à service réduit ou non cohabitant, la répartition des heures fera l'objet d'un accord entre les parties.
6. A l'exception des dispositions visées aux arts. 10 et 11, le travail de nuit est considéré comme un travail effectué entre 22h heures et 6 heures, il est payé, avec une majoration de 20% de la rémunération globale horaire de fait, s'il s'agit d'heures supplémentaires assurées au-delà des heures normales de travail, comme le prévoient les dispositions de l'art. 15.
7. Les soins des personnes et des biens, sauf celles relevant du service, seront effectuées par le travailleur en dehors de ses heures de travail.
8. Il incombe au travailleur, tenu au respect d'un horaire quotidien égal ou supérieur à 6 heures au cours desquelles sa présence continue sur le poste de travail est convenue, de se charger de son repas s'il n'est pas fourni, cela devra donner lieu à une indemnité égale à sa valeur conventionnelle. Le temps nécessaire à la jouissance du repas, c'est à dire sans effectuer de prestation de travail fera l'objet d'un accord entre les parties et ne sera pas rémunéré.
9. L'employeur ayant plusieurs employés à plein temps effectuant des services d'aide aux personnes dépendante appartenant aux catégories CS ou DS, pourra embaucher un ou plusieurs travailleurs, hébergés ou non, appartenant aux catégories CS ou DS, pour qu'ils assurent les prestations des employés titulaires pendant leurs jours de repos, journaliers et hebdomadaires. Ces prestations seront rémunérées sur la base du tableau "G" et du tableau "F" incluant les majorations prévues d'hébergement de l'art. 36.

Art. 15 – Heures supplémentaires

1. Le travailleur peut être tenu de travailler au-delà des heures fixées, de jour comme de nuit, sauf en cas d'empêchement absolu dûment justifié. En aucun cas, les heures supplémentaires n'affectent le droit au repos journalier.

2. Par heures supplémentaires, on désigne tout travail supplémentaire excédant la durée journalière ou hebdomadaires maximale fixée par l'art. 14, paragraphe 1, lettre a) et b), sauf si la prolongation a été préalablement convenue pour la récupération des heures non travaillées.
3. Les heures supplémentaires sont payées selon la rémunération globale horaire prévue et qui sera majorée comme suit:
 - 25%, de 6 heures à 22 heures;
 - 50%, de 22 heures à 6 heures;
 - 60% en cas de jours fériés indiqués dans l'art. 16 ou le dimanche, si les convictions religieuses du travailleur prévoient la solennisation un autre jour que le dimanche, les parties pourront décider de son remplacement par une autre journée avec les mêmes effets contractuels.
4. Les heures de travail assurées par des travailleurs non-cohabitant, au-delà de 40 heures et jusqu'à 44 heures par semaine et effectuées de 6 heures à 22 heures, sont payées selon la rémunération globale horaire prévue majorée de 10%.
5. Les heures supplémentaires doivent être demandées avec un préavis d'au moins un jour, sauf en cas d'urgence ou de besoins particuliers imprévus.
6. En cas d'urgence, les prestations assurées pendant les heures de repos de jour et de nuit sont considérées comme de nature normale et n'entraîneront qu'une prolongation du repos proprement dit; ces prestations doivent être épisodiques et imprévisibles.

Art. 16 – Jours fériés et ouvrables

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

Ces journées de repos complet seront normalement payées.

2. Pour le rapport horaire, les jours fériés visés au paragraphe 1 sont payées sur la base du salaire horaire rapportée à 1/6 -ème de l'horaire hebdomadaire. Les jours fériés à payer sont tous ceux qui tombent dans la période concernée, indépendamment du fait qu'une prestation de travail soit prévue ou non pendant ces journées.

3. Si la prestation de travail est accordée, outre la rémunération quotidienne normale, le paiement des heures travaillées sera effectué au normal majoré de 60%.
4. Si les jours fériés tombent un dimanche, le travailleur aura le droit de récupérer le repos une autre journée il pourra demander le paiement de 1/26 de la rémunération globale mensuelle.
5. Les jours qui ont cessés d'être considérés comme des jours fériés à des fins civiles, aux termes de la Loi du 5 mars 1977, n. 54, ont été compensés par la reconnaissance au travail de la journée entière de repos lors des jours fériés énumérés au paragraphe 1.

Art. 17 – Congés

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

11. La jouissance des congés n'interrompt pas le cumul de tous les avantages contractuels.
12. Toute pathologie contractée par le travailleur pendant la période de congé conduisant à une hospitalisation, lorsqu'elle est dûment attestée, interrompt la jouissance des congés pendant toute sa durée.

Précision dans le procès-verbal.

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

Art. 18 – Suspensions des jours non ouvrables

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

Art. 19 – Autorisations

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

Les autorisations sont accordées comme suit:

- Cohabitants: 16 heures par an réduites à 12 pour les travailleurs visés par l'art. 14, paragraphe 2;
 - Travailleurs non-cohabitants avec des heures de travail inférieur à 30 heures par semaine: 12 heures par an.
- Pour les travailleurs non-cohabitant avec des heures de travail inférieur à 30 heures par semaine, les 12 heures seront accordées en fonction de l'horaire de travail effectif.
2. Les travailleurs pourront, par ailleurs, bénéficier d'un congé sans solde, avec l'accord des deux parties.
 3. En cas d'accident ou de décès d'un membre de sa famille ou des parents concubins au deuxième degré, a droit à un congé payé égal à 3 jours ouvrables.
 4. En cas de naissance d'un enfant, le travailleur (père) a droit à un congé payé de 2 jours, y compris pour l'exécution des formalités légales.
 5. Le travailleur qui en fait la demande pourra bénéficier d'autorisation d'absence de courte durée non rémunérées pour des raisons justifiables.
 6. En cas de congé sans solde, l'indemnité substitutive des frais d'hébergement et de nourriture n'est pas accordée.

Art. 20 – Autorisation pour formation professionnelle

1. Les travailleurs à temps plein et en CDI, ayant au moins 6 mois d'ancienneté chez l'employeur, peuvent bénéficier d'un monte annuel de 40 heures de congé payé pour suivre des formations professionnelles spécifiques pour collaborateurs ou assistants familiaux.
2. Sans préjudice des exigences indiquées ci-dessus, pour la participation à des cours de formation financés ou reconnus par l'Organisme bilatéral Ebincolf visé à l'art. 48, le nombre de congé payé annuel s'élève à 64 heures.
3. Le nombre d'heures annuel visé au paragraphe 1 peut également être utilisé pour toutes activités de formation prévues par la législation et nécessaires au renouvellement des cartes de séjour. Dans cette perspective les employeurs encourageront les travailleurs à suivre des formations spécifiques, gérées par des Organismes publics ou organisées ou reconnues par des Organismes bilatéraux, visant également le renouvellement des cartes de séjour. L'utilisation des nombres d'heures aux fins indiquées dans ce paragraphe doit être confirmée dans une documentation, indiquant également les heures des activités de formation effectuées.
4. Dans tous les cas, la possibilité d'accumulation pluriannuelle des autorisations en question qui doivent être utilisés pendant la période d'acquisition annuelle est exclue.

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

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

Art. 22 - Absences

1. Les absences du travailleur doivent en tout état de cause être justifiées sans délai auprès de l'employeur. Pour celles résultant d'une maladie, les dispositions de l'art. 27 s'appliqueront tandis que celles consécutives à un accident où une maladie professionnelle seront régies par l'art. 29.
2. Les absences non justifiées avant le cinquième jour, sauf en cas de force majeure, doivent être considérées comme un motif valable de licenciement. A cette fin, la lettre de contestation et éventuellement celle de licenciement seront envoyées à l'adresse indiquée dans la lettre d'embauche, comme le prévoit l'art. 6, lettre e) du présent contrat.

Art. 23 – Droit à la formation, étude

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

Art. 24 – Mariage

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

Art. 25 – Protection des mères qui travaillent

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

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

3. Dès le début de la grossesse, à condition que celle-ci soit intervenue pendant l'exercice de son travail, et jusqu'au terme du congé de maternité, l'employée ne peut pas être licenciée sans cause réelle et sérieuse. La démission de l'employée pendant cette période est considérée comme nulle et improductive si elle n'est pas transmise par écrit selon les modalités prévues par l'art. 2113, paragraphe 4, du code civil. Les absences injustifiées dans les cinq jours, sauf en cas de force majeure, sont à considérer comme une cause réelle du licenciement de l'employée.
4. En cas de démission volontaire présentée pendant la période visée par une interdiction de licenciement, aux termes du paragraphe 3, l'employée n'est pas tenue de faire un préavis.
5. Les dispositions de la loi sur la protection de la paternité ainsi que sur les adoptions et le placement pré-adoption sont appliquées avec les limitations indiquées.

Déclaration conjointe

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

Art. 26 – Protection du travail des mineurs

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

Art. 27 – Maladie

1. En cas de maladie, le salarié doit en avertir rapidement l'employeur, sauf en cas de force majeure ou d'empêchement, dans le délai prévu pour le début de sa prestation de travail.
2. Le travailleur doit alors faire parvenir à l'employeur un certificat médical délivré au plus tard le jour suivant le début de sa maladie. Le certificat indiquant son incapacité de travail doit être fourni ou envoyé par lettre recommandée à l'employeur dans les deux jours qui suivent sa délivrance.

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

Art. 28 – Protection des conditions de travail

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

conformément à l'art. 36, paragraphe 2, ainsi que dans les toilettes.

6. Les images et informations collectées au moyen de systèmes audiovisuels doivent être traitées conformément à la réglementation en vigueur sur le traitement des données personnelles.

Déclaration conjointe

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

Art. 29 – Accident de travail et maladie professionnelle

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

Art. 30 – Protections de la sécurité sociale

1. Le travailleur doit être soumis aux types de prestations d'assurance et de sécurité sociale prévues par la loi, aussi bien en cas de cohabitation que de non-cohabitation avec son employeur.
2. En cas de relations multiples impliquant le même travailleur, les formes d'assurance et de sécurité sociale doivent être appliquées par chaque employeur.
3. Tout accord contraire est nul.

Art. 31 – Service militaire et rappel aux armes

1. Se référer aux lois régissant la matière.

Art. 32 – Transferts

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

Art. 33 – Déplacements

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

Art. 34 – Rémunération et barème de paie

1. Lorsqu'il procède au paiement périodique de la rémunération de son employé, l'employeur doit établir une fiche de paie en double exemplaire, une pour le travailleur, signée par l'employeur, l'autre pour l'employeur, signée par le travailleur.

2. Le salaire du travailleur se compose des éléments suivants:
 - a) salaire minimum contractuel tel que décrit dans l'art. 35, incluant pour les catégories D) et D super) un élément spécifique appelé indemnité de fonction;
 - b) éventuels échelons d'ancienneté indiqués dans l'art. 37;
 - c) compensation éventuelle des frais d'hébergement et de nourriture;
 - d) toute augmentation du salaire minimum.
3. Jusqu'à l'Age de six ans de chaque enfant assisté, l'assistant familial encadré dans le profil B Super), lett. b) (baby sitter) aura le droit de recevoir, en plus du salaire minimum visé à l'art. 35, également l'indemnité mensuelle mentionnée dans le Tableau H). Cette indemnité peut être absorbée par tout éventuel super minimum individuel plus favorable reçu par le travailleur.
4. Le travailleur de la catégorie C Super) ou D Super) employé comme assistant de plus d'une personne dépendante, a également droit à une indemnité mensuelle comme indiqué dans le Tableau I). Cette indemnité est absorbable par tout super minimum éventuels individuels plus favorable reçus par le travailleur.
5. Le bulletin de paie devra indiquer si la rémunération visée à la lettre d) du paragraphe 2 est une condition plus favorable 'ad personam' en plus des éléments visés au paragraphe 2, il devra préciser la rémunération des heures supplémentaires et les jours fériés ainsi que les déductions pour la sécurité sociale.
6. L'employeur est tenu de délivrer une attestation mentionnant le montant total des sommes versées au cours de l'année; l'attestation doit être délivrée au moins 30 jours avant la date limite de dépôt de la déclaration de revenus, c'est-à-dire à l'occasion de la cessation du rapport de travail.
7. Le travailleur classé dans les catégories B), B super), C super) et D super) en possession de la certification de qualité en cours de validité visée dans la norme technique UNI 11766:2019, est redevable de l'indemnité mensuelle visée au Tableau L). Cette indemnité peut être absorbée par toute rémunération globale éventuelle plus favorable perçues par le travailleur.
8. Pour les travailleurs hébergés classé dans le profil D super) cette indemnité est absorbée par celle de la fonction mentionnée au Tableau A).

Note verbale

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

Art. 35 – Salaire minimum

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

Art. 36 – Logement et repas

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

Art. 37 – Echelons d'ancienneté

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

Note au procès-verbal

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

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

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

ment, définis aux termes des paragraphes précédents, ont effet à compter du 1er janvier de chaque année, sauf accord contraire des parties.

Art. 39 – Treizième mois de salaire

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

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

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

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

- Jusqu'à 5 ans d'ancienneté auprès du même employeur:
15 jours calendaires;
 - Plus de 5 ans d'ancienneté auprès du même employeur:
30 jours calendaires.
- Ces délais seront réduits de 50% en cas de démission du travailleur.

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

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

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

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

4. En l'absence de préavis ou en cas de préavis insuffisant, la partie qui renonce devra payer une indemnité correspondant au salaire à la période de préavis non respectée.

5. Des lacunes graves entraînant l'inexécution, même temporaire du rapport de travail peuvent conduire à un licenciement sans préavis. Le licenciement n'exclut pas les responsabilités éventuelles du travailleur.
L'indemnité compensatrice de préavis revient à tout travailleur qui démissionne pour une cause juste et suffisante.
6. En cas de décès de l'employeur, le rapport peut être dissout moyennant le respect des délais de préavis indiqués dans le présent article.
7. Les membres de la famille hébergés, les conjoints, les personnes mariées civilement ou par un concubinage stable conformément à la Loi. n. 76/2016 et les modifications et ajouts ultérieurs, dont la situation familiale est certifiée par le bureau d'état civil, sont obligés pour les points de travail accumulés par l'employeur. Dans tous les cas, le sujet est solidairement responsable uniquement dans la limite de la durée temporelle résultant de cet enregistrement historique.
8. Si le rapport de travail est interrompu suite à un préavis de licenciement, l'employeur soit, sur demande écrite du travailleur, fournir une déclaration écrite attestant que le licenciement a eu lieu.

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

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

- b) au personnel déjà considéré comme ouvrier: 15 jours par année d'ancienneté;
- 3) pour l'ancienneté acquise du 22 mai 1974 au 28 mai 1982:
 - a) au personnel déjà considéré comme étant employé: 1 mois par année d'ancienneté
 - b) au personnel déjà considéré comme ouvrier: 20 jours par année d'ancienneté.
- B. Pour le rapport de travail inférieur à 24 heures hebdomadaires:
 - 1) Pour l'ancienneté acquise avant le 22 mai 1974: 8 jours pour chaque année d'ancienneté;
 - 2) pour l'ancienneté acquise du 22 mai 1974 au 31 décembre 1978: 10 jours par année d'ancienneté;
 - 3) pour l'ancienneté acquise du 1er janvier 1979 au 31 décembre 1979: 15 jours par année d'ancienneté;
 - 4) pour l'ancienneté acquise du 1er janvier 1980 au 29 mai 1982: 20 jours par année d'ancienneté.

Les indemnités décrites ci-dessus, sont calculées sur la base du dernier salaire et intégrées à l'indemnité de départ T.F.R.
- 5. Pour le calcul visé au paragraphe 4, la valeur de la journée de travail est calculée en divisant par 6 le montant de la rémunération moyenne hebdomadaire ou par 26 le montant de la rémunération moyenne mensuelle appliquée à la date du 29 mai 1982. Ces montants sont majorés de la prime de Noël ou du treizième mois.

Art. 42 – Indemnisation en cas de décès

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

Art. 43 – Autorisations d'absence pour mandat syndical

- 1. Les membres des instances dirigeantes territoriales et nationales des Organisations Syndicales signataires de la présente convention et dont la charge résulte d'une attestation spécifique de l'Organisation Syndical délivrée le jour de la nomination et à présenter à l'employeur, ont droit à un congé payé rémunéré pour participer aux réunions de ces organismes, à hauteur de six jours de travail au cours de l'année.

2. Les travailleurs qui souhaitent exercer ce droit doivent en informer l'employeur normalement 3 jours à l'avance, en présentant la demande d'autorisation délivrée par les syndicats dont ils sont membres.

Art. 44 – Interprétation du Contrat

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

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

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

Art. 46 - Commission Paritaire Nationale

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

Art. 47 – Commissions Territoriales de Conciliation

1. Pour tous les litiges individuels relatifs à l'application de la présente convention, les parties pourront engager, avant toute action judiciaire, une tentative de conciliation telle que

visée à l'art. 410 et suivants le Code de Procédures Civiles, auprès du siège des Associations territoriales des employeurs ou des OO.SS. territoriales des travailleurs appartenant aux Associations et Organisations Nationales signataires du présent contrat.

2. Le travailleur doit être assisté par le représentant d'une Organisation syndicale des travailleurs signataires de cette convention. En l'absence du représentant d'une Association d'employeurs, il doit être précisé dans le rapport de conciliation que l'employeur a été informé de la possibilité d'être assisté par une association d'Employeur et y a expressément renoncé.
3. La conciliation, qui produit entre les parties les effets tels que visés à l'art. 2113, paragraphe 4 du Code Civil, devra donner lieu à un procès-verbal.

Art. 48 – Organisme Bilatéral Ebincolf

1. L'Organisme bilatéral est un organisme paritaire composé comme suit: 50% par FIDALDO (actuellement constituée comme indiqué dans l'épigraphe) et DOMINA, et les 50% restants par Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS et Federcolf.
2. L'Organisme bilatéral a les fonctions suivantes:
 - a) Il institue l'observatoire qui a pour mission de réaliser des analyses et des études afin d'appréhender les aspects particuliers des différentes réalités présentes dans notre pays. A cette fin, l'observatoire devra détecter:
 - la situation de l'emploi de la catégorie;
 - les rémunérations moyennes de fait;
 - le niveau d'application de la convention collective nationale CCNL dans les territoires;
 - le degré d'uniformité sur l'application de la convention collective nationale CCNL et des dispositions légales aux travailleurs immigrés;
 - la situation en matière de santé et de prévoyance pour cette catégorie;
 - les besoins de formation;
 - les analyses et les propositions en matière de sécurité;
 - b) il encourage à différents niveaux les initiatives en matière de formation et de qualification professionnelle, y compris en partenariat avec les Régions et les autres Organismes compétents, ainsi que les informations en matière de sécurité.

Art. 49 – Négociation de second niveau

1. La négociation de second niveau entre les syndicats OO.SS. et les Associations d'employeurs signataires CCNL fera référence, en principe, dans l'ensemble de la région ou de la province pour les provinces autonomes de Trento et de Bolzano.
Nonobstant ce qui précède, le champ d'application territorial de la négociation de second niveau pourra également se référer à des villes métropolitaines.
2. La négociation décrite dans le paragraphe précédent aura lieu auprès de l'Ebincolf, en présence et avec l'accord de tous les signataires de la présente convention collective CCNL.

3. Elle couvrira exclusivement les matières suivantes:
 - i. Indemnité de restauration et d'hébergement;
 - ii. Temps libre pour l'étude et/ou de formation professionnelle.
4. Les accords conclus en vertu de cet article seront déposés aux fins de leur efficacité, auprès de l'Organisme bilatéral Ebincolf.

Art. 50 - CAS.SA.COLF

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

Art. 51 - Fondo Colf

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

Art. 52 - Retraite complémentaire

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

Art. 53 - Cotisations d'assistance contractuelle

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

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

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

Précision au verbal.

- 1) Le calcul du salaire journalier est obtenu en déterminant $1/26$ du salaire mensuel. Exemple: taux de rémunération horaire pour les heures travaillées pendant la semaine $52:12:26=1/26$ du salaire mensuel.
- 2) Lorsque l’expression “jours du calendrier” est employée dans le contrat, elle désigne les trentièmes du salaire mensuel (exemple: maladie).
- 3) Lorsque l’expression “jours ouvrables” est utilisée dans le contrat, elle désigne les vingtièmes du salaire mensuel (exemple: congés).
- 4) Les fractions d’année doivent être calculées en mois entiers et les fractions de mois, lorsqu’elles atteignent ou dépassent les 15 jours calendaires, se calculent en mois entier.
- 5) L’expression “rémunération globale de fait” désigne la rémunération incluant l’indemnité de restauration et d’hébergement pour ceux qui en bénéficient et de manière limitée aux prestations consommées.
- 6) Les Partenaires Sociaux prévoient la mise à jour des salaires minimum en vigueur à hauteur de 12,00 € avec effet à partir du 1er janvier 2021 pour les cohabitants classés dans la catégorie BS du tableau A), et proportionnellement pour les autres catégories/tableaux. Comme convenu, la mise à jour de la rémunération visée à l’art. 38 de la présente convention collective nationale CCNL sera effectuée sur les salaires minimum, hausses comprises.
- 7) Les contributions d’assistance contractuelle dans la mesure prévue par l’art. 53, paragraphe 2, prennent effets à compter du 01/01/2021; il est entendu que jusqu’à cette date les contributions sont dues dans la mesure prévue par le précédent CCNL du 01/07/2013.

S
P
A
N
I
S
H



CONTRATO COLECTIVO NACIONAL DE TRABAJO
sobre la disciplina del trabajo doméstico

**Contrato Colectivo Nacional de Trabajo
sobre la disciplina del trabajo doméstico**

firmado el 08 de septiembre de 2020
con las revisiones e integraciones indicadas en el acta
del 28 de septiembre de 2020

entre

FIDALDO – FEDERACIÓN ITALIANA DE EMPLEADORES DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS formada por:

NUOVA COLLABORAZIONE,
ASSINDATCOLF,
A.D.L.D.,
A.D.L.C.,

DOMINA – ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADORES DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS;

y

FEDERACIÓN ITALIANA TRABAJADORES COMERCIO, TURISMO Y SERVICIOS (**FILCAMS- CGIL**);

FEDERACIÓN ITALIANA SINDICATOS ENCARGADOS DE SERVICIOS COMERCIALES AFINES Y DEL TURISMO (**FISASCAT-CISL**);

UNIÓN ITALIANA TRABAJADORES TURISMO COMERCIO Y SERVICIOS (**UILTuCS**);

FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA PERSONA HUMANA (**FEDERCOLF**);

VISTOS

El Contrato Colectivo Nacional de Trabajo sobre la disciplina de la relación laboral doméstica, estipulado el día 1 de julio de 2013, y el resultado de las negociaciones para su renovación

SE ESTIPULÓ

el Contrato Colectivo Nacional de Trabajo adjunto sobre la disciplina de la relación laboral doméstica, formado por:

- a) cincuenta y cuatro artículos;
- b) aclaraciones en el acta;
- c) tablas de salario mínimo (tablas A/L).

Leídos, aprobados y firmados por los representantes de todas las Organizaciones estipulantes.

Roma, 8 de septiembre de 2020

ÍNDICE

Acta de firma	pag.	113
Art. 1 - Ámbito de aplicación	»	117
Art. 2 - Indisociabilidad de esta reglamentación	»	117
Art. 3 - Condiciones más beneficiosas	»	117
Art. 4 - Documentos de trabajo	»	117
Art. 5 - Contratación	»	118
Art. 6 - Contrato individual de trabajo (<i>Carta de contratación</i>)	»	118
Art. 7 - Contratación de duración determinada	»	118
Art. 8 - Trabajo compartido	»	119
Art. 9 - Clasificación de los trabajadores	»	120
Art. 10 - Prestación discontinua nocturna de cuidado a la persona	»	123
Art. 11 - Prestaciones únicamente de espera	»	124
Art. 12 - Período de prueba	»	124
Art. 13 - Descanso semanal	»	125
Art. 14 - Horario de trabajo	»	125
Art. 15 - Horas extraordinarias	»	127
Art. 16 - Fiestas nacionales y entre semana	»	127
Art. 17 - Vacaciones	»	128
Art. 18 - Suspensiones laborales fuera del período de vacaciones	»	129
Art. 19 - Permisos	»	129
Art. 20 - Permisos de formación profesional	»	130
Art. 21 - Permiso para mujeres víctimas de violencia de género	»	131
Art. 22 - Ausencias	»	131
Art. 23 - Derecho a la educación	»	131
Art. 24 - Matrimonio	»	132
Art. 25 - Protección de las madres trabajadoras	»	132
Art. 26 - Protección del trabajo infantil	»	133
Art. 27 - Enfermedad	»	133
Art. 28 - Protección de las condiciones laborales	»	134
Art. 29 - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	»	135
Art. 30 - Salvaguardias de seguridad social	»	136

Art. 31	- Servicio militar y llamada a las armas	.	.	.	.	.	.	pag.	136
Art. 32	- Traslados	.	.	.	.	.	.	»	136
Art. 33	- Desplazamientos de trabajo	.	.	.	.	.	.	»	136
Art. 34	- Remuneración y calendario de pagos	.	.	.	.	.	.	»	136
Art. 35	- Salarios mínimos	.	.	.	.	.	.	»	138
Art. 36	- Alojamiento y manutención	.	.	.	.	.	.	»	138
Art. 37	- Escalones de antigüedad	.	.	.	.	.	.	»	138
Art. 38	- Variación periódica de los salarios mínimos y de los valores convencionales ù de manutención y alojamiento	.	.	.	.	.	.	»	138
Art. 39	- Decimotercera mensualidad	.	.	.	.	.	.	»	139
Art. 40	- Terminación de la relación laboral y preaviso	.	.	.	.	.	.	»	139
Art. 41	- Indemnización por despido	.	.	.	.	.	.	»	140
Art. 42	- Indemnización en caso de muerte	.	.	.	.	.	.	»	141
Art. 43	- Permisos sindicales	.	.	.	.	.	.	»	142
Art. 44	- Interpretación del Contrato	.	.	.	.	.	.	»	142
Art. 45	- Comisión nacional de actualización retributiva	.	.	.	.	.	.	»	142
Art. 46	- Comisión Paritaria Nacional	.	.	.	.	.	.	»	142
Art. 47	- Comisiones territoriales de conciliación	.	.	.	.	.	.	»	143
Art. 48	- Ente bilateral Ebincolf	.	.	.	.	.	.	»	143
Art. 49	- Contrataciones de segundo nivel	.	.	.	.	.	.	»	144
Art. 50	- CAS.SA.COLF	.	.	.	.	.	.	»	144
Art. 51	- Fondo Colf	.	.	.	.	.	.	»	144
Art. 52	- Seguridad social complementaria	.	.	.	.	.	.	»	144
Art. 53	- Contribuciones de asistencia contractual	.	.	.	.	.	.	»	145
Art. 54	- Entrada en vigor y duración	.	.	.	.	.	.	»	145
Aclaraciones en el acta									» 145
Tablas de salarios mínimos									» 216

CONTRATO COLECTIVO NACIONAL DE TRABAJO sobre la disciplina del trabajo doméstico

Art. 1 - Ámbito de aplicación

1. Este contrato colectivo nacional colectivo de trabajo, estipulado entre:

- **FIDALDO**, Federación Italiana de empleadores de trabajadores domésticos, adherente a Confedilizia, constituida por NUOVA COLLABORAZIONE, ASSINDATCOLF, ADLD, ADLC,
- **DOMINA**, Asociación Nacional Familias Empleadoras de Trabajadores Domésticos

de una parte,

y **Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS y Federcolf**

de otra parte,

regula, de manera unificada para todo el territorio nacional, las relaciones del trabajo doméstico.

El contrato se aplica a los asistentes familiares (empleados/as de hogar, canguros y otros perfiles profesionales a los que se refiere este Contrato Colectivo Nacional de Trabajo), incluidos los de nacionalidad no italiana o apátridas, independientemente de su remuneración, empleados en el funcionamiento de la vida familiar y de la convivencia familiarmente estructurada, teniendo en cuenta algunas características fundamentales de la relación.

2. Siguen en vigor, para los sujetos a las que se dirigen, las normas dictadas en materia de colocación de conformidad con el Acuerdo del 24 de noviembre de 1969, n. 68, ratificado por la ley italiana del 18 de mayo de 1973, n. 304.

Art. 2 - Indisociabilidad de esta reglamentación

1. Dentro del ámbito de cada una de sus instituciones, las disposiciones de esta reglamentación colectiva nacional son inseparables y correlativas entre ellas y, por lo tanto, no podrán acumularse con otros tratamientos, considerándose por las partes en general más beneficiosas respecto a aquellas de otros contratos colectivos anteriores.

Art. 3 - Condiciones más beneficiosas

1. Todos los posibles tratamientos más favorables se mantendrán en la modalidad de «ad personam».

Art. 4 - Documentos de trabajo

1. En el momento de la contratación, el empleado deberá entregar al empleador los documentos necesarios en cumplimiento de la legislación vigente y proporcionar los documentos del seguro y de la seguridad social, así como cualquier otro documento sanitario actualizado con todos los certificados exigidos por la legislación vigente, un documento de identidad personal vigente y cualquier diploma o certificado profesional específico. El trabajador no comunitario podrá ser contratado si dispone de un permiso de residencia válido para la realización de trabajo subordinado.

Art. 5 – Contratación

1. La contratación del trabajador se realizará conforme a la ley.

Art. 6 - Contrato individual de trabajo (Carta de contratación)

1. Entre las partes deberá establecerse un contrato de trabajo (carta de contratación), en el que se indicarán, junto con otras posibles cláusulas específicas:
 - a) fecha de inicio de la relación de trabajo;
 - b) nivel de pertenencia, incumbencias;
 - c) duración del período de prueba;
 - d) existencia o ausencia de cohabitación;
 - e) la residencia del trabajador, así como cualquier otro domicilio, válido a los efectos de la relación laboral. Para las relaciones de cohabitación, el trabajador deberá indicar cualquier domicilio distinto al de convivencia, para que sea válido en caso de ausencia de éste, o validar a todos los efectos la misma dirección de cohabitación, incluso en el caso de su ausencia y siempre que la relación laboral sea vigente;
 - f) duración de la jornada laboral y su distribución;
 - g) posible uniforme de trabajo, que deberá ser proporcionado por el empleador;
 - h) para los trabajadores cohabitantes, la colocación del medio día de descanso semanal, además del día de descanso semanal fijado para el domingo o a otro día en el caso a que se refiere el art. 13, último apartado;
 - i) remuneración acordada;
 - j) lugar de ejecución de la prestación laboral, así como la previsión de cualquier cambio temporal por vacaciones o por otros motivos familiares (desplazamientos de trabajo);
 - k) período acordado de disfrute de las vacaciones anuales;
 - l) indicación de un espacio adecuado en el que el empleado pueda colocar y almacenar sus pertenencias personales;
 - m) pago obligatorio de las contribuciones de asistencia contractual, como se indica en el artículo 53;
 - n) posible presencia de sistemas audiovisuales dentro del hogar;
 - o) aplicación de todas las demás instituciones previstas en este contrato.
2. La carta de contratación, firmada por el empleado y por el empleador, deberá intercambiarse entre las partes. Las variaciones de las condiciones contractuales, no meramente ocasionales, deberán ser pactadas.

Art. 7 - Contratación de duración determinada

1. La contratación puede realizarse por un período determinado, cumpliendo las normativas en vigor, obligatoriamente por escrito, con el intercambio entre las partes de la respectiva carta, en la que deben especificarse los casos que la justifican.

2. La forma escrita no será necesaria si la duración de la relación laboral, puramente ocasional, no excede los doce días naturales.
3. El término del contrato de duración determinada podrá ser, con el consentimiento del trabajador, prorrogado solo si la duración inicial del contrato es inferior a 24 meses. En estos casos se pueden realizar un máximo de cuatro prórrogas, siempre que se requieran por motivos objetivos y que se refieran a la misma actividad laboral para la cual se estipuló el contrato de duración determinada; sin embargo, la duración total de la relación temporal no puede exceder los 24 meses, incluida cualquier prórroga. En los contratos de duración determinada que superen los 12 meses es necesario introducir la causa.
4. A modo de ejemplo, se permitirá la aposición de un término final de la duración del contrato de trabajo en los siguientes casos:
 - para la ejecución de un servicio definido o predeterminado en el tiempo, aun siendo repetitivo;
 - para sustituir incluso parcialmente a trabajadores que hayan obtenido una suspensión de la relación por razones familiares, incluyendo la necesidad de reunirse con familiares residentes en el extranjero;
 - para sustituir a trabajadores enfermos, heridos, con permiso de maternidad o que benefician de los derechos establecidos por la ley sobre protección de menores y discapacitados, aun en períodos de conservación obligatoria del puesto;
 - para sustituir a trabajadores de vacaciones;
 - para la asistencia fuera del domicilio a personas dependientes ingresadas en hospitales, centros de curas, residencias sanitarias de ayuda y residencias para personas de edad.
5. Asimismo, para los casos que justifican la contratación de duración determinada, los empleadores podrán beneficiar de la opción de trabajo de duración determinada.

Art. 8 - Trabajo compartido

1. En cumplimiento de la normativa adjunta a este contrato, se permite la contratación de dos trabajadores que asuman conjuntamente el cumplimiento de una única obligación laboral.
2. Sin perjuicio de la obligación de solidaridad y salvo diferente acuerdo entre las partes contratantes, cada uno de los dos empleados queda responsable personal y directamente de la ejecución de la obligación laboral completa.
3. El contrato de trabajo compartido debe ser estipulado por escrito. En la carta de contratación deberán estar indicadas las condiciones económicas y normativas de cada trabajador en virtud de este contrato colectivo, así como la medición porcentual y la colocación temporal del trabajo diario, semanal, mensual o anual que se espera que sea realizado por cada uno de los dos trabajadores.
4. Sin perjuicio de cualquier otro acuerdo entre las partes contratantes, los dos trabajadores podrán determinar, a su discreción y en cualquier momento, sustituciones entre ellos, así como modificar de mutuo acuerdo la colocación temporal de sus respectivos horarios de

trabajo; en cuyo caso el riesgo de imposibilidad de prestación laboral, por hechos relacionados con uno de los responsables, recaerá sobre el otro obligado. El régimen pecuniario y normativo de cada uno de los dos trabajadores se reajustarán como resultado de la prestación de trabajo realmente realizada por cada uno de los trabajadores.

5. Se prohibirá cualquier sustitución por terceros, en caso de imposibilidad de uno o ambos trabajadores obligados.
6. Salvo que se acuerde lo contrario entre las partes, la dimisión o el despido de uno de los trabajadores responsables implicará la extinción de todo el vínculo contractual. Esta disposición no se aplicará si, a petición del empleador o previa propuesta del otro prestador de servicios, éste último se ofrece a cumplir con las obligaciones laborales, total o parcialmente, en cuyo caso el contrato de trabajo compartido se convertirá en un contrato normal de trabajo subordinado en virtud del art. 2094 del Código Civil italiano. Análogamente, el empleado podrá indicar la persona con quien, previo consentimiento del empleador, podrá asumir el desempeño laboral de forma solidaria. En cualquier caso, la ausencia de acuerdo entre las partes dará lugar a la extinción de todo el vínculo contractual.

Art. 9 - Clasificación de los trabajadores

1. Los auxiliares familiares pueden clasificarse en cuatro niveles, a cada uno de los cuales le corresponden dos parámetros de remuneración, el superior de los cuales se define como «súper»:

Nivel A

A este nivel pertenecen los auxiliares familiares, no encargados de atender a las personas que desempeñan sus funciones de manera competente, en relación con los perfiles laborales indicados, a nivel ejecutivo y bajo el control directo del empleador.

Perfiles:

- a) Encargado de la limpieza. Realiza únicamente las incumbencias relacionadas con la limpieza de la casa;
- b) Encargado de la lavandería. Realiza únicamente incumbencias relacionadas con la lavandería;
- c) Ayudante de cocina. Realiza únicamente incumbencias de apoyo al cocinero;
- d) Encargado del establo. Realiza tareas de limpieza normales en el establo y de cuidado general del/de los caballo/s;
- e) Auxiliar de animales domésticos. Realiza únicamente incumbencias relacionadas con el cuidado de animales domésticos;
- f) Encargado de la limpieza y del riego de las zonas verdes;
- g) Obrero común. Realiza únicamente tareas manuales, duras, ya sea para grandes limpiezas o en el ámbito de las pequeñas labores de mantenimiento.

Nivel A súper**Perfiles:**

- a) Encargado de la compañía. Realiza únicamente incumbencias de mera compañía hacia personas adultas autosuficientes, sin llevar a cabo ningún otro trabajo;

Nivel B

A este nivel pertenecen los auxiliares familiares que, desarrollan sus incumbencias con competencia específica, aun cuando a nivel ejecutivo.

Perfiles:

- a) Trabajador familiar de propósito general multifuncional. Realiza incumbencias múltiples relacionadas con el curso normal de la vida familiar, desempeñando, de manera promiscua, tareas de limpieza y reordenación de la casa, de asistente de la cocina, asistente de la lavandería, asistente de animales domésticos, así como otras tareas dentro del ámbito del nivel de pertenencia;
- b) Guardián de vivienda privada. Lleva a cabo tareas de vigilancia de la casa de su empleador y relativas pertinencias y, si se proporciona alojamiento en la propiedad, de custodia;
- c) Encargado del planchado. Realiza incumbencias relacionadas con el planchado;
- d) Camarero. Atiende la mesa y las habitaciones;
- e) Jardinero. Empleado que se ocupa de las zonas verdes y de las intervenciones para su mantenimiento;
- f) Obrero cualificado. Realiza incumbencias manuales en el ámbito de intervenciones, incluso complejas, de mantenimiento;
- g) Chófer. Lleva a cabo tareas de conducción de autovehículos destinados al transporte de personas y pertenencias de la familia, además de ocuparse de su mantenimiento y limpieza ordinarios;
- h) Encargado de la limpieza de las habitaciones y del servicio de desayuno también para personas huéspedes del empleador. Realiza las incumbencias ordinarias previstas para el trabajador genérico multifuncional, además de ocuparse de la limpieza de las habitaciones y del servicio de la mesa del desayuno ofrecido a los huéspedes del empleador.

Nivel B súper**Perfil:**

- a) Auxiliar familiar que asiste a personas autosuficientes, incluyendo, si así lo solicitan, las actividades relacionadas con las necesidades de alimentación y limpieza de la casa donde viven los asistidos;
- b) Auxiliar familiar que atiende a los niños (canguro), incluyendo, si es necesario, actividades relacionadas con las necesidades de alimentación y limpieza de la casa donde viven los asistidos.

Nivel C

Pertenecen a este nivel los auxiliares familiares que, disponiendo de los conocimientos básicos específicos, ya sea teóricos o técnicos, relativos al desempeño de las funciones asignadas, operan con total autonomía y responsabilidad.

Perfil:

- a) Cocinero. Desarrolla incumbencias relacionadas con la preparación de la comida y con las tareas de cocina correspondientes, así como las de aprovisionamiento de materias primas.

Nivel C súper

Perfil:

- a) Auxiliar familiar que atiende a personas no autosuficientes (no formado), incluyendo, si así lo solicitan, las actividades relacionadas con las necesidades de la alimentación y de la limpieza de la casa donde viven los asistidos.

Nivel D

Pertenecen a este nivel los auxiliares familiares que, contando con los requisitos profesionales necesarios, cubren puestos de trabajo específicos que se caracterizan por la responsabilidad, la autonomía de decisión y/o coordinación.

Perfiles:

- a) Administrador de bienes familiares. Realiza incumbencias relacionadas con la administración del patrimonio de la familia;
- b) Mayordomo. Realiza incumbencias de gestión y coordinación relativas a todas las necesidades relacionadas con los servicios de la vida familiar;
- c) Gobernanta. Realiza incumbencias de coordinación relacionadas con las actividades de los camareros tales como la limpieza de las habitaciones, el planchado, la lavandería, el vestuario y similares;
- d) Jefe de cocina. Realiza incumbencias de gestión y coordinación de todas las necesidades relacionadas con la preparación de alimentos y, en general, con las tareas de la cocina y despensa;
- e) Responsable de jardinería. Realiza incumbencias de gestión y coordinación de todas las necesidades relacionadas con el cuidado de las zonas verdes y correspondientes intervenciones de mantenimiento;
- f) Preceptor. Realiza incumbencias de enseñanza y/o educación de los miembros del núcleo familiar.

Nivel D súper

Perfiles:

- a) Auxiliar familiar que atiende a personas no autosuficientes (formado), incluyendo, si así lo solicitan, actividades relacionadas con las necesidades de alimentación y limpieza de la casa donde viven los asistidos;

- b) Director de la casa. Realiza incumbencias de gestión y coordinación de todas las necesidades relacionadas con el funcionamiento de la casa;
- c) Asistente familiar educador formado. Trabajador que, en el contexto de proyectos educativos y de rehabilitación desarrollados por profesionales identificados por el empleador, implementa intervenciones específicas dirigidas a favorecer la inserción o la reintegración en las relaciones sociales, de forma independiente, de personas en condiciones difíciles por discapacidad psíquica, por disfunciones de aprendizaje o relacionales.

Notas en el acta:

1. El empleado encargado del cumplimiento de incumbencias promiscuas tiene derecho a su clasificación en el nivel que corresponda a las incumbencias prevalentes.
2. Por persona autosuficiente, se entenderá un sujeto capaz de realizar las actividades más importantes relacionadas con el cuidado personal y con las actividades de relación social.
3. La formación del personal para la asistencia de personas no autosuficientes, cuando esté prevista para la atribución de la cualificación, se entenderá conseguida cuando el trabajador posea un título en el ámbito específico de su incumbencia, obtenido en Italia o en el extranjero, siempre que equivalente, incluso con cursos de formación de la duración mínima prevista por la legislación regional y, en todo caso, no inferior a 500 horas.
4. A efectos del derecho a ser clasificado en el nivel D Súper, es responsabilidad del trabajador comunicar por escrito al empleador la consecución, incluso durante la relación laboral, de dicho diploma y entregar copia.
5. En cuanto al perfil c) «Asistente familiar educador formado» clasificado en el nivel D Súper, las partes firmantes precisan que por el perfil señalado se entiende la figura profesional del educador profesional regido por la denominada «Ley Iori» (Artículo 1, apartados 594 y siguientes de la Ley Italiana 205 de 2017).

Art. 10 - Servicios de atención nocturna discontinua para la persona

1. Al personal no de enfermería contratado expresamente para servicios de atención nocturna discontinua a favor de sujetos autosuficientes (niños, ancianos, minusválidos o enfermos), y consecuentemente clasificado en el nivel B súper, o para servicios de atención nocturna discontinua a favor de sujetos no autosuficientes, y consecuentemente clasificado en el nivel C súper (si no formado) o en el nivel D súper (si formado), si se incluye la colocación temporal del servicio entre las 20.00 y las 8.00 horas se abonará la remuneración prevista en la tabla D adjunta a este contrato, relativo al nivel de clasificación, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente art. 14. Para el personal no cohabitante, existe la obligación de proporcionar el desayuno, la cena y el alojamiento adecuado para la noche.
2. Al personal cohabitante, con arreglo al presente artículo, deberán garantizarse en cualquier caso once horas de descanso consecutivo cada veinticuatro horas.
3. Sin perjuicio de la franja horaria señalada en el apartado 1, a los únicos efectos del cumpli-

miento de la obligación de cotización a que se refiere el artículo 53, el horario convencional de trabajo es de ocho horas diarias.

4. La contratación con arreglo al presente artículo deberá resultar de escritura firmada por las partes; en dicho acto se indicarán la hora de inicio y de terminación de la asistencia y su naturaleza de prestación discontinua.

Art. 11 - Prestaciones únicamente de espera

1. Al personal empleado únicamente para garantizar la presencia nocturna, le corresponderá la remuneración prevista en la tabla E adjunta a este contrato, siempre que la duración de la presencia en sí esté incluida íntegramente entre las 21.00 y las 8.00 horas, sin perjuicio de la obligación de permitir al trabajador que descanse la noche completa en un alojamiento adecuado.
2. Si se solicitase al trabajador una prestación diferente al de la presencia, esta no será considerada trabajo extraordinario, pero sí se retribuirá adicionalmente sobre la base de las retribuciones proyectadas para los trabajadores no convivientes, como se indica en la tabla C adjunta a este contrato, con cualquier posible incremento contractual y únicamente durante el tiempo realmente empleado.
3. Sin perjuicio de la franja horaria indicada en el apartado 1, a los únicos efectos del cumplimiento de la obligación de cotización a que se refiere el artículo 53, el horario convencional de trabajo es igual a cinco horas diarias, además de las prestaciones que se puedan retribuir conforme al apartado 2.
4. La contratación deberá resultar de un documento pertinente firmado e intercambiado entre las partes.

Art. 12 - Período de prueba

1. Los trabajadores clasificados en los niveles D) y D súper) y los trabajadores que operen en régimen de cohabitación independientemente del nivel de clasificación, están sujetos a un período de prueba regularmente remunerado de 30 días de trabajo efectivo. Para las relaciones laborales restantes, el período de prueba es de 8 días de trabajo real.
2. El trabajador que haya superado el período de prueba sin haber recibido notificación de rescisión se considerará confirmado de manera automática. El servicio prestado durante el período de prueba deberá contarse a todos los efectos de antigüedad.
3. Durante el período de prueba, la relación de trabajo puede ser finalizada en cualquier momento por cualquiera de las partes sin previo aviso, pero con el pago a favor del trabajador de la remuneración y de otros posibles honorarios correspondientes al trabajo realizado.
4. Si el trabajador ha sido contratado por primera vez tras llegar de otra Región sin haber trasladado su propia residencia y la terminación de la relación no se produce por una causa justa, el empleador deberá proporcionarle un preaviso de 3 días o, en su defecto, la remuneración correspondiente.
5. La fijación del período de prueba deberá resultar de un documento escrito.

Art. 13 - Descanso semanal

1. Para los trabajadores cohabitantes, el descanso semanal es de 36 horas, de las cuales 24 deberán disfrutarse el domingo, mientras que las restantes 12 horas pueden disfrutarse en cualquier otro día de la semana, de común acuerdo entre las partes. En ese día, el trabajador prestará su actividad durante un número de horas no superior a la mitad de las que constituyen la duración normal del horario de trabajo diario.
2. Si se realizan prestaciones dentro de las 12 horas de descanso no dominical, se abonarán con la remuneración total factual aumentada del 40%, a menos que dicho descanso no sea disfrutado otro día de la misma semana, a excepción de lo acordado con arreglo el apartado anterior.
3. Para los trabajadores no cohabitantes, el descanso semanal será de 24 horas y deberá ser disfrutado los domingos.
4. El descanso semanal dominical es irrenunciable. Si se solicitasen prestaciones de trabajo por exigencias imprevisibles y que no pudieran ser satisfechas de otra manera, se concederá el mismo número de horas de descanso no remunerado durante la jornada inmediatamente posterior y las horas trabajadas serán retribuidas con un aumento del 60% de la remuneración total factual.
5. Si el trabajador profesa una fe religiosa que prevé el culto en un día diferente del domingo, las partes podrán acordarse acerca de la sustitución, a todos los efectos contractuales, del domingo por otro día; en ausencia de acuerdo, se asegurará la aplicación plena de los apartados anteriores.

Art. 14 - Horario de trabajo

1. La duración normal del horario de trabajo es la que se acordará entre las partes y, en cualquier caso, salvo lo dispuesto en el apartado 2, con un máximo de:
 - a) 10 horas diarias, no consecutivas, lo que supone un total de 54 horas por semana, para los trabajadores cohabitantes;
 - b) 8 horas diarias, no consecutivas, lo que supone un total de 40 horas por semana, distribuidas en 5 días, o en 6 días, para los trabajadores no cohabitantes.
2. Los trabajadores cohabitantes de los niveles C, B y B súper, así como los estudiantes de edades incluidas entre los 16 y 40 años que asistan a cursos de estudio que terminen con un título reconocido por el Estado o por Entes públicos, podrán ser contratados en régimen de cohabitación con un horario de hasta 30 horas por semana; su horario de trabajo se articulará según cualquiera de las formas siguientes:
 - a) colocado completamente entre las 6.00 y las 14.00 horas;
 - b) colocado completamente entre las 14.00 y las 22.00 horas;
 - c) colocado completamente, hasta un límite máximo de 10 horas al día no consecutivas, en no más de tres días a la semana.

A estos trabajadores se le corresponderá, independientemente del horario de trabajo observado en el límite máximo de las 30 horas semanales, un salario como aquello previsto

en la tabla B adjunta a este contrato, sin perjuicio de la obligación de abonar la totalidad de la retribución en especie. Cualquier prestación laboral adicional fuera del horario efectivo de trabajo acordado en el documento escrito al que se refiere el apartado 3 siguiente, se retribuirá con la remuneración total factual por hora, si se emplea temporalmente dentro del tipo de articulación del horario adoptada; las prestaciones contratadas temporalmente fuera de esta tipología serán retribuidas en todo caso con la remuneración total por hora con los aumentos previstos en el art. 15.

3. La contratación, con arreglo al apartado 2, se realizará por escrito, deberá ser redactada y firmada por el empleador y el empleado y deberá incluir el horario efectivo de trabajo acordado y su contratación temporal en el ámbito de las articulaciones horarias individuales en el mismo apartado 2; todas las instituciones regidas por este contrato se aplican íntegramente a los trabajadores así contratados. Con un documento escrito, redactado y firmado por el empleador y el empleado, que contiene los mismos elementos, la relación de cohabitación con la duración normal del horario de trabajo acordada con arreglo al apartado 1 podrá transformarse en la relación de cohabitación a que se refiere el apartado 2 y viceversa.
4. El trabajador cohabitante tiene derecho a un descanso de al menos 11 horas consecutivas en el mismo día y si su horario diario no está completamente colocado entre las 6.00 y las 14.00 horas o entre las 14.00 y las 22.00 horas, a un descanso intermedio no remunerado, generalmente por la tarde, no inferior a 2 horas diarias de descanso real. Durante dicho descanso, el empleado podrá salir de la casa del empleador, sin perjuicio en cualquier caso del objetivo de ese lapso de tiempo de la efectiva recuperación de las energías mentales y físicas.
Se permite la recuperación consensual y a régimen normal de posibles horas no trabajadas, a razón de no más de 2 horas cada día.
5. La colocación del horario de trabajo la fijará el empleador, en el ámbito de la duración contemplada en el apartado 1, en cuanto al personal cohabitante de servicio completo, para el personal cohabitante de servicio reducido o no cohabitante será acordado entre las partes.
6. Salvo lo previsto para las relaciones a las que se refieren los artículos anteriores 10 y 11, se considera trabajo nocturno aquel que se realiza entre las 22.00 y las 6.00 horas, y se compensa, si es ordinario, con un aumento del 20% del salario total factual por horas, y si se trata de horas extraordinarias, ya que se realiza más allá de las horas normales de trabajo, conforme con el art. 15.
7. El cuidado personal y de asuntos propios, con excepción de lo del servicio, será realizado por el empleado fuera del horario de trabajo.
8. Al empleado que esté sometido a un horario diario igual o superior a las 6 horas, en el que se haya acordado la presencia continua en el lugar de trabajo, le corresponderá la comida o, en su defecto, una indemnización igual a su valor convencional. El tiempo necesario para el disfrute de la comida, en la medida en que transcurre sin realizar prestaciones laborales, se acordará entre las partes y no será remunerado.

9. El empleador que haya contratado a uno o más trabajadores de tiempo completo para asistir a personas dependientes clasificados en los niveles CS o DS, podrá contratar a uno o más trabajadores, cohabitantes o no, para ser clasificados en los niveles CS o DS, con prestaciones limitadas a cubrir las horas y días de descanso, diario y semanal, de los trabajadores titulares de la asistencia. Dichas prestaciones serán remuneradas sobre la base de la tabla G y de la tabla F en relación con las indemnizaciones de manutención y alojamiento con arreglo al art. 36, si debidas.

Art. 15 - Horas extraordinarias

1. Al empleado podrá solicitarse una prestación laboral fuera del horario establecido, tanto de día como de noche, salvo que tenga un motivo justificado que lo impida. En ningún caso el trabajo extraordinario deberá perjudicar el derecho al descanso diario.
2. Se considerará trabajo extraordinario aquel que exceda la duración máxima diaria o semanal establecida en el art. 14, apartado 1, letra a) y b), salvo que la prórroga haya sido acordada previamente para la recuperación de horas no trabajadas.
3. El trabajo extraordinario se compensará con la remuneración total factual por hora incrementada de esta manera:
 - del 25%, si se realiza entre las 6.00 y las 22.00 horas;
 - del 50%, si se realiza entre las 22.00 y las 6.00 horas;
 - del 60% en uno de los días festivos indicados en el art. 16 o en el día del domingo, en caso de que se profese una religión que prevea la solemnización en un día distinto del domingo, este día estará sujeto a la disciplina del trabajo dominical.
4. Las horas de trabajo realizadas por un trabajador no cohabitante, que excedan las 40 horas y hasta las 44 horas semanales, siempre que se realicen en la franja horaria comprendida entre las 6.00 y las 22.00 horas, serán compensadas con una remuneración total factual por hora incrementada del 10%.
5. Las horas de trabajo extraordinario deben ser solicitadas con una antelación mínima de un día, salvo en casos de emergencia o necesidades especiales no previstas.
6. En caso de emergencia, las prestaciones realizadas durante los horarios de descanso nocturno y diurno se considerarán de carácter normal y darán lugar solamente a la prórroga de dicho descanso; esas prestaciones deberán tener un carácter totalmente episódico e impredecible.

Art. 16 - Fiestas nacionales y entre semana

1. Se consideran festivos los días reconocidos como tales por la legislación vigente; en la actualidad corresponden a los siguientes:
 - 1 de enero,
 - 6 de enero,
 - lunes de Pascua,
 - 25 de abril,

- 1 de mayo,
- 2 de junio,
- 15 de agosto,
- 1 de noviembre,
- 8 de diciembre,
- 25 de diciembre,
- 26 de diciembre,
- Santo Patrón.

En dichos días, se respetará un descanso completo, sin perjuicio de la obligación de corresponder la retribución normal.

2. Para el informe horario, los festivos a que se refiere el apartado 1 serán retribuidos sobre la base del salario horario normal calculado como 1/6 del horario semanal. Los festivos a abonar son todos aquellos incluidos dentro del período interesado, con independencia del hecho de que en dichos días se haya previsto o no la prestación laboral.
3. En caso de prestación laboral, además de la retribución normal diaria, deberán pagarse las horas trabajadas con la remuneración total factual incrementada del 60%.
4. En caso de un día festivo entre semana que coincida con el domingo, el empleado tendrá derecho a recuperar el descanso en otro día o, en su defecto, al pago de 1/26 de la remuneración total factual mensual.
5. Los días que han dejado de ser considerados como festivos a efectos civiles, con arreglo a la ley italiana del 5 de marzo de 1977, n. 54, se han compensado mediante el reconocimiento al trabajador del disfrute de la jornada completa de los festivos a que se refiere el apartado 1.

Art. 17 - Vacaciones

1. Independientemente de la duración y distribución del horario de trabajo, por cada año de servicio con el mismo empleador, el trabajador tiene derecho a un período de vacaciones de 26 días hábiles.
2. Los trabajadores con remuneración mensual recibirán la retribución normal, sin ningún recorte; los que cuentan con una retribución según las horas trabajadas recibirán una retribución en proporción de 1/6 del horario semanal por cada día de vacaciones disfrutado.
3. El empleador, de acuerdo con sus propias necesidades y con aquellas del trabajador, deberá fijar el período de vacaciones, sin perjuicio de la posibilidad de un acuerdo diferente entre las partes, de junio a septiembre.
4. El derecho al disfrute de las vacaciones es irrenunciable. Conforme con el art. 10 del Decreto Legislativo italiano del 8 de abril de 2003, n. 66, un período mínimo de 4 semanas por cada año de servicio no podrá ser sustituido por una indemnización, salvo el caso dispuesto en el apartado 8.
5. Las vacaciones generalmente tienen carácter continuado. Podrán dividirse pero no en más de dos periodos cada año, siempre que se acuerden entre las partes. El disfrute de las vacaciones, excepto en el caso previsto en el apartado 8 debe tener lugar durante al menos dos

semanas dentro del año de maduración y, por al menos dos semanas adicionales, dentro de los 18 meses posteriores al año de maduración.

6. Durante el período de disfrute de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a una remuneración por cada jornada de $1/26$ de la remuneración total factual mensual.
7. Durante el período de vacaciones, al trabajador que reciba manutención y alojamiento le corresponderá una compensación sustitutiva convencional, siempre que no disfrute de salarios durante dicho período.
8. En el caso de los trabajadores no italianos que necesiten disfrutar de un período de vacaciones más largo con el fin de utilizarlo para una repatriación no definitiva, a petición de estos y con el acuerdo del empleador, podrán acumularse las vacaciones en un plazo máximo de dos años, incluso sin someterse a las disposiciones del apartado 4.
9. En caso de despidos o dimisiones, o si en el momento del inicio del disfrute del período de vacaciones, el trabajador no ha cumplido un año de servicio, el empleado tendrá derecho a una doceava parte del período de vacaciones al que tiene derecho, según el número de meses de servicio real prestado.
10. No es posible disfrutar de las vacaciones durante el plazo de preaviso y de despido, ni durante un período de enfermedad o accidente.
11. El disfrute de las vacaciones no interrumpirá el devengo de todas las instituciones contractuales.
12. Cualquier patología que contraiga al trabajador durante el período de las vacaciones que conduzca a la hospitalización, debidamente certificada, interrumpe el disfrute de las vacaciones durante toda su duración.

Aclaración en el acta.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones anual en la medida de 26 días laborables, siempre que la semana de trabajo, sea cual sea la distribución del horario de trabajo semanal, se considere de seis días laborables, de lunes a sábado, a los efectos del cálculo de las vacaciones.

Art. 18 - Suspensiones laborales fuera del período de vacaciones

1. Durante las suspensiones laborales fuera del período indicado de vacaciones, por necesidades del empleador, se abonará al trabajador la remuneración total factual, incluyendo, en el caso de un trabajador que beneficia de manutención y alojamiento, la retribución sustitutiva convencional, siempre que el mismo no reciba los sueldos antedichos durante este período.
2. Por razones serias y documentadas, el trabajador podrá solicitar un período de suspensión laboral sin devengar ningún elemento salarial durante un máximo de 12 meses. El empleador podrá o no aprobar la solicitud.

Art. 19 - Permisos

1. Los trabajadores tienen derecho a permisos individuales retribuidos para la realización de exámenes médicos documentados, para las tareas relacionadas con la renovación del

permiso de residencia y para las prácticas de reagrupación familiar, siempre que coincidan, aunque sea parcialmente, con el horario de trabajo.

Los permisos podrán concederse según las cantidades indicadas a continuación:

- trabajadores cohabitantes: 16 horas anuales reducidas a 12 para los trabajadores a que se refiere el art. 14, apartado 2;
- trabajadores no cohabitantes con horario no inferior a las 30 horas semanales: 12 horas anuales.

Para los trabajadores no cohabitantes con horario semanal inferior a las 30 horas, las 12 horas se reajustarán según el horario de trabajo realizado.

2. Asimismo, los trabajadores podrán disfrutar de permisos no retribuidos por acuerdo entre las partes.
3. El trabajador cuya familia cohabitante o parientes de 1º o 2º grado hayan sufrido una desgracia comprobada tendrá derecho a un permiso retribuido de 3 días laborables.
4. El padre trabajador tiene derecho a los días de permiso retribuido y de licencia opcional en caso de que le haya nacido un hijo, en la medida prevista por la legislación vigente.
5. Al trabajador que lo solicite se le podrán conceder, por motivos justificados, permisos de duración breve no remunerados.
6. En el caso de permisos no retribuidos, no deberá abonarse una indemnización que sustituya manutención y alojamiento.

Art. 20 - Permisos de formación profesional

1. Los trabajadores de tiempo completo e indeterminado que tengan una antigüedad de servicio con el empleador de al menos 6 meses, pueden aprovechar cada año de una cantidad de 40 horas de permiso retribuido para presenciar a cursos de formación profesional específicos para colaboradores o auxiliares familiares.
2. Sin perjuicio de los requisitos indicados anteriormente, para la asistencia a cursos de formación financiados o en todo caso reconocidos por el Ente bilateral Ebincolf contemplados en el art. 48, la cantidad anual de horas de permisos pagados asciende a 64 horas.
3. Asimismo, la cantidad anual de horas contempladas en el apartado 1 podrá utilizarse para cualquier actividad de formación exigida por la ley y necesaria para la renovación de los permisos de residencia. En esta perspectiva, los empleadores favorecerán la asistencia, por parte de los trabajadores, a cursos de formación específica gestionados por Entes públicos u organizados o reconocidos por los Entes bilaterales, también destinados a la renovación de los permisos de residencia. El uso de las horas totales para los fines mencionados en el presente apartado se reflejará en la documentación correspondiente, en la que aparecerán también los horarios de las actividades de formación realizadas.
4. En cualquier caso, se excluye la posibilidad de acumulación plurianual de los permisos en cuestión que deben utilizarse en el período anual de devengo.

Art. 21 - Permiso para mujeres víctimas de violencia de género

1. De conformidad con el art. 24 del Decreto Legislativo italiano 80/2015 y posteriores modificaciones e integraciones, la trabajadora incluida en las rutas de protección relacionadas con la violencia de género, debidamente acreditadas por los servicios sociales del Municipio de residencia o por los centros o albergues antiviolencia, tiene derecho a abstenerse del trabajo por motivos relacionados con la ruta de protección durante un período máximo de tres meses.
2. Para efectos del ejercicio del derecho a que se refiere este artículo, la trabajadora, salvo en los casos de imposibilidad objetiva, está obligada a notificarlo al empleador con un plazo de preaviso no inferior a siete días, indicando el inicio y el fin del período de baja, y a presentar la certificación que acredite la inclusión en las rutas a que se refiere el apartado anterior.
3. El período de licencia se computa a los efectos de la antigüedad del servicio en todos los aspectos, así como a los efectos del devengo de las vacaciones, del salario del decimotercer mes y de la indemnización por despido.
4. Salvo lo dispuesto en el apartado 3, durante el período de licencia la trabajadora tiene derecho a percibir una indemnización correspondiente a la última retribución y el mismo período está cubierto por una cotización imputada. La indemnización es pagada directamente por el Instituto nacional de previsión social italiano (INPS), previa solicitud presentada al Instituto por el derechohabiente, según las modalidades previstas para el pago de las retribuciones económicas por maternidad.
5. La licencia se puede tomar por horas o por días durante un período de tres años según lo acordado entre las partes. A falta de acuerdo, la trabajadora puede elegir entre uso diario y uso horario, entendiéndose que se permite el uso por horas en una medida igual a la mitad del horario medio diario del período de pago mensual inmediatamente anterior a aquel en el que empieza la licencia.

Art. 22 - Ausencias

1. En cada caso, las ausencias del trabajador deberán justificarse al empleador lo antes posible. En aquellas que procedan de situaciones de enfermedad, se aplicará el art. 27 y en aquellas derivadas de accidentes o enfermedades profesionales el art. 29.
2. Todas las ausencias que no se justifiquen antes del quinto día, a menos que se produzcan por fuerza mayor, se considerarán causa justificada para el despido. Para dicho fin, la correspondiente carta de objeciones y la de cualquier despido posterior posible se remitirá a la dirección indicada en la carta de contratación, tal y como se contempla en el art. 6, letra e) de este contrato.

Art. 23 - Derecho a la educación

1. Teniendo en cuenta la funcionalidad de la vida familiar, el empleador favorecerá la asistencia del trabajador a cursos escolares para la obtención del título de educación escolar obligatoria o del título profesional específico; cada mes al empleador deberá entregarse un certificado de asistencia.

2. Las horas no trabajadas por dichos motivos no serán remuneradas, pero será posible recuperarlas en condiciones de régimen normal; las horas que correspondan a exámenes anuales, dentro del horario diario, serán retribuidas en el límite de aquellas necesarias para los exámenes mismos.

Art. 24 - Matrimonio

1. En caso de matrimonio, al trabajador le corresponde una licencia retribuida de 15 días naturales.
2. Al trabajador que perciba manutención y alojamiento le corresponde, durante el período de licencia, siempre que no disfrute durante ese período de dichos pagos, una compensación sustitutiva convencional.
3. La retribución de la licencia se corresponderá previa presentación de la documentación que acredite el matrimonio.
4. El trabajador podrá decidir disfrutar de un permiso matrimonial incluso que no coincida con la fecha del matrimonio, pero siempre dentro del plazo de un año de la misma y siempre que el matrimonio se celebre durante la misma relación de trabajo. La falta de uso de la licencia, causada por las dimisiones del trabajador no determinará la indemnización sustitutiva correspondiente.

Art 25 - Protección de las madres trabajadoras

1. Se aplican las normas legales de protección de las madres trabajadoras, con las limitaciones aquí indicadas, salvo lo previsto en los apartados siguientes.
2. Está prohibido emplear las mujeres:
 - a) durante los 2 meses anteriores a la fecha de nacimiento prevista, salvo posibles anticipos o aplazamientos previstos por las normativas legales;
 - b) durante el posible período incluido entre dicha fecha y la fecha real del parto;
 - c) durante los 3 meses posteriores al parto, salvo aplazamientos autorizados.

Dichos períodos se calcularán en cuanto a la antigüedad de servicio a todos los efectos, incluidos aquellos relacionados con la paga de Navidad y con las vacaciones.

3. Desde el principio del embarazo, siempre que se produzca durante la relación laboral, y hasta el término de la licencia de maternidad, no será posible despedir a la empleada, salvo que por causa justificada. En este periodo, la dimisión de la trabajadora será ineficaz y no productora de efectos a menos que se haga por escrito y se valide de acuerdo a los procedimientos establecidos en el art. 2113, cuarto apartado, del código civil italiano. Salvo que se produzcan por fuerza mayor, las ausencias injustificadas dentro de dichos cinco días se considerarán causa justificada para el despido de la trabajadora.
4. Conforme con el apartado 3, en el caso de las dimisiones voluntarias presentadas durante el período en el que está prevista la prohibición de despido, la trabajadora no estará obligada a dar aviso previo.
5. Se aplican las normas legales de protección de la paternidad sobre las adopciones y acogidas preadoptivas, con las limitaciones indicadas.

Declaración conjunta

Las Partes Sociales signatarias de este Contrato Colectivo Nacional de Trabajo, con el fin de extender las protecciones a las madres trabajadoras, promoverán cualquier iniciativa útil hacia entes, órganos e instituciones, tomando en cuenta las condiciones específicas existentes dentro de las familias empleadoras de trabajo doméstico.

Art. 26 - Protección del trabajo infantil

1. La contratación de menores de 16 años no será admitida.
2. Los adolescentes que hayan cumplido su escolaridad obligatoria podrán contratarse, conforme con la legislación del 17 de octubre de 1967 n. 977, modificada e integrada por el Decreto Legislativo italiano del 4 de agosto de 1999, n. 345, siempre que sea compatible con las exigencias específicas de protección de la salud y que no cause violaciones de la escolarización obligatoria.
3. Se prohibirá asignar trabajo nocturno a menores, salvo en aquellos casos de fuerza mayor.
4. Además, deberán cumplirse las disposiciones del art. 4 de la ley italiana del 2 de abril de 1958, n. 339, en virtud del cual el empleador que quiera contratar y hacer que su familia conviva con un trabajador menor, deberá obtener una declaración de consentimiento por escrito, con firma debidamente refrendada del Alcalde del Municipio de residencia del trabajador, por la persona que ejerza su patria potestad, a la que posteriormente se le dará aviso previo del despido; el empleador se comprometerá al cuidado específico del menor, para permitir el desarrollo y el respeto de su personalidad tanto física como moral y profesional.

Art. 27 - Enfermedad

1. En los casos de enfermedad, el empleado deberá comunicarlo al empleador de inmediato, salvo causas de fuerza mayor o impedimentos objetivos, dentro de los horarios previstos por el contrato para el inicio de la prestación de trabajo.
2. El trabajador presentará al empleador el certificado médico pertinente en un segundo momento, expedido dentro del día siguiente al inicio de la enfermedad. Dicho certificado, que indicará el pronóstico de la incapacidad laboral, deberá entregarse o enviarse por correo certificado al empleador dentro de los dos días posteriores a su emisión.
3. Los trabajadores cohabitantes no deberán enviar el certificado médico, salvo que el empleador lo solicite expresamente. Permanecerá la obligación del envío del certificado médico en el caso de los cohabitantes, si la enfermedad se producirá en días festivos o períodos en los cuales los trabajadores no estén presentes en la casa del empleador.
4. En caso de enfermedad, al empleador, cohabitante o no cohabitante, le corresponderá la conservación del puesto de trabajo durante los períodos siguientes:
 - a) por antigüedad de hasta 6 meses, una vez superado el período de prueba, 10 días naturales;
 - b) por antigüedad de entre 6 meses y 2 años, 45 días naturales;
 - c) por antigüedad de más de 2 años, 180 días naturales.

5. Los períodos relativos a la conservación del puesto de trabajo se calcularán en el año natural, lo que significa el período de 365 días a partir del evento.
6. Los períodos previstos en el apartado 4 se incrementarán del 50% en caso de enfermedades oncológicas, documentadas por la Autoridad sanitaria local (ASL) pertinente.
7. En caso de enfermedad, durante los períodos indicados en los apartados 4 y 6 anteriores, la remuneración total factual se aplicará por un máximo de 8, 10, 15 días totales en el año para la antigüedad a que se refieren las letras a), b) y c) del mismo apartado 4, en la medida siguiente:
 - hasta el 3° día consecutivo, el 50% de la remuneración total factual;
 - desde el 4° día consecutivo en adelante, el 100% de la remuneración total factual.
8. Sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas a nivel local que se refieren a las normas legales relacionadas con los trabajadores cohabitantes.
9. La adición de la cuota convencional sustitutiva de manutención y alojamiento, para el personal que normalmente disfrute de dichos servicios, tendrá lugar solo si el empleado enfermo no estará ingresado en el hospital o en el domicilio del empleador.
10. Todas las enfermedades en períodos de prueba o de preaviso suspenden el transcurso de los mismos.

Art. 28 - Protección de las condiciones laborales

1. Cualquier trabajador tiene derecho a un ambiente de trabajo que sea seguro y saludable, en base a lo dispuesto en la legislación vigente, en relación con los lugares domésticos. Para dicho fin, se requerirá que el empleador garantice que haya un sistema eléctrico dotado de un adecuado interruptor diferencial, llamado salvavidas.
2. El empleador informará al trabajador sobre los posibles riesgos existentes en el entorno de trabajo también relacionados con el uso de equipos, incluidas herramientas telemáticas y robóticas, y con la exposición a determinados agentes químicos, físicos y biológicos.
3. Las informaciones se proporcionarán cuando se identifiquen las incumbencias o durante la posterior modificación de las mismas, mediante la entrega del documento correspondiente que será elaborado por el Ente bilateral de sector - Ebincolf.
4. El empleador puede instalar sistemas audiovisuales dentro de la casa.
5. La existencia o instalación de dichos sistemas deberá ser previamente comunicada por escrito al trabajador y en todo caso quedan prohibidas en su alojamiento reservado con arreglo al art. 36, apartado 2, así como en las instalaciones sanitarias.
6. Las imágenes e informaciones recopiladas mediante sistemas audiovisuales deben ser tratadas conforme con la normativa vigente en materia de tratamiento de datos personales.

Declaración conjunta

Dado que la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual, en el lugar del trabajo doméstico constituyen un abuso y una violación de los derechos humanos, las Partes Sociales signatarias de este Contrato Colectivo Nacional de Trabajo acuerdan impulsar iniciativas, también a través de Entes

bilaterales, con el fin de prevenir y combatir dichas conductas inaceptables e incompatibles con el respeto por la persona humana, ya sea que estén dirigidas hacia el trabajador o hacia el empleador o su familia, según lo previsto por la Convención OIT n. 190 de 2019 y la Recomendación OIT n. 206 de 2019.

Art. 29 - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

1. En caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, al empleador, cohabitante o no cohabitante, le corresponderá la conservación del puesto de trabajo en los siguientes períodos:
 - a) por antigüedad de hasta seis meses, una vez superado el período de prueba, 10 días naturales;
 - b) por una antigüedad de entre seis meses y dos años, 45 días naturales;
 - c) por una antigüedad de más de dos años, 180 días naturales.
2. Los períodos relativos a la conservación del puesto de trabajo se calcularán en el año natural, lo que significa el período de 365 días a partir del evento.
3. En caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, al trabajador le corresponderán las prestaciones previstas por el Decreto del Presidente de la República italiana (D.P.R.) del 30 de junio de 1965, n. 1124, y sucesivas modificaciones e integraciones.
4. Las prestaciones serán abonadas por el Instituto Nacional de Seguros contra Accidentes Laborales italiano (INAIL), que será informado por el empleador de todos los accidentes o enfermedades profesionales en los siguientes términos:
 - dentro de las 24 horas y por telégrafo en caso de accidentes mortales o posibles accidentes mortales;
 - en los dos días siguientes a la recepción del certificado de accidente o enfermedad profesional, para eventos diagnosticados como no recuperables en un plazo de tres días;
 - dentro de los dos días siguientes a la recepción del certificado de continuación pertinente, para eventos diagnosticados inicialmente como curable en un plazo de tres días, pero que no hayan sido curados dentro de dicho período.
5. La notificación al Instituto Nacional de Seguros contra Accidentes Laborales italiano (INAIL) deberá presentarse mediante el formulario correspondiente proporcionado por la institución y deberá estar acompañada por un certificado médico. Además, deberá presentarse otra denuncia dentro de los mismos plazos a la autoridad de Seguridad Pública cuando una ley lo requiera.
6. El empleador deberá corresponder la remuneración total durante los tres primeros días de ausencia debida a accidentes o enfermedades profesionales.
7. La adición de la cuota convencional sustitutiva de manutención y alojamiento, para el personal que disfrute de estos servicios normalmente, es debida solo si el empleado no esté ingresado en el hospital o en el domicilio del empleador.
8. Cualquier accidente o enfermedad profesional que tenga lugar durante el período de prueba o de preaviso suspenderá el efecto de los mismos.

Art. 30 - Salvaguardias de seguridad social

1. Tanto en el caso de relación en régimen de cohabitación como en caso de que no exista régimen de cohabitación, el empleado deberá estar sujeto a los tipos de seguro y de seguridad social previstos por la ley.
2. En caso de que existan diferentes relaciones con el mismo trabajador, las formas aseguradoras y de seguridad social deberán ser aplicadas por cada empleador.
3. Es nulo todo pacto contrario.

Art. 31 - Servicio militar y llamada a las armas

1. Se hace referencia a las leyes que rigen la materia.

Art. 32 - Traslados

1. En caso de traslado a otro municipio, se le deberá notificar al empleado previamente, por escrito, con al menos 15 días de antelación.
2. Al trabajador trasladado se le corresponderá, para los primeros 15 días de la asignación a la nueva sede de trabajo, una indemnización diaria equivalente al 20% de la remuneración total factual con relación a este período.
3. Asimismo, al trabajador que haya trasladado se le reembolsarán los gastos de viaje y transporte suyos y para sus pertenencias, si no se ocupa de ello el empleador directamente.
4. El trabajador que no acepte el traslado tendrá derecho a una indemnización sustitutiva de preaviso, si no se ha respetado el término contemplado en el apartado 1.

Art. 33 - Desplazamientos de trabajo

1. El trabajador cohabitante contemplado en el artículo 14, apartado 1, está obligado, cuando así lo solicite el empleador, a desplazarse o a seguir al empleador o la persona de cuyo cuidado esté encargado, en estancias temporales en otro municipio y/o en residencias secundarias. En dichas localidades, el empleado podrá disfrutar de descansos semanales.
2. En el caso de los traslados temporales mencionados en el apartado 1, se garantizará al trabajador un reembolso por los posibles gastos de viaje incurridos directamente en dichas ocasiones. Asimismo, el trabajador recibirá una indemnización diaria equivalente al 20% de la retribución mínima presentada en las tablas del salario diario, incluida en la tabla A, por todos aquellos días en los que haya estado trasladado o se haya desplazado debido a estancias temporales, como se indica en el apartado 1, salvo en los casos en que la obligación pertinente esté prevista por contrato en la carta de contratación.

Art. 34 - Remuneración y calendario de pagos

1. El empleador, junto con el pago periódico de la remuneración, deberá predisponer unas hojas de haberes en doble ejemplar, una copia para el empleado, firmada por el empleador, y otra copia para el empleador, firmada por el empleado.
2. La remuneración del trabajador se compondrá de:

- a) remuneración mínima contractual contemplada en el art. 35, que en los niveles D) y D súper) incluye un elemento específico denominado indemnización de función;
 - b) posibles escalones de antigüedad mencionados en el art. 37;
 - c) posibles compensaciones sustitutivas de manutención y alojamiento;
 - d) posible supermínimo.
3. A los seis años de edad de cada niño atendido, el auxiliar familiar enmarcado en el perfil B Súper), letra b) (canguro) tendrá derecho a percibir, además del salario mínimo a que se refiere el art. 35, también la indemnización mensual contemplada en la siguiente tabla H). Dicha indemnización puede ser absorbida por cualesquiera supermínimos individuales más beneficiosos percibidos por el trabajador.
4. Asimismo, al trabajador que sea clasificado en el nivel C Súper) o D Súper) encargado de la asistencia de más de una persona no autosuficiente le corresponde la indemnización mensual en la medida indicada en la tabla I). Dicha indemnización puede ser absorbida por cualesquiera supermínimos individuales más beneficiosos percibidos por el trabajador.
5. En la hoja de deberes deberá indicarse si la posible retribución mencionada en la letra d) del apartado 2 sea una condición más beneficiosa «ad personam» no absorbible; además, deberán resultar, junto con los elementos mencionados en el apartado 2, las retribuciones por horas extraordinarias prestadas y las vacaciones, así como las retenciones para las cotizaciones de seguridad social.
6. El empleador deberá expedir un certificado en el que aparezca la cantidad total de las sumas concedidas durante el año; el certificado deberá emitirse al menos 30 días antes del término límite para la presentación de la declaración de impuestos o cuando termine la relación laboral.
7. El trabajador clasificado en los niveles B), B súper), C súper) y D súper) en posesión de la certificación de calidad vigente contemplada en la norma técnica UNI 11766:2019, tendrá derecho a la indemnización mensual mencionada en la tabla L). Dicha indemnización puede ser absorbida por cualesquiera remuneraciones más beneficiosas percibidas por el trabajador.
8. Para los trabajadores cohabitantes clasificados en el perfil D súper) dicha indemnización es absorbida por aquella de función contemplada en la tabla A).

Nota en el acta

1. Al expirar la vigencia de la certificación de calidad a que se refiere la norma técnica UNI 11766:2019, dejará de ser exigible la indemnización a que se refiere la tabla L). A los efectos del derecho a esta indemnización, es responsabilidad del trabajador entregar al empleador una copia de la certificación de calidad, posiblemente aunque haya sido obtenida durante la relación laboral.
2. Dicha indemnización será debida 12 meses después de la producción de efectos de este contrato.

Art. 35 - Salarios mínimos

1. Los salarios mínimos se definen en las tablas A, B, C, D, E, G, H, I y L adjuntas a este contrato y se revalúan cada año conforme con el art. 38 siguiente.

Art. 36 - Alojamiento y manutención

1. La manutención debida al trabajador debe asegurarle una alimentación que sea sana y suficiente; el entorno laboral no debe ser nocivo para la salud física ni moral del mismo.
2. El empleador debe entregar al trabajador cohabitante un alojamiento que sea adecuado para preservar su dignidad y privacidad.
3. Los valores convencionales de alojamiento y manutención se definen en la tabla F adjunta a este contrato y se revalúan cada año conforme con el art. 38.

Art. 37 - Escalones de antigüedad

1. Cada dos años de servicio con el mismo empleador, el trabajador recibirá un aumento del 4% sobre el salario mínimo contractual, a partir del 22 de mayo de 1972.
2. A partir del 1 de agosto de 1992, los aumentos no serán absorbibles por posibles supermínimos.
3. El número máximo de escalones es 7.

Nota en el acta

El primer escalón de antigüedad se devenga a partir del mes siguiente a la finalización de cada bienio de servicio.

Art. 38 - Variación periódica del salario mínimo y de los valores convencionales de manutención y alojamiento

1. La Comisión Nacional para la actualización de salarios de conformidad con el art. 45 ha modificado los salarios mínimos contractuales y los valores convencionales de manutención y alojamiento, determinados por este contrato, conforme con los cambios en el coste de la vida de las familias de trabajadores administrativos y manuales registrados por el Instituto Estatal de Estadística italiano (ISTAT) el 30 de noviembre de cada año.
2. Para dicho fin, la Comisión será convocada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como máximo el 20 de diciembre de cada año, en primera convocatoria, y, en todas las posibles convocatorias subsecuentes, cada 15 días. Después de la tercera convocatoria, en caso de desacuerdo o ausencia de las partes, las Organizaciones y Asociaciones delegan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la determinación de la variación periódica del salario mínimo, tal como se establece en el apartado 1, en una cantidad igual al 80% de la variación en el coste de la vida de las familias de los trabajadores administrativos y manuales examinados por el Instituto Estatal de Estadística italiano (ISTAT) en lo que respecta a los salarios mínimos contractuales y en una cantidad equivalente al 100% para los valores convencionales de alojamiento y manutención.

3. Los salarios mínimos contractuales y los valores convencionales de manutención y alojamiento, determinados con arreglo a los apartados anteriores, son efectivos a partir del día 1 de enero de cada año, salvo que las Partes establezcan lo contrario.

Art. 39 - Decimotercera mensualidad

1. Con ocasión de la Navidad, pero no más allá del mes de diciembre, le corresponderá al empleado el pago de un mes adicional, equivalente a la remuneración total factual, que incluirá la indemnización económica en concepto de manutención y alojamiento, como se explica en las notas en el acta colocadas en la parte inferior de este contrato.
2. Todos aquellos cuyas prestaciones no lleguen a un año de servicio, recibirán una doceava parte de dicha mensualidad por cada mes de trabajo.
3. La decimotercera mensualidad se devenga también durante las ausencias por enfermedades, accidentes de trabajo, enfermedades profesional o maternidad, dentro de los límites del período de conservación del puesto de trabajo y en la parte no liquidada por los organismos responsables.

Art. 40 - Terminación de la relación laboral y preaviso

1. Cualquiera de las partes puede rescindir la relación de trabajo con el cumplimiento de los siguientes términos de preaviso:

para relaciones superiores a 25 horas semanales:

- hasta 5 años de antigüedad con el mismo empleador: 15 días naturales;
- más de 5 años de antigüedad con el mismo empleador: 30 días naturales.

Dichos términos se reducirán del 50% en caso de dimisión por parte del empleado.

para relaciones inferiores a 25 horas semanales:

- hasta 2 años de antigüedad con el mismo empleador: 8 días naturales;
- más de 2 años de antigüedad con el mismo empleador: 15 días naturales.

2. Los términos de preaviso a los que se refiere el apartado anterior se duplicarán en caso de que el empleador exija el despido antes del trigésimo primer día siguiente a la finalización de la licencia de maternidad.
3. Para porteros privados, custodios de casas y otros empleados que disfruten con sus familias de un alojamiento independiente que sea propiedad del empleador, y/o puesto a disposición por el mismo, el preaviso será de:
 - 30 días naturales, hasta un año de antigüedad,
 - 60 días naturales para antigüedad superior.

Cuando el plazo de preaviso termine, deberá abandonarse el alojamiento y retirar las pertenencias que no sean del empleador.

4. En caso de ausencia de preaviso o de preaviso insuficiente, la parte que rescinde el contrato deberá corresponder una compensación equivalente al salario correspondiente al período de preaviso no concedido.

5. Pueden causar despidos sin previo aviso aquellas deficiencias tan graves que no permitan ni siquiera la continuación provisional de la relación de trabajo. El despido no excluirá cualquier responsabilidad en la que pueda haber incurrido el trabajador.
6. En caso de que un empleado renuncie a su puesto por causa justificada, le corresponderá el pago de una indemnización por falta de preaviso.
7. En caso de deceso del empleador, la relación puede finalizarse conforme con los términos de preaviso contemplados en el presente artículo.
8. Miembros de la familia cohabitantes, cónyuges, personas unidas por uniones civiles o por cohabitaciones permanentes de hecho conforme con la ley italiana n. 76/2016 y posteriores modificaciones e integraciones, cuyo estado familiar se certifique mediante registro histórico de la población, quedan solidariamente vinculados por los créditos laborales devengados por el empleador. En cualquier caso, el sujeto solidario responderá únicamente dentro de los límites de la duración temporal resultante del dicho registro histórico de la población.
9. En el caso en que la relación de trabajo cese mediante orden de despido, el empleador, bajo petición escrita del trabajador, deberá presentar una declaración por escrito que certifique dicho despido.

Art. 41 - Indemnización por despido

1. En caso de cese de la relación de trabajo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización por despido determinado, de acuerdo con la ley italiana del 29 de mayo de 1982, n. 297, sobre el total de las retribuciones percibidas durante el año, incluyendo los valores convencionales de alojamiento y manutención: el total se dividirá entre 13,5. Las cantidades anuales acumuladas se incrementarán conforme con el art. 1, apartado 4, de la referida ley, del 1,5% cada año, mensualmente redistribuido, y del 75% del aumento del coste de la vida, determinado por el Instituto Estatal de Estadística italiano (ISTAT), excluyendo la cantidad devengada en el año en curso.
2. Los empleadores anticiparán, a petición del empleado y no más de una vez cada año, la indemnización por despido hasta un importe máximo del 70% del total devengado.
3. El importe de la indemnización por despido devengado cada año a partir del 29 de mayo de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1989 deberá volver a proporcionarse a razón de 20/26 para los trabajadores entonces clasificados en la segunda y tercera categoría.
4. Para los períodos de servicio anteriores al 29 de mayo de 1982, la indemnización por antigüedad se determinará según las medidas siguientes:
 - A. Para la relación de trabajo en régimen de cohabitación, o de no cohabitación con horario semanal de más de 24 horas:
 - 1) por antigüedad devengada antes del 1 de mayo de 1958:
 - a) al personal que ya se considere empleado: 15 días al año por cada año de antigüedad;
 - b) al personal que ya se considere obrero: 8 días por cada año de antigüedad;

- 2) para la antigüedad obtenida tras el 1 de mayo de 1958 y hasta el 21 de mayo de 1974:
 - a) al personal que ya se considere empleado: 1 mes por cada año de antigüedad;
 - b) al personal que ya se considere obrero: 15 días por cada año de antigüedad;
 - 3) para la antigüedad devengada desde el 22 de mayo de 1974 hasta el 28 de mayo de 1982:
 - a) al personal que ya se considere empleado: 1 mes por cada año de antigüedad
 - b) al personal que ya se considere obrero: 20 días por cada año de antigüedad.
- B. Para relaciones de trabajo de menos de 24 horas semanales:
- 1) para antigüedad devengada antes del 22 de mayo de 1974: 8 días por cada año de antigüedad;
 - 2) para la antigüedad devengada desde el 22 de mayo de 1974 hasta el 31 de diciembre de 1978: 10 días por cada año de antigüedad;
 - 3) para la antigüedad acumulada desde el 1 de enero de 1979 hasta el 31 de diciembre de 1979: 15 días por cada año de antigüedad;
 - 4) para la antigüedad devengada desde el 1 de enero de 1980 hasta el 29 de mayo de 1982: 20 días por cada año de antigüedad.

Las indemnizaciones, determinadas anteriormente, se calcularán sobre la base del último salario y se incluirán en la indemnización por despido.

5. A los efectos del cálculo al que se hace referencia en el apartado 4, el valor de la jornada de trabajo se obtiene dividiendo el importe del salario mínimo semanal entre 6 o el importe de la retribución media mensual entre 26, teniendo en cuenta los importes aplicados en la fecha del 29 de mayo de 1982. Dichos montantes deberán incluir las pagas de Navidad o la decimotercera mensualidad.

Art. 42 - Indemnización en caso de muerte

1. En caso de deceso del trabajador, la indemnización de preaviso y por despido se abonarán al cónyuge, a los hijos o, si se encontraban a cargo del empleado, a los familiares hasta el 3º grado y a los parientes por afinidad hasta el 2º grado.
2. Si no hay acuerdo entre los derechohabientes, la reasignación de las indemnizaciones, incluidas las indemnizaciones por despido, deberá realizarse con arreglo a las disposiciones legales.
3. A falta de los sobrevivientes anteriormente indicados, las indemnizaciones se asignarán conforme con lo dispuesto por las normas de sucesión testamentaria y legítima.

Art. 43 - Permisos sindicales

1. Los componentes de los órganos directivos territoriales y nacionales de las Organizaciones Sindicales firmantes de este contrato, cuya carga resulte de un certificado específico de la Organización Sindical de pertenencia, expedido en el momento de su designación, a presentar al empleador, tendrán derecho a permisos retribuidos para la participación documentada en las reuniones de dichos órganos, en la medida de 6 días laborables durante el año.
2. Los trabajadores que quieran ejercer este derecho deberán comunicarlo como norma al empleador 3 días antes, presentando la solicitud de permiso otorgada por las Organizaciones Sindicales de pertenencia.

Art. 44 - Interpretación del Contrato

1. Las controversias individuales y colectivas que puedan surgir con respecto a la relación de trabajo, relativas a la interpretación auténtica de las normas de este contrato, podrán ser remitidas a la Comisión Paritaria Nacional con arreglo al art. 46.
2. La Comisión se pronunciará dentro de los 60 días posteriores a la recepción de la solicitud.

Art. 45 - Comisión nacional de actualización retributiva

1. Se compone de una Comisión Nacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, formada por representantes de los Organizaciones Sindicales y de las Asociaciones de empleadores que estipulan el presente contrato.
2. Cada organización sindical de los trabajadores y cada asociación de los empleadores nombrará a su representante en la Comisión, que deliberará por unanimidad.
3. La Comisión Nacional tiene las funciones mencionadas en los art. 35, 36 y 38.

Art. 46 - Comisión Paritaria Nacional

1. Dentro del Ente bilateral mencionado en el art. 48 se constituye una Comisión Paritaria Nacional, que está formada por un representante de cada una de las Organizaciones sindicales de los trabajadores y por un número igual de representantes de las Asociaciones de empleadores, que estipulan el presente contrato.
2. A la Comisión se le asignan las siguientes tareas, además de aquellas que se indican en el art. 44:
 - a) expresar opiniones y formular propuestas en cuanto a la aplicación de este contrato de trabajo y para el funcionamiento de las Comisiones territoriales de conciliación;
 - b) examinar las instancias de las Partes para la posible identificación de nuevas figuras profesionales;
 - c) efectuar un tentativo de conciliación de los conflictos que surjan entre las Asociaciones territoriales de empleadores y los Sindicatos territoriales de los trabajadores, pertenecientes a las Asociaciones y a las Organizaciones Nacionales, que estipulan este contrato.

3. La Comisión Nacional será convocada tan pronto como sea necesario o cuando una de las Partes que estipulan este contrato haga una solicitud por escrito y motivada.
4. Las Partes se comprometen a reunir a la Comisión al menos 2 veces cada año, junto con las reuniones de la Comisión mencionadas en el art. 45.

Art. 47 - Comisiones territoriales de conciliación

1. Para todas las controversias laborales individuales en relación con la aplicación de este contrato, las partes podrán realizar, antes de la intervención judicial, un intento de conciliación conforme con en el artículo 410 y siguientes del Código de Procedimiento Civil italiano, en una de las sedes de las Asociaciones territoriales de los empleadores o de los Sindicatos de los trabajadores pertenecientes a las Asociaciones y a las Organizaciones Nacionales que estipulan este contrato.
2. El trabajador debe ser asistido por el representante de una Organización sindical de los trabajadores firmante de este contrato. En ausencia del representante de una Asociación de empleadores, en el informe de conciliación debe explicitarse que el empleador ha sido informado de la posibilidad de ser asistido por una Asociación de empleadores y que ha renunciado expresamente a dicha opción.
3. La conciliación, que produce entre las partes los efectos mencionados en el art. 2113, apartado 4 del Código Civil italiano, deberá resultar en el acta correspondiente.

Art. 48 - Ente bilateral Ebincolf

1. El Ente bilateral es un órgano paritario compuesto de la siguiente manera: en un 50% por FIDALDO (ahora constituida como se indica en el epígrafe) y por DOMINA, en el otro 50%, por Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS y Federcolf.
2. El Ente bilateral nacional tiene las siguientes funciones:
 - a) establece un observatorio con el objetivo de realizar análisis y estudios, para capturar los aspectos singulares de las diferentes realidades presentes en nuestro país. Para dicho fin, el observatorio deberá poner en evidencia:
 - la situación del empleo de la categoría;
 - las retribuciones medias factuales;
 - el nivel de aplicación del Contrato Colectivo Nacional de Trabajo en los territorios;
 - el grado de uniformidad de la aplicación del Contrato Colectivo Nacional de Trabajo y de las disposiciones legales a los trabajadores inmigrantes;
 - la situación de seguridad social y asistencial de la categoría;
 - las necesidades de formación;
 - los análisis y propuestas en materia de seguridad;
 - b) promueve a varios niveles iniciativas en materia de formación, cualificación profesional y certificación de competencias, también en colaboración con las Regiones y con otros Entes competentes, así como de información en el ámbito de la seguridad.

Art. 49 - Contrataciones de segundo nivel

1. La contratación de segundo nivel entre las Organizaciones sindicales y las Asociaciones de empleadores firmantes de este Contrato Colectivo Nacional de Trabajo podrán referirse, como norma, al ámbito regional o provincial de las provincias autónomas de Trento y Bolzano. Asimismo, mediante una excepción a lo citado anteriormente, el ámbito territorial de la contratación de segundo nivel puede hacer referencia a las ciudades metropolitanas.
2. La contratación mencionada en el apartado anterior se realizará en Ebincolf, con la presencia y el acuerdo de todos los sujetos firmantes del presente Contrato Colectivo Nacional de Trabajo.
3. Se centrará únicamente en los asuntos siguientes:
 - i. indemnizaciones de manutención y alojamiento;
 - ii. horas de permisos de estudio y/o formación profesional.
4. Los acuerdos estipulados con arreglo al presente artículo se depositarán, para dotarles de efectividad, en el Ente bilateral Ebincolf.

Art. 50 - CAS.SA.COLF

1. CAS.SA.COLF es un órgano paritario compuesto en un 50% por FIDALDO y DOMINA, y en otro 50% por Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS y Federcolf.
2. CAS.SA.COLF tiene como objetivo ofrecer prestaciones y servicios en favor de los trabajadores y de los empleadores, incluyendo tratamientos de asistencia sanitaria y de seguros, complementarios y adicionales a las prestaciones públicas.

Art. 51 - Fondo Colf

1. El Fondo Colf es un órgano paritario compuesto en un 50% por FIDALDO y DOMINA, y en otro 50% por Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS y Federcolf.
2. Su finalidad institucional es recibir la contribución abonada conforme con el art. 53 siguiente y destinarla al funcionamiento de los instrumentos contractuales mencionados en los artículos 45 anteriores y siguientes.

Art. 52 - Seguridad social complementaria

1. Las Partes acuerdan establecer una forma de seguridad social complementaria para los trabajadores del sector, con modalidades a acordar dentro de los tres meses siguientes a la estipulación de este contrato.
2. Para la realización práctica de las disposiciones del apartado anterior, las Partes acuerdan que la contribución del empleador es igual al 1 por ciento de la retribución útil para el cálculo de la indemnización por despido y las contribuciones a cargo del empleado serán equivalentes a lo 0,55 por ciento de la retribución útil utilizada para calcular las indemnizaciones por despido.

Art. 53 - Contribuciones de asistencia contractual

1. Con vistas a la realización práctica de cuanto previsto en los artículos. 44, 45, 46, 47, 48, 50 y 51 de este contrato y para el funcionamiento de los órganos paritarios al servicio de los trabajadores y de los empleadores, las Organizaciones y Asociaciones que lo estipulen procederán a la recaudación de las contribuciones de asistencia contractual mediante el trámite de una institución de seguridad social o asistencial, con arreglo a la ley italiana del 4 de junio de 1973, n. 311, con exacción por medio de los instrumentos previstos por la normativa para el pago de las cotizaciones obligatorias a la seguridad social o con la modalidad diferente acordada entre las Partes.
2. Las contribuciones a que se refiere el apartado 1 son obligatorias. Tanto los empresarios como sus respectivos empleados están obligados a abonarla, en la medida de 0,06 euros por hora, de los cuales 0,02 euros serán a cargo del trabajador.
3. Las Partes concuerdan que en las valoraciones para la definición del coste por la renovación contractual, se ha considerado el impacto de las contribuciones mencionadas en este artículo, que, en consecuencia, por la parte a cargo del empleador, tienen natura remunerativa, con efecto a partir del 1 de julio de 2007.

Art. 54 - Entrada en vigor y duración

1. Este contrato entrará en vigor a partir del día 1 de octubre de 2020, expirará el 31 de diciembre de 2022 y permanecerá en vigor hasta que se sustituya con el siguiente.
2. En caso de falta de rescisión de una cualquiera de las partes, que debe comunicarse al menos 3 meses antes de la fecha de vencimiento por carta certificada con acuse de recibo, el contrato se renovará automáticamente durante un período de tres años.
3. Las Partes se reunirán al término del primer bienio de vigencia del presente contrato para verificar la posibilidad de introducir cambios.

Aclaraciones en el acta

- 1) El cálculo de la retribución diaria se obtiene determinando $1/26$ de la retribución mensual. Ejemplo: salario horario por número de horas trabajadas cada semana $52:12:26 = 1/26$ de la retribución mensual.
- 2) Cuando en el contrato se utiliza el término «días naturales» se consideran los treinta días del mes (por ejemplo, enfermedades).
- 3) Cuando en el contrato se utiliza el término «día laborable» se consideran los veintiséis días del mes (por ejemplo, festivos).
- 4) Las fracciones de año se computarán por meses enteros y las fracciones de mes, cuando se alcancen o superen los 15 días naturales, se computarán por el mes completo.
- 5) Por «remuneración total factual» se entiende aquella que incluye todas las indemnizaciones contempladas en las tablas adjuntas, incluidas las indemnizaciones por alojamiento y manutención.

- 6) las Partes Sociales acuerdan la actualización de los salarios mínimos actuales según el importe de 12,00 euros con efecto a partir del día 1 de enero de 2021 para los trabajadores cohabitantes clasificados en el nivel BS de la tabla A), y de manera proporcional para los otros niveles/tablas. La actualización retributiva contemplada en el artículo 38 de este Contrato Colectivo Nacional de Trabajo se efectuará sobre los salarios mínimos incluidos los aumentos pactados, conforme al acuerdo.
- 7) Las contribuciones de asistencia contractual en la medida prevista en el art. 53, apartado 2, se deben a partir del día 01/01/2021; en el entendimiento de que hasta dicha fecha las contribuciones se deben en la medida prevista por el Contrato Colectivo Nacional de Trabajo anteriormente vigente del 01/07/2013.

R
O
M
A
N
I
A
N



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL NAȚIONAL
privind reglementarea raporturilor de muncă domestică

**Contractul Colectiv de Muncă la nivel Național
privind reglementarea raporturilor de muncă domestică**

semnat pe 08 septembrie 2020, cu modificările și completările
ulterioare indicate în procesul-verbal din 28 septembrie 2020

Încheiat între

FIDALDO – FEDERAȚIA ITALIANĂ A ANGAJATORILOR DE LUCRĂTORI CASNICI formată din:

NUOVA COLLABORAZIONE,
ASSINDATCOLF,
A.D.L.D.,
A.D.L.C.,

DOMINA – ASOCIAȚIA NAȚIONALĂ A ANGAJATORILOR DE LUCRĂTORI CASNICI

și

FEDERAȚIA ITALIANĂ A LUCRĂTORILOR DIN DOMENIUL COMERȚULUI, TURISMULUI ȘI SERVICIILOR (**FILCAMS-CGIL**);

FEDERAȚIA ITALIANĂ A SINDICATELOR, A PERSOANELOR ANGAJATE ÎN SERVICII COMERCIALE CONEXE ȘI A TURISMULUI (**FISASCAT-CISL**);

UNIUNEA ITALIANĂ A LUCRĂTORILOR DIN TURISM COMERȚ ȘI SERVICII (**UILTuCS**);

FEDERAȚIA SINDICATELOR LUCRĂTORILOR DOMESTICI (**FEDERCOLF**);

AVÂND ÎN VEDERE CĂ

CCNL privind reglementarea raportului de muncă domestică, stipulat la 1 iulie 2013, și rezultatul negocierilor pentru reînnoirea acestuia

A FOST STIPULAT

Anexa CCNL privind reglementarea raportului de muncă domestică, constând în:

- a) cincizeci și patru de articole;
- b) clarificarea în procesul-verbal;
- c) bareme salariale minime (tabelele A/L).

Citit, aprobat și semnat de reprezentanții tuturor organizațiilor contractante.

Roma, 8 septembrie 2020

CUPRINS

Proces verbal	pag.	149
Art. 1 - Domeniu de aplicare	»	153
Art. 2 - Indivizibilitatea prezentului regulament	»	153
Art. 3 - Condiții mai favorabile	»	153
Art. 4 - Documente de lucru	»	153
Art. 5 - Angajare	»	154
Art. 6 - Contract individual de muncă (<i>Scrisoare de angajare</i>)	»	154
Art. 7 - Angajare pe perioadă determinată	»	154
Art. 8 - Muncă divizată	»	155
Art. 9 - Clasificarea lucrătorilor.	»	156
Art. 10 - Servicii intermitente de îngrijire a persoanelor pe timp de noapte	»	159
Art. 11 - Servicii exclusiv de prezenta nocturna	»	159
Art. 12 - Perioadă de probă	»	160
Art. 13 - Repaus săptămânal	»	160
Art. 14 - Program de lucru	»	161
Art. 15 - Ore suplimentare	»	162
Art. 16 - Sărbători naționale legale și în timpul săptămânii	»	163
Art. 17 - Concediu	»	164
Art. 18 - Întreruperi ale activității în afară de perioada concediilor	»	165
Art. 19 - Învoiri	»	165
Art. 20 - Învoiri pentru formarea profesională	»	165
Art. 21 - Concedii pentru femeile victime ale violenței bazate pe gen	»	166
Art. 22 - Absențe	»	167
Art. 23 - Dreptul la educație	»	167
Art. 24 - Căsătorie	»	167
Art. 25 - Protecția mamelor care lucrează	»	167
Art. 26 - Protecția muncii prestate de minori	»	168
Art. 27 - Concediu medical	»	168
Art. 28 - Protecția condițiilor de muncă.	»	169
Art. 29 - Accident de muncă și boală profesională	»	170

Art. 30 - Protecție socială	.	.	.	.	.	.	.	pag.	171
Art. 31 - Serviciul militar	.	.	.	.	.	.	.	»	171
Art. 32 - Transferuri	.	.	.	.	.	.	.	»	171
Art. 33 - Deplasări în interes de serviciu	.	.	.	.	.	.	.	»	171
Art. 34 - Remunerație și fluturaș de salariu	.	.	.	.	.	.	.	»	172
Art. 35 - Salariu minim	.	.	.	.	.	.	.	»	173
Art. 36 - Cazare și masă	.	.	.	.	.	.	.	»	173
Art. 37 - Sporuri de vechime	.	.	.	.	.	.	.	»	173
Art. 38 - Modificarea periodică a salariului minim și a valorilor stabilite pentru masă și cazare	.	.	.	.	.	.	.	»	173
Art. 39 - Al treisprezecelea salariu	.	.	.	.	.	.	.	»	174
Art. 40 - Înțetarea raportului de muncă și preavizul	.	.	.	.	.	.	.	»	174
Art. 41 - Plata compensatorie la înțetarea contractului de muncă (T.F.R.)	.	.	.	.	.	.	.	»	175
Art. 42 - Indemnizație în caz de deces	.	.	.	.	.	.	.	»	176
Art. 43 - Concediu pentru ședință sindicală	.	.	.	.	.	.	.	»	176
Art. 44 - Interpretarea Contractului	.	.	.	.	.	.	.	»	177
Art. 45 - Comisia Națională pentru actualizarea retribuțiilor	.	.	.	.	.	.	.	»	177
Art. 46 - Comisia Paritară Națională	.	.	.	.	.	.	.	»	177
Art. 47 - Comisii teritoriale de conciliere	.	.	.	.	.	.	.	»	177
Art. 48 - Organism bilateral Ebincolf	.	.	.	.	.	.	.	»	178
Art. 49 - Negociere de nivelul al doilea	.	.	.	.	.	.	.	»	178
Art. 50 - CAS.SA.COLF	.	.	.	.	.	.	.	»	179
Art. 51 - Fondul Colf	.	.	.	.	.	.	.	»	179
Art. 52 - Pensie suplimentară	.	.	.	.	.	.	.	»	179
Art. 53 - Contribuții de asistență contractuală	.	.	.	.	.	.	.	»	179
Art. 54 - Intrarea în vigoare și durata	.	.	.	.	.	.	.	»	179
Clarificări în procesul-verbal	.	.	.	.	.	.	.	»	180
Bareme de salariu minim	.	.	.	.	.	.	.	»	216

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL NAȚIONAL privind reglementarea raporturilor de muncă domestică

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

pe de o parte,

și **Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS și Federcolf**

pe de altă parte,

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

Contractul se aplică asistentilor de familie (îngrijitori (colf si badanti), baby-sitters si alte profiluri profesionale menționate în prezentul CCNL), indiferent dacă aceștia sunt sau nu cetățeni italieni sau apatrizi, în orice caz plătiți, 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.

2. 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. Lucrătorul din afara Uniunii Europene va putea fi angajat dacă detine un permis de sedere 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 eventuale clauze specifice:
 - a) data începerii raportului de muncă;
 - b) nivelul căruia îi aparține, sarcini;
 - c) durata perioadei de probă;
 - d) convietuirea sau lipsa acesteia;
 - e) reședința angajatului, precum și orice alt domiciliu diferit, valabil în vederea raportului de muncă. În cazul convietuirii, angajatul trebuie să indice un eventual domiciliu propriu, diferit de cel de convietuire, de utilizat în caz de o absență a sa de la acesta din urmă, sau va trebui să valideze, în toate privințele, însăși adresa de convietuire, chiar și în cazul absentei sale intervenite la locul constant de muncă;
 - f) durata programului 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;
 - j) 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);
 - k) perioada convenită pentru acordarea concediului anual;
 - l) menționarea unui spațiu corespunzător în care salariatul are dreptul de a pune și de a păstra bunurile sale personale;
 - m) plata obligatorie a contribuțiilor de asistență contractuală, așa cum este menționat în articolul 53;
 - n) prezența echipamentelor audiovizuale în locuință;
 - o) aplicarea tuturor celorlalte prevederi conform prezentului contract.
2. Scrisoarea de angajare, semnată de către angajat și angajator, va trebui schimbată între părți. Variațiile condițiilor contractuale, nu doar ocazionale, trebuie convenite.

Art. 7 - Angajare pe perioadă determinată

1. Angajarea poate fi făcută pe 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 poate fi prelungită, cu acordul salariatului, numai în cazul în care durata inițială a contractului este mai mică de 24 de luni. În aceste cazuri, prelungirea este permisă de patru ori 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 24 de luni, inclusă și eventuala prelungire. În contractele pe durată determinată care durează mai mult de 12 luni este necesar să se introducă motivul.
4. Cu titlu de exemplu, aplicarea unui termen pe durata contractului de muncă este permisă în următoarele cazuri:
 - pentru prestarea unui serviciu definit sau o prestabilit temporal, chiar dacă este repetitiv;
 - pentru înlocuirea, chiar și parțială, a lucrătorilor carora le-a fost întrerupt raportul de muncă 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 locului de muncă;
 - pentru înlocuirea lucrătorilor aflați în concediu;
 - pentru asistentă în afara domiciliului acordată persoanelor dependente aflate întreținere, 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, în conformitate cu reglementările anexate la acest contract, 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 întregi de muncă.
3. Contractul de muncă divizată trebuie să fie încheiat în scris. În scrisoarea de angajare, trebuie să se 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 pe celeilalte persoane. Condițiile economice și de lucru pentru fiecare dintre cei doi lucrători vor fi recalculate 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 obisnuit 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, neînțelegerea între părți va implica rezilierea întregului contract.

Art. 9 - Clasificarea lucrătorilor

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

Nivelul A

Apartin acestui nivel asistenții familiari, care nu sunt responsabili de îngrijirea persoanelor, și care îndeplinesc în mod competent sarcinile ce corespund profilurilor de muncă indicate, la nivel executiv și sub controlul direct al angajatorului.

Profiluri:

- a) Responsabil de curățenie. Îndeplinește exclusiv sarcini legate de curățenia casei;
- b) Responsabil de spălătorie. Îndeplinește exclusiv sarcini legate de spălarea rufoanelor;
- c) Ajutor în bucătărie. Îndeplinește exclusiv sarcini de ajutor de bucătar;
- d) Grăjdar. Îndeplinește exclusiv sarcini de curățare normală a hambarului și de îngrijire generală a calului/cailor;
- e) Asistent pentru animale de companie. Îndeplinește exclusiv sarcini de îngrijire a animalelor de companie;
- f) Responsabil de curățarea și irigarea spațiilor verzi;
- g) Muncitor obișnuit. Îndeplinește exclusiv 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;

Nivel B

Apartine acestui nivel asistentii familiali care îndeplinesc 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 chiar și în cameră;
- 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 oaspetii angajatorului. Îndeplinește sarcinile obișnuite prevăzute pentru lucrătorul generic multifuncțional, ocupându-se și de rearanjarea camerelor și de servirea micului dejun pentru oaspetii angajatorului.

Nivel B super

Profil:

- a) Asistent familial pentru persoane autosuficiente, inclusiv, la cerere, activități legate de nevoile de alimentație și curățenie a casei unde locuiesc persoanele asistate.
- b) Asistent familial pentru copii (baby sitter), inclusiv, la cerere, activități legate de nevoile de alimentație și curățenie a casei unde locuiesc persoanele asistate.

Nivel C

Apartine acestui nivel asistentii familiali care, detinând 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 sarcinile aferente din bucatărie, precum și aprovizionarea cu materii prime.

Nivel C super**Profil:**

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

Nivel D

Apartine acestui nivel asistentii familiari 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-sef. Îndeplinește sarcini de gestionare și coordonare referitoare la toate nevoile aferente preparării meselor și, în general, la activitățile din bucătărie și cămară;
- e) Grădinar-sef. Îndeplinește sarcini de gestionare și coordonare legate de toate nevoile aferente îngrijirii spațiilor verzi și de acțiunile implicite de întreținere a acestora;
- f) Preparator. Îndeplinește sarcini de instruire și / sau educare a membrilor familiei.

Nivel D super**Profiluri:**

- a) Asistent familial pentru persoane dependente (format). Îndeplinește sarcini de asistentă 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.
- c) Asistent familial educator format. Lucrător care, în contextul proiectelor educaționale și de reabilitare dezvoltate de profesioniști identificați de angajator, implementează intervenții specifice menite să favorizeze integrarea sau reintegrarea în relațiile sociale, independent, a persoanelor aflate în condiții dificile din cauza dizabilităților psihice sau din tulburări de învățare sau relaționale.

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 care asista persoane dependente, dacă acest lucru este prevăzut pentru atribuirea calificării, se înțelege că există atunci când lucrătorul detine 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.
4. În scopul dreptului de clasificare în nivelul D Super, este responsabilitatea lucrătorului să anunțe angajatorul în scris cu privire la obținerea, chiar și în timpul relației de muncă, a diplomei menționate și să livreze o copie.
5. Părțile semnate, în ceea ce privește profilul c) «Asistent familial educator format» încadrat în nivelul D Super, specifică faptul că profilul indicat nu înseamnă figura profesională a educatorului profesionist guvernată de așa-numita «Lege Iori» (Articolul 1, paragrafele 594 și următoarele, Legea nr. 205 din 2017).

Art. 10 - 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. 14. Pentru personalul care nu convietuiește, există obligația oferirii unei plăți pentru mic dejun și cină și a unei cazări adecvate pe timpul nopții.
2. Pentru personalul care convietuiește 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. Fără a aduce atingere intervalului de timp indicat la alineatul (1), cu scopul unic de a îndeplini obligația de remunerație menționată la articolul 53, programul convențional de lucru este de opt ore pe zi.
4. 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 asistentă și natura sa de prestare discontinuă.

Art. 11 - Servicii exclusiv 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 prezenta 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 se va cere să presteze servicii diferite de simpla prezentă, acestea nu vor fi considerate ore suplimentare, însă vor fi remunerate în plus, pe baza retributiilor 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. Fără a aduce atingere intervalului de timp indicat la alineatul (1), cu scopul unic de a îndeplini obligația de remunerare menționată la articolul 53, programul convențional de lucru este de cinci ore pe zi pe lângă orice servicii plătite în conformitate cu alineatul (2).
4. Angajarea va trebui să rezulte din actul corespunzător, semnat și schimbat între părți.

Art. 12 - Perioadă de probă

1. Lucrătorii clasificați la nivelurile D, D super și lucrătorii care conviețuiesc, indiferent de nivelul de angajare, trec printr-o perioadă de probă, de 30 de zile de muncă efectivă, plătită normal. Pentru cei clasificați la alte niveluri, perioada de probă este de 8 zile de muncă efectivă.
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 declarat reziliat în orice moment, de către oricare dintre părți, fără preaviz, însă cu plata, în favoarea lucrătorului, a remuneratiei 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 rezilierea 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.
5. Aplicarea perioadei de probă trebuie să rezulte dintr-un document scris.

Art. 13 - 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.
2. 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.
3. Repausul săptămânal, pentru lucrătorii care nu conviețuiesc, este de 24 de ore și trebuie acordat în zilele de duminică. 3.
4. 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,

nite, 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 retributia totală normală.

5. În cazul în care lucrătorul are o credință religioasă care prevede celebrarea zilei de odihnă într-o altă zi decât duminica, 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. 14 - 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:
 - a) 10 ore pe zi, nu consecutive, cu un total de 54 de ore pe săptămână, pentru lucrătorii care conviețuiesc;
 - b) 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 retributie 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. 15.

3. Angajarea conform 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, înțocmit și semnat de către angajator și angajat, care conține aceleași elemente, relația de conviețuire cu durata 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 neplătit, 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 cu serviciu integral; 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 obisnuită, 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 prezenta 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 asistenta persoanelor 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 orelor și a zilelor de odihnă ale lucrătorilor care sunt responsabili în mod normal de asistentă. Aceste prestări vor fi plătite în conformitate cu tabelul "G" și cu tabelul "F", referitoare cazare și masa prevăzute de art. 36, dacă se cuvin.

Art. 15 - 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. 14, paragraful 1, litera a) și b) 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:

- a) de 25%, dacă se prestează între orele 06:00 - 22:00;
 - b) de 50%, dacă se prestează între orele 22:00 - 06:00;
 - c) de 60%, dacă se prestează duminica sau într-o zi de sărbătoare prevăzută la art. 16, , în cazul în care angajatul are o religie care prevede solemnizarea într-o altă zi decât duminica, această zi va fi supusă disciplinei muncii duminicale.
4. Orele lucrate de către un angajat care nu convietuiește, 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 neașteptate.
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. 16 – Sărbători legale naționale și în timpul săptămânii

1. Sunt considerate sărbători zilele recunoscute drept astfel de legislația în vigoare; acestea, în prezent, sunt:
- 1 ianuarie,
 - 6 ianuarie,
 - luna Pastelui,
 - 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 la ore 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 sărbători în scopuri civile, în temeiul legii nr. 54, din 5 martie 1977, au fost compensate prin recunoasterea în favoarea lucrătorului dreptul de a profita de întreaga zi a sărbătorilor menționate la alineatul (1).

Art. 17 - 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 de orele lucrate vor primi o retribuire 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 de alineatul 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 8, 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 cuvenite 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 de muncă.
11. Luarea concediului nu întrerupe acumularea de beneficii contractuale.
12. Orice patologie contractată de lucrător în timpul perioadei de muncă care duce la spitalizare, în cazul în care este certificată în mod corespunzător, întrerupe desfășurarea concediilor pe toată durata sa.

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 distribuirea timpului de lucru săptămânal - este totuși considerată a fi șase zile lucrătoare, de luni până sâmbătă, atunci când se calculează concediul.

Art. 18 - Întreruperi ale activității în afara perioada deconcediilor

1. În timpul întreruperilor activității din afara concediilor, din cauza nevoilor 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. 19 - Învoiri

1. Lucrătorii au dreptul la învoiri individuale remunerate pentru examinări medicale dovedite cu acte, pentru sarcini legate de reînnoirea permisului de ședere și pentru practicile de reîntregire a familiei, atât timp cât coincid, chiar și parțial, cu programul de lucru.

Învoirile se acordă după cum se descrie în continuare:

- lucrători care convietuiesc: 16 ore pe an, reduse la 12 pentru lucrătorii la care face referire art. 14, paragraful 2;
- lucrători care nu convietuiesc, cu un program de minimum 30 de ore pe săptămână: 12 ore pe an.

Pentru lucrătorii care nu convietuiesc 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 tată are dreptul la zilele de concediu plătit și concediu opțional în cazul nașterii unui copil, în măsura cerută de legislația în vigoare.
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. 20 - Învoiri pentru formare profesională

1. Lucrătorii cu normă întreagă și pe perioadă nedeterminată, cu o vechime în muncă la angajator de cel puțin 6 luni, pot beneficia de un număr total anual de 40 de ore de învoiri

plătite, pentru a participa la cursuri de formare profesională speciale pentru personalul casnic sau îngrijitori.

2. Fără a aduce atingere cerințelor de mai sus, cursurile de formare finanțate sau recunoscute de Organismul bilateral Ebincolf prevăzute de art. 48, numărul anual de ore de concediu plătit se ridică la 64 de ore.
3. 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 institutii publice sau organizate sau recunoscute de către organisme bilaterale, chiar și a celor care au drept scop final reînnoirea permiselor de sedere. Utilizarea numărului total de ore în scopurile menționate în prezentul alineat va trebui să fie dovedită documentatia corespunzătoare, care să menționeze și programul activităților de formare urmate.
4. Se exclude, în orice caz, posibilitatea de suprapunere a respectivelor ore de invoie pe mai multi ani.

Art. 21 - Concedii pentru femeile victime ale violenței bazate pe gen

1. În temeiul și în sensul art. 24 Decretul legislativ 80/2015 și modificările și completările ulterioare, lucrătoarea inclusă în protecția referitoare la violența de gen, certificat corespunzător de serviciile sociale ale municipiului de reședință sau de centrele sau adăposturile anti-violență, are dreptul să se abțină de la muncă din motive legate de parcursul ce trebuie să-l urmeze în vederea protecției pentru o perioadă maximă de trei luni.
2. În scopul exercitării dreptului menționat în prezentul articol, lucrătoarea, cu excepția cazurilor de imposibilitate obiectivă, este obligată să notifice angajatorul cu o perioadă de preaviz de cel puțin șapte zile, indicând începutul și sfârșitul perioadei de concediu și să prezinte certificatul care atestă includerea în programul menționat în paragraful anterior.
3. Perioada de concediu este luată în considerare în ceea ce privește vechimea în muncă din toate punctele de vedere, precum și în scopul acumulării zilelor de concediu, celui de-al treisprezecelea salariu și a indemnizației de întrerupere a raportului de muncă (TFR).
4. În perioada concediului, lucrătoarea, cu excepția celor prevăzute la alineatul (3), are dreptul să primească o indemnizație corespunzătoare ultimului salariu și aceeași perioadă este acoperită de o contribuție națională. Indemnizația este plătită direct de INPS [Institutul Național de Previdență Socială], în urma unei cereri depuse la acest Institut de către persoana îndreptățită, conform procedurilor prevăzute pentru plata prestațiilor de maternitate.
5. Concediul poate fi folosit pe bază orară sau zilnică pe o perioadă de trei ani, după cum au convenit părțile. În cazul în care nu există un acord, lucrătoarea poate alege între utilizarea zilnică și cea orară, fiind înțeles că utilizarea orară este permisă într-o măsură egală cu jumătate din timpul mediu zilnic al perioadei de plată lunară imediat anterioară celei din care începe concediul.

Art. 22 - Absențe

1. În toate cazurile, absentele lucrătorului trebuie să fie justificate cu promptitudine în fata angajatorului. Pentru absentele cauzate de boală, se aplică art. 27, iar pentru cele cauzate de vătămare sau boală profesională, art. 29.
2. Absentele 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 vor fi trimise la adresa indicată în scrisoarea de angajare, așa cum prevede art. 6, litera e) din prezentul contract.

Art. 23 - 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. 24 - 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 de muncă. Neluarea concediului din cauza demisiei lucrătorului nu va da naștere niciunui drept la indemnizația substitutivă aferentă.

Art. 25 - Protecția mamelor care lucrează

1. Se aplică normele de drept privind protecția mamelor care lucrează, cu limitările stabilite de către aceste norme, 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 ineficăce și nu produce efecte dacă nu este comunicată în scris și validată prin modalitățile descrise în art. 2113 alineatul 4 al codului civil. Absentele 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:

Sindicatele semnatare ale acestui CCNL, pentru a extinde și egaliza protecția tuturor mamelor care lucrează, vor promova orice inițiativă utilă către entități, organisme și instituții, ținând seama de condițiile particulare existente în cadrul familiilor care angajează personal casnic.

Art. 26 - 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 căreia 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. 27 – Concediu medical

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 de 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 mentine obligatia de trimitere a certificatului medical pentru lucrătorii care convietuiesc, 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 convietuiește 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 literele a) b) c) 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 convietuitori.
9. Adăugarea compensației substitutive conventionale pentru masă și cazare, pentru persoana 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, suspendă efectele acestora.

Art. 28 - 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 organismul bilateral din sector - Ebincolf.
4. Angajatorul are dreptul de a instala sisteme audiovizuale de supraveghere în interiorul casei.
5. Existența sau instalarea acestor sisteme trebuie comunicată în prealabil în scris lucrătorului și sunt, în orice caz, interzise în spațiul rezervat acestuia în conformitate cu art. 36, paragraful 2, precum și în toalete.

6. Imaginile și informațiile colectate prin intermediul sistemelor audiovizuale trebuie tratate în conformitate cu reglementările actuale privind prelucrarea datelor cu caracter personal.

Declarație comună:

Având în vedere că violența și hărțuirea, inclusiv hărțuirea sexuală la locul de muncă, constituie un abuz și o încălcare a drepturilor omului, părțile semnatare ale acestui CCNL sunt de acord să promoveze inițiative, inclusiv prin intermediul organismelor bilaterale, pentru a preveni și contrasta o astfel de conduită inacceptabilă și incompatibilă cu respectul pentru persoana umană, indiferent dacă sunt direcționate către lucrător sau către angajator sau familia acestuia, conform prevederilor Convenției OIM nr. 190 din 2019 și Recomandarea OIM nr. 206 din 2019.

Art. 29 - Accident de muncă și boală profesională

1. În caz de accident de muncă sau boală profesională, lucrătorul, care convietuiește 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 din momentul producerii evenimentului.
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 asigurată publică.
6. Angajatorul trebuie să plătească remunerația totală pentru primele trei zile de absență cauzată de un accident sau o boală profesională.

7. Adăugarea compensatiei substitutive conventionale pentru masă și cazare, pentru persoana 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. 30 - Protecție socială

1. Angajatul trebuie să aibă făcute formalitățile de asigurare și de protecție socială prevăzute de lege, atât în cazul regimului de convietuire cât și în cazul în care nu convietuiește.
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. 31 - Serviciul militar

1. Se va face referire la legile care guvernează acest domeniu.

Art. 32 - 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. 33 - Deplasări în interes de serviciu

1. Lucrătorul care convietuiește, conform art. 14, 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 îngrijeste în sederi 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 sederi 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. 34 - Remuneratie și fluturas de salariu

1. Angajatorul, împreună cu plata periodică a remuneratiei, trebuie să pregătească un fluturas de salariu în dublu exemplar, unul pentru lucrător, semnat de către angajator, iar celălalt pentru angajator, semnat de către lucrător.
2. Remuneratia lucrătorului este alcătuită din următoarele elemente:
 - a) remuneratia minimă contractuală, conform art. 35, inclusiv pentru nivelurile D și D super, pentru un element specific, denumită și indemnizație ocupatională;
 - b) eventualele sporuri de vechime conform art. 37;
 - c) eventuala compensatie substitutivă pentru cazare și masă;
 - d) eventual bonus suplimentar.
3. Până la vârsta de șase ani a fiecărui copil asistat, asistentul de familie încadrat în profilul B Super), lit. b) (babysitter) va avea dreptul să primească, pe lângă salariul minim menționat la art. 35, de asemenea indemnizația lunară menționată în următorul tabel H). Această despăgubire poate fi asimilată de oricare tip de bonus suplimentar individual privind tratamentul de favoare primit de către lucrător.
4. Lucrătorului încadrat la nivelul C Super) sau D Super) responsabil de asistentă a mai multor persoane care nu sunt autosuficiente i se datorează, de asemenea, indemnizația lunară în măsura menționată în tabelul I). Această despăgubire poate fi asimilată de orice tip de bonus suplimentar individual privind tratamentul de favoare primit de către lucrător.
5. Din fluturasul de salariu, trebuie să rezulte dacă eventuala remuneratie 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.
6. 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.
7. Lucrătorului clasificat la nivelurile B), B super), C super) și D super), care deține certificatul de calitate menționat în standardul tehnic în vigoare UNI 11766: 2019, i se datorează indemnizația lunară menționată la Tabelul L). Această indemnizație poate fi absorbită de o eventuala remuneratie mai favorabilă pentru lucrător.
8. Pentru lucrătorii care convietuiesc clasificați în profilul D super) această indemnizație este absorbită de cea a funcției menționate în tabelul A).

Notă în raport:

1. La expirarea valabilității certificării de calitate menționată în standardul tehnic UNI 11766: 2019, indemnizația menționată în tabelul L) nu va mai fi datorată. În vederea dreptului la această indemnizație, lucrătorul are responsabilitatea de a livra angajatorului o copie a certificatului de calitate, chiar dacă a fost obținut în timpul raportului de muncă.
2. Această despăgubire se va plăti la 12 luni de la data intrării în vigoare a prezentului contract.

Art. 35 - Salariul minim

1. Remunerațiile minime sunt prevăzute în tabelele A, B, C, D, E, G, H, I și L anexate prezentului contract și sunt reevaluate anual, în conformitate cu art. 38 de mai jos.

Art. 36 - 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 convietuitor un loc de cazare potrivit pentru menținerea demnității și intimității acestuia.
3. Valorile conventionale pentru cazare și masă sunt prezentate în tabelul F anexat la prezentul contract și sunt reevaluate anual, în conformitate cu art. 38 de mai jos.

Art. 37 - 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.

Notă în raport:

Sporul de vechime se calculează începând cu luna următoare finalizării fiecărei perioade de serviciu de doi ani.

Art. 38 - Modificarea periodică a salariului minim și a valorilor conventionale stabilite pentru masă și cazare

1. Remunerațiile minime contractuale și valorile conventionale pentru masă și cazare, stabilite prin prezentul contract, sunt modificate de către Comisia Națională pentru actualizarea remunerațiilor, în baza art. 45, 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 retributiei minime, așa cum se prevede 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 retributia minimă contractuală, și egală cu 100% în ceea ce privește valorile conventionale pentru cazare și masă.
3. Remunerațiile minime contractuale și valorile conventionale 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. 39 - 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 proceselor verbale atașate la finalul prezentului contract.
2. Pentru cei care încă nu au împlinit un an de serviciu, li se vor plăti atâtea doisprezecimi 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. 40 - 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,
 - de 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 convietuiesc, a soților, a persoanelor unite printr-o uniune civilă sau printr-o convietuire permanentă de facto conform Legii nr. 76/2016 cu modificările și completările ulterioare, a căror certificat familial este înregistrat în registrul anagrafic, au obligația în mod solidar de plată a muncii prestate de lucrător. În orice caz, partea responsabilă solidar este răspunzătoare numai în limitele duratei de timp rezultate din înregistrarea istorică menționată anterior.
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.

Art. 41 - Plata compensatorie la încetarea contractului

1. În toate cazurile de încetare a raportului de muncă, lucrătorul are dreptul la o indemnizație la încheierea contractului (plată compensatorie - TFR) 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. Cuantumul 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 servicii de dinainte de 29 mai 1982, sporul de vechime este stabilit după următoarele reguli:
 - A) Pentru raportul de muncă în regim de convietuire 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. 42 - 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 sotului/sotiei, copiilor sau, în cazul în care se aflau în grija lucrătorului, rudelor de până la gradul al treilea și afiniilor 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 mostenitorilor mai sus menționați, indemnizațiile vor fi alocate în conformitate cu regulile succesiunii prin testament și lege.

Art. 43 – Concediu pentru ședință sindicală

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. 44 - 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 Paritara Naționale comune, în conformitate cu art. 46.
2. Comisia se va pronunța în termen de 60 de zile de la primirea cererii.

Art. 45 - 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. 35, 36 și 38.

Art. 46 - Comisia paritara națională

1. Pe lângă organismul bilateral menționat în art. 48, este formată o Comisie paritara națională, compusă din câte un reprezentant din fiecare sindicat al lucrătorilor și dintr-un număr egal de reprezentanți ai asociațiilor de angajatori, semnatare ale prezentului contract.
2. Comisia are următoarele atribuții, în plus față de cea indicată la art. 44:
 - 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. 45.

Art. 47 - 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 italian, 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. Lucrătorul trebuie să fie asistat de reprezentantul unei organizații sindicale semnatare a prezentului contract. În absența reprezentantului unei asociații patronale, trebuie să fie specificat în raportul de conciliere că angajatorul a fost informat cu privire la posibilitatea de a fi asistat de o asociație patronală și a renunțat în mod expres la aceasta.
3. Concilierea, care produce între părți efecte în conformitate cu art. 2113, alineatul 4 din Codul Civil italian, trebuie să rezulte din procesul-verbal corespunzător.

Art. 48 - 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. 49 - 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. 50 - 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. 51 - 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. 53 de mai jos și de a le dirija către funcționarea instrumentelor contractuale prevăzute la art. 45 și următoarele.

Art. 52 - 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. 53 - Contribuții de asistență contractuală

1. Pentru punerea în practică a prevederilor art. 44, 45, 46, 47, 48, 50 și 51 din prezentul contract și pentru funcționarea organismelor comune aflate în slujba lucrătorilor și a angajatorilor, syndicatele 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. Contribuțiilor prevăzute la alineatul 1 sunt obligatorii. Atât angajatorii cât și angajații lor, sunt obligați la plata acestor contribuții în cuantum de 0,06 euro pe oră, din care 0,02 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. 54 - Intrarea în vigoare și durata

1. Acest contract intră în vigoare de la 1 octombrie 2020 și va expira la 31 decembrie 2022; 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 ore lucrate 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 douăzeci și sasea parte a unei luni (de exemplu: concediu).
- 4) Frațiunile de an vor fi socotite în luni întregi, iar frațiune de lună, atunci când sunt egale cu sau depășesc 15 zile calendaristice, vor fi socotite lună întreagă.
- 5) Expresia “remunerație totală” înseamnă că include toate indemnizațiile din tabelele anexate inclusiv indemnizația pentru cazare și masă.
- 6) Partenerii sociali (sindicatul și asociațiile semnatare) prevăd actualizarea retribuției minime actuale cu o valoare de 12,00 euro, cu efect de la 1 ianuarie 2021, 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 38 din prezentul contract național colectiv de muncă se va face pe baza retribuției minime, ce include și majorările convenite, în baza acordului.
- 7) Contribuțiile de asistență contractuală în măsura prevăzută la art. 53, paragraful 2, au efect de la 01/01/2021; prin acest înțelegându-se că până la acea dată contribuțiile se datorează în măsura prevăzută de contractul național colectiv de muncă anterior, din 01/07/2013.



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

**Національний Колективний Трудовий Договір,
про регулювання трудових відносин у сфері домашнього господарства**

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

МІЖ

FIDALDO («ФІДАЛЬДО») - ІТАЛІЙСЬКОЮ ФЕДЕРАЦІЄЮ РОБОТОДАВЦІВ У СФЕРІ
ДОМАШНЬОГО ГОСПОДАРСТВА,

що складається з:

NUOVA COLLABORAZIONE («НУОВА КОЛЛАБОРАЦІОНЕ»),
ASSINDATCOLF («АССІНДАТКОЛЬФ»),
A.D.I.D. («АДІД»),
A.D.L.C. («АДЛС»),

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

ТА

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

ІТАЛІЙСЬКА ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФСПІЛОК ДЛЯ СФЕРИ НАДАННЯ КОМЕРЦІЙНИХ ПОСЛУГ І ТУРИЗМУ
FISASCAT-CISL («ФІЗАСКАТ-ЧІСЛ»);

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

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

ПРИЙМАЮЧИ ДО УВАГИ

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

УКЛАДЕНО

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

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

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

Рим, 08 вересня 2020 року.

ЗМІСТ

Протокол підписання	pag.	183
Стаття 1 - Сфера застосування	»	187
Стаття 2 - Неподільність цього регулювання	»	187
Стаття 3 - Умови найбільшого сприяння	»	187
Стаття 4 - Документи щодо праці	»	187
Стаття 5 - Прийняття на роботу	»	188
Стаття 6 - Індивідуальний трудовий договір (Лист про прийом на роботу)	»	188
Стаття 7 - Строкова зайнятість	»	189
Стаття 8 - Спільна робота	»	189
Стаття 9 - Класифікація працівників	»	190
Стаття 10 - Постійні послуги нічного догляду за людиною	»	193
Стаття 11 - Послуги виключно присутності	»	194
Стаття 12 - Випробувальний період	»	194
Стаття 13 - Щотижневий відпочинок	»	195
Стаття 14 - Робочий час	»	195
Стаття 15 - Понаднормова робота	»	197
Стаття 16 - Національні свята та свята в середині тижня	»	197
Стаття 17 - Відпустка	»	198
Стаття 18 - Додаткові перерви у роботі	»	199
Стаття 19 - Дозвільні документи	»	199
Стаття 20 - Дозвіл на професійне навчання	»	200
Стаття 21 - Відпустки для жінок, які стали жертвами гендерного насильства	»	200
Стаття 22 - Відсутність	»	201
Стаття 23 - Право на навчання	»	201
Стаття 24 - Шлюб	»	202
Стаття 25 - Захист працюючих матерів	»	202
Стаття 26 - Захист дитячої праці	»	203
Стаття 27 - Хвороба	»	203
Стаття 28 - Забезпечення умов праці	»	204

Стаття	29 -	Нещасний випадок на виробництві та професійне захворювання	pag.	205
Стаття	30 -	Соціальне забезпечення	»	205
Стаття	31 -	Військова служба та призов до лав	»	206
Стаття	32 -	Переведення	»	206
Стаття	33 -	Відрядження	»	206
Стаття	34 -	Заробітна плата та графік виплат	»	206
Стаття	35 -	Мінімальна заробітна плата	»	207
Стаття	36 -	Харчування та проживання	»	208
Стаття	37 -	Надбавка за вислугу років	»	208
Стаття	38 -	Періодичні зміни мінімальної заробітної плати та умовної вартості харчування та проживання	»	208
Стаття	39 -	Тринадцята зарплата	»	208
Стаття	40 -	Припинення трудових відносин та попередження	»	209
Стаття	41 -	Вихідна допомога (T.F.R.).	»	210
Стаття	42 -	Компенсація у разі смерті	»	211
Стаття	43 -	Профспілкові відпустки	»	211
Стаття	44 -	Інтерпретація договору	»	212
Стаття	45 -	Національна комісія з оновлення заробітної плати	»	212
Стаття	46 -	Національна паритетна комісія	»	212
Стаття	47 -	Територіальні погоджувальні комісії	»	212
Стаття	48 -	Двосторонній орган Ebincolf (Ебінкольф)	»	213
Стаття	49 -	Переговори другого рівня	»	213
Стаття	50 -	CAS.SA.COLF	»	214
Стаття	51 -	Фонд Colf (фонд домашніх працівників)	»	214
Стаття	52 -	Додаткове соціальне забезпечення	»	214
Стаття	53 -	Внески на допомогу за договором	»	214
Стаття	54 -	Дата набуття чинності та термін дії	»	215
		Роз'яснення згідно протоколу	»	215
		Таблиці мінімальної заробітної плати	»	216

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

Ст. 1 - Сфера застосування

1. Цей національний колективний трудовий договір, укладений між:

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

з однієї сторони,

та **FILCAMS-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS та Federcolf**

з іншої сторони,

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

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

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

Ст. 2 - Неподільність цього договору

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

Ст. 3 - Умови найбільшого сприяння

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

Ст. 4 - Документи щодо праці

1. Під час прийому на роботу працівник повинен надати роботодавцю необхідні документи, відповідно до чинного законодавства, та показати документи про страхування та соціальне забезпечення, а також будь-які інші щойно одержані медичні документи, з усіма довідками, передбаченими правилами чинного законодавства, дійсний особистий документ, що посвідчує особу, та будь-які наявні професійні

дипломи або свідоцтва. Працівника, який не є громадянином країни ЄС, може бути прийнятий на роботу, якщо він має дійсний дозвіл на проживання, що припускає виконання роботи за наймом.

Ст. 5 - Прийняття на роботу

1. Працівник приймається на роботу відповідно до законодавства.

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

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

Ст. 7 - Строкова зайнятість

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

Ст. 8 - Спільна робота

1. Прийняття на роботу двох робітників, які спільно беруть на себе виконання одного робочого обов'язку, дозволяється відповідно до положень, що додаються до цього договору.
2. Приймаючи за основу зобов'язання солідарної відповідальності, якщо немає іншої домовленості між договірними сторонами, кожен із двох працівників залишається особисто і безпосередньо відповідальним за виконання всього трудового зобов'язання.
3. Спільний трудовий договір повинен бути укладений у письмовій формі. У листі про прийом на роботу мають бути зазначені заробітна плата та нормативний режим, що стосуються кожного з працівників на підставі цього колективного договору, а також

відсотковий показник та розподіл за часом щоденної, щотижневої, щомісячної чи річної роботи, яку, як передбачається, виконуватиме кожен із двох працівників.

4. Якщо немає інших домовленостей між договірними сторонами, обидва працівники мають право визначати на власний розсуд і в будь-який час заміни між ними, а також змінювати за взаємною згодою розподіл відповідного робочого часу; у цьому випадку ризик неможливості виконати роботу через обставини, що стосуються одного із співзобов'язаних, покладається на іншого зобов'язаного. Заробітна плата та нормативний режим кожного з двох працівників перерозподіляється на основі фактично виконаної роботи кожним працівником.
5. Будь-які заміни третіми особами, у разі неможливості виконання для одного або обох працівників, які зобов'язані співпрацювати, заборонені.
6. Якщо сторони не домовились про інше, звільнення одного із співробітників, що зобов'язані співпрацювати, тягне за собою припинення дії всього договірної зобов'язання. Це положення не застосовується, якщо на прохання роботодавця або за пропозицією іншого працівника цей останній погоджується виконувати трудове зобов'язання повністю або частково; у цьому випадку спільний трудовий договір перетворюється на звичайний трудовий договір про роботу за наймом, відповідно до ст. 2094 Цивільного кодексу. Подібним чином працівник отримує право вказати особу, з якою за згодою роботодавця він може спільно виконувати роботу. У будь-якому випадку, відсутність згоди між сторонами призведе до скасування всього договірної зобов'язання.

Ст. 9 - Класифікація працівників

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

Рівень А

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

Профілі:

- а) Прибиральник. Виконує виключно завдання, пов'язані з прибиранням будинку;
- б) Працівник пральні. Виконує виключно завдання, пов'язані з пранням;
- с) Помічник кухаря. Виконує виключно завдання, пов'язані з допомогою кухареві;
- д) Конюх. Здійснює завдання звичайного прибирання у стайні та загального догляду за конем/кіньми;
- е) Доглядальник за домашніми тваринами. Виконує лише обов'язки догляду за домашніми тваринами;

- f) Відповідальний за прибирання зелених зон та полив зелених насаджень;
- г) Різноробочий. Виконує лише фізичну роботу, важку роботу, під час генерального прибирання, а також дрібний ремонт.

Рівень А супер

Профілі:

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

Рівень В

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

Профілі:

- а) Сімейний працівник з загальними багатоцільовими завданнями. Виконує безліч завдань, пов'язаних із звичайним перебігом сімейного життя, виконуючи, поперемінно, прибирання та наведення порядку у будинку, кухонну роботу, прання, догляд за домашніми тваринами, а також інші завдання на рівні належності;
- б) Сторож приватного помешкання. Виконує обов'язки нагляду за помешканням роботодавця та прилеглою територією, а також, якщо мова йде про власне житло, обов'язки з охорони;
- в) Прасувальник одягу. Виконує завдання, пов'язані з прасуванням;
- г) Офіціант. Здійснює обслуговування за столами та у номерах;
- д) Садівник. Здійснює догляд за зеленими насадженнями та відповідні заходи з технічного обслуговування;
- е) Кваліфікований робітник. Виконує фізичну роботу, пов'язану також із складними операціями з технічного обслуговування;
- ж) Водій. Виконує обов'язки керування транспортними засобами, що використовуються для перевезення членів родини та сімейних речей, а також здійснює відповідне повсякденне обслуговування та прибирання;
- з) Відповідальний за прибирання номерів та сніданки, також для гостей роботодавця. Виконує звичайні обов'язки, передбачені для працівника з загальними багатоцільовими завданнями, а також дбає про ремонт кімнат та сервірування столів для сніданків для гостей роботодавця.

Рівень В супер

Профіль:

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

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

Рівень С

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

Профіль:

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

Рівень С супер

Профіль:

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

Рівень D

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

Профіль:

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

Рівень D супер

Профіль:

- а) Сімейний помічник, який надає допомогу несамотійним людям (зі спеціальною освітою), включаючи, за запитом, діяльність, пов'язану з

харчуванням та прибиранням будинку, де проживають підопічні;

- б) Домоправитель. Він виконує завдання з управління та координації, що стосуються усіх потреб, пов'язаних з життям дому;
- с) Сімейний помічник – вихователь з освітою. Працівник, який у контексті освітніх та реабілітаційних проектів, розроблених професіоналами, визначеними роботодавцем, реалізує конкретні заходи, спрямовані на сприяння включенню або реінтеграції в соціальні відносини, людей, які перебувають у важких умовах через психічні вади або з приводу розладів сприйняття чи комунікації.

Примітки до протоколу:

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

Ст. 10 - Постійні послуги нічного догляду за людиною

- 1. Немедичному персоналу, найнятому для надання постійних послуг нічної присутності для самодостатніх суб'єктів (дітей, людей похилого віку, інвалідів чи хворих), а отже, класифікованому на рівні В супер, або для надання послуг постійного нічного догляду для несамотійних суб'єктів, і відповідно класифікованому на рівні С супер (якщо без спеціальної освіти) або на рівні D супер (якщо зі спеціальною освітою), якщо час надання послуги знаходиться між 20:00 та 8:00 годинами, виплачується заробітна плата, передбачена у таблиці D, що є у додатку до цього договору, яка стосується рівня класифікації, приймаючи до уваги положення наступної ст. 14. Для співробітників, які не проживають разом, існує зобов'язання сплатити сніданок, вечерю та відповідне розміщення на ніч.
- 2. Для співробітників, що проживають спільно, про яких йдеться у цій статті, у будь-якому випадку повинні гарантуватися одинадцять годин відпочинку поспіль протягом

кожних двадцяти чотирьох годин.

3. За винятком часового інтервалу, зазначеного в абзаці 1, з єдиною метою виконання зобов'язання щодо внеску, згідно ст. 53, звичайний робочий час становить вісім годин на день.
4. Прийняття на роботу згідно з цією статтею повинно бути підтверджено відповідним актом, підписаного сторонами; у цьому документі повинні бути вказані час початку та час закінчення надання допомоги та її постійний характер.

Ст. 11 - Послуги виключно присутності

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

Ст. 12 - Випробувальний період

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

Ст. 13 - Щотижневий відпочинок

1. Щотижневий відпочинок для працівників зі спільним проживанням становить 36 годин, і він повинен надаватися протягом доби в неділю, а інші 12 годин - у будь-який інший день тижня, за домовленістю сторін. Цього дня працівник працюватиме протягом того часу, що не перевищує половину нормальної тривалості щоденної роботи.
2. Якщо послуги надаються протягом 12 годин відпочинку не у неділю, буде виплачено звичайну заробітну плату, збільшену на 40%, за винятком випадків, коли цей відпочинок буде наданий в інший день того ж тижня, відмінний від погодженого згідно з попереднім абзацом.
3. Щотижневий відпочинок для працівників, які не проживають спільно, становить 24 години, і його слід надавати у неділю.
4. Тижневий недільний відпочинок є обов'язковим. Якщо необхідне надання послуг для непередбачуваних потреб, що не можуть бути задоволені іншим чином, рівна кількість годин неоплачуваного відпочинку буде надана протягом наступного дня, а відпрацьовані таким чином години будуть оплачені із надбавкою на 60% від загальної фактичної заробітної плати.
5. Якщо працівник сповідує релігійну віру, яка передбачає відправи в день, відмінний від неділі, сторони можуть домовитись про заміну неділі, згідно всіх договірних цілей, іншим днем; за відсутності згоди попередні абзаци застосовуватимуться повністю.

Ст. 14 - Робочий час

1. Нормальна тривалість робочого часу є погодженою між сторонами і в будь-якому випадку, з урахуванням положень абзацу 2, становить максимум:
 - a) 10 годин на день, не поспіль, загалом 54 години на тиждень для працівників, що проживають спільно;
 - b) 8 годин на день, не поспіль, протягом 40 годин на тиждень, розподілених на 5 або 6 днів, для працівників, що не проживають спільно.
2. Працівники, що проживають спільно, класифіковані за рівнями С, В та В супер, а також студенти віком від 16 до 40 років, які відвідують навчальні курси, по закінченні яких присвоюється кваліфікація, визнана державою або державними установами, можуть бути найняті на умовах спільного проживання також з робочими годинами до 30 годин на тиждень; їх робочий час необхідно розподілити згідно одному із наступних типів:
 - a) повністю включений між 6.00 і 14.00 годинами;
 - b) повністю включений між 14.00 і 22.00 годинами;
 - c) повністю в межах максимального обмеження у 10 годин на день, що не є послідовними, не більше трьох днів на тиждень.

Незалежно від робочого часу, який знаходиться в межах максимального обмеження у 30 годин на тиждень, цим працівникам повинна виплачуватись заробітна плата, що дорівнює заробітній платі, передбаченій у таблиці В, що є у додатку до цього договору, з дотриманням зобов'язання виплачувати всю зарплату в натуральній

формі. Будь-яка робота зверх фактичного робочого часу, узгодженого у письмовому документі, зазначеному в абзаці 3 нижче, буде оплачуватися із загальною погодинною заробітною платою, якщо вона знаходиться в межах типології прийнятого графіка; послуги, що виходять за рамки цієї типології, будуть оплачуватися в будь-якому випадку із загальною погодинною заробітною платою із надбавками, передбаченими ст. 15.

3. Прийом на роботу згідно абзацу 2 повинен відбуватися на підставі письмового акту, складеного та підписаного роботодавцем і працівником, із зазначенням погодженого фактичного робочого часу та його розподілу в рамках погодинних графіків, визначених у тому ж абзаці 2; до працівників, прийнятих на роботу таким чином, застосовуються в повному обсязі усі положення цього договору. За допомогою письмового документа, складеного та підписаного роботодавцем і працівником, що містить однакові елементи, відносини спільного проживання з нормальною тривалістю робочого часу, узгоджені відповідно до абзацу 1, можуть трансформуватися у відносини спільного проживання, зазначені у абзаці 2 і навпаки.
4. Працівник, який проживає спільно, має право на відпочинок не менше 11 годин поспіль протягом одного дня і, якщо його денний графік не повністю знаходиться між 6.00 і 14.00, або між 14.00 і 22.00 годинами, на проміжний неоплачуваний відпочинок, як правило, у другій половині дня, не менше 2 годин на день фактичного відпочинку. Під час цього відпочинку працівник зможе залишити дім роботодавця, приймаючи до уваги в будь-якому випадку призначення цієї перерви для ефективного відновлення психофізичних сил. Допускається нормальне відшкодування за домовленістю будь-яких невідпрацьованих годин з розрахунку не більше 2 годин на день.
5. Розподіл робочого часу визначається роботодавцем протягом терміну, зазначеного в абзаці 1, для співробітників зі спільним проживанням із повним спектром послуг; щодо співробітників зі спільним проживанням та неповним спектром послуг або без спільного проживання, це узгоджується між сторонами.
6. За винятком випадків, передбачених відносинами, згаданими в попередніх статтях 10 і 11, нічною роботою вважається така, що виконується між 22:00 та 6:00 годинами, і оплачується, якщо це звичайна робота, з надбавкою у 20% від фактичної загальної погодинної заробітної плати, а якщо це понаднормова робота, оскільки вона виконується поза звичайним робочим часом, вона оплачується так, як передбачено у ст. 15.
7. Особистий догляд та особисті справи, крім службових, виконуватимуться працівником у неробочий час.
8. Працівник, який повинен дотримуватися щоденного графіку, що дорівнює або перевищує 6 годин, якщо погоджена постійна присутність на робочому місці, має право одержувати харчування або, за відсутності забезпечення, має право на відшкодування, що дорівнює його умовній вартості. Час, необхідний для прийняття їжі, витрачений без виконання роботи, буде узгоджений між сторонами і не буде оплачуватися.

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

Ст. 15 - Понаднормова робота

1. Від працівника може вимагатись робота поза встановленим графіком як вдень, так і вночі, якщо немає обґрунтованих перешкод для цього. Ні в якому разі понаднормова робота не повинна впливати на право на щоденний відпочинок.
2. Понаднормовою роботою вважається така робота, яка перевищує максимальну щоденну або тижневу тривалість, визначену в ст. 14, абзац 1, літери а) та б), якщо таке продовження не було попередньо погоджено для відшкодування невідпрацьованих годин.
3. Надурочний час компенсується загальною погодинною заробітною платою, збільшеною таким чином:
 - 25%, якщо робота відбувалася з 6.00 до 22.00 годин;
 - 50%, якщо робота відбувалася з 22.00 до 6.00 годин;
 - 60% на одне із свят, зазначених у ст. 16 або в неділю; у випадку сповідання релігії, яка передбачає відправи в день, відмінний від неділі, цей день регулюватиметься як недільна роботи.
4. Години, відпрацьовані працівниками, що не проживають спільно, якщо це перевищує 40 годин і до 44 годин на тиждень, за умови, що вони виконуються в часовий проміжок від 6.00 до 22.00 годин, компенсуються фактичною загальною погодинною заробітною платою, збільшеною на 10 %.
5. Понаднормові години повинні вимагатись із попередженням принаймні за один день, крім випадків надзвичайних ситуацій або особливих непередбачених потреб.
6. У разі надзвичайної ситуації послуги, що виконуються у нічний та денний час відпочинку, вважаються нормальними, і це призведе лише до продовження часу відпочинку; ці послуги повинні бути абсолютно епізодичними та непередбачуваними.

Ст. 16 - Національні свята та свята в середині тижня

1. Дні, встановлені чинним законодавством, вважаються святковими; зараз сюди відносяться:
 - 1 січня,
 - 6 січня,
 - понеділок після Великодня,
 - 25 квітня,

- 1 травня,
- 2 червня,
- 15 серпня,
- 1 листопада,
- 8 грудня,
- 25 грудня,
- 26 грудня,
- день Святого покровителя.

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

2. В разі погодинної роботи святкові дні, згадані в абзаці 1, будуть оплачуватися на основі звичайної погодинної заробітної плати, розрахованої з 1/6 тижневого часу. Оплачуваними святковими днями є всі ті, що припадають на відповідний період, незалежно від того, чи передбачалася робота у ці дні.
3. У разі виконання роботи, крім звичайної щоденної заробітної плати, оплачується кількість фактично відпрацьованих годин із загальною зарплатою, збільшеною на 60%.
4. Святкові дні у середині тижня, які збігаються з неділею, працівник матиме право на відшкодування відпочинку в інший день або, як альтернатива, на виплату 1/26 фактичної загальної місячної зарплати.
5. Дні, які перестали вважатися цивільними святами, відповідно до закону від 05 березня 1977 р. № 54, були компенсовані шляхом надання працівникові цілого дня до святкових днів, зазначених у абзаці 1.

Ст. 17 - Відпустка

1. Незалежно від тривалості та розподілу робочого часу, за кожен рік служби у одного і того ж роботодавця працівник має право на відпустку у 26 робочих днів.
2. Робітники з щомісячною заробітною платою отримуватимуть нормальну заробітну плату без будь-якого зменшення; ті, хто одержує зарплату на основі відпрацьованих годин, отримуватимуть заробітну плату, розраховану на основі 1/6 тижневого робочого графіку за кожен день відпустки.
3. Роботодавець, відповідно до його власних потреб та потреб працівника, повинен встановити період відпусток, не виключаючи можливості іншої угоди між сторонами, з червня по вересень.
4. Право на відпочинок є невід'ємним. Відповідно до ст. 10 законодавчої постанови від 08 квітня 2003 р., № 66, мінімальний період у 4 тижні за кожен рік служби не може бути замінений відповідною компенсацією, крім випадків, передбачених у абзаці 8.
5. Відпустка, як правило, є безперервною. Її можна розділити на щонайбільше два періоди на рік, за умови, що це узгоджено між сторонами. Надання відпусток, крім випадків, передбачених абзацом 8, повинно мати місце принаймні на два тижні протягом року їх нарахування та, принаймні ще на два тижні, протягом 18 місяців, наступних за роком нарахування.

6. Протягом періоду відпустки працівник має право на заробітну плату, що дорівнює 1/26 фактичної загальної місячної заробітної плати за кожен день.
7. Працівник, якому надається харчування та проживання, має право на звичайну замісну виплату за період відпустки, якщо він не користується ними протягом цього періоду.
8. У випадку, коли працівник, що не є італійським громадянином, має потребу у більш тривалому періоді відпустки, щоб використати його для тимчасової репатріації, на його прохання та за згодою роботодавця, можливе накопичення відпусток протягом максимум двох років, також не зважаючи на положення абзацу 4.
9. У разі звільнення або якщо працівник не має одного року стажу на момент початку відпустки, працівник матиме право на стільки дванадцятих частин періоду відпустки, на яку він має право, скільки місяців він фактично виконує роботу.
10. Відпустку не можна брати ні в період попередження чи звільнення, ні в період хвороби чи травми внаслідок нещасного випадку.
11. Перебування у відпустці не перешкоджає нарахуванню за всіма договірними умовами.
12. Будь-яка патологія, що виникла у працівника протягом періоду відпустки та призвела до госпіталізації, якщо вона належним чином засвідчена, перериває відпустку на весь період існування патології.

Уточнення в протоколі.

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

Ст. 18 - Додаткові перерви у роботі

1. У дні призупинення роботи в зв'язку з потребами роботодавця працівникові має виплачуватися фактична загальна заробітна плата, включаючи, у випадку, коли працівникові надається харчування та проживання, він має право на звичайну замісну виплату, якщо він не користується ними протягом цього періоду.
2. З серйозних та задокументованих причин працівник може просити про надання додаткового періоду призупинення роботи, без нарахування будь-яких елементів заробітної плати, максимум на 12 місяців. Роботодавець може погодитись або не погодитись з таким проханням.

Ст. 19 - Дозвільні документи

1. Працівники мають право на оплачувану індивідуальну короткочасну відпустку для проведення задокументованих медичних оглядів, для проведення заходів, пов'язаних з продовженням дозволу на проживання та справами з возз'єднання сім'ї, якщо вони частково збігаються з робочим часом. Короткочасні відпустки надаються у зазначеному нижче розмірі:
 - працівники, що проживають спільно: 16 годин на рік зі зменшенням до 12 для працівників, зазначених у ст. 14, абзац 2;

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

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

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

Ст. 20 - Дозвіл на професійне навчання

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

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

1. Відповідно до ст. 24 Законодавчої постанови 80/2015 з наступними змінами та доповненнями, працівниця, що включена в програми захисту в зв'язку з гендерним насильством, належним чином підтверджені соціальними службами муніципалітету

- проживання або центрами чи притулками проти насильства, має право відмовитися від роботи з причин, пов'язаних із програмами захисту, максимум на три місяці.
2. Для реалізації права, зазначеного в цій статті, працівниця, за винятком випадків об'єктивної неможливості, зобов'язана повідомити роботодавця, щонайменше за сім днів, із зазначенням початку та закінчення періоду відпустки та надати довідку, що засвідчує включення до програм, вказаних у попередньому абзаці.
 3. Період відпустки повністю зараховується до стажу роботи, також для нарахування відпусток, тринадцятої зарплати та допомоги при звільненні.
 4. Протягом періоду відпустки працівниця, крім випадків, передбачених в абзаці 3, має право отримувати допомогу, що відповідає останній зарплаті, і той самий період покривається умовним внеском. Компенсація виплачується безпосередньо INPS (Національним інститутом соціального страхування) за заявою, поданою до Інституту особою, яка має право відповідно до порядку, передбаченого для виплати допомоги по вагітності та пологах.
 5. Відпустка може бути використана погодинно або поденно протягом трьох років, за домовленістю сторін. У разі відсутності згоди працівник може вибирати між поденним та погодинним використанням відпустки, маючи на увазі, що погодинне використання дозволено в обсязі, який дорівнює половині середнього щоденного розпорядку роботи за місячний період оплати праці, що безпосередньо передує тому періоду, протягом якого починається відпустка.

Ст. 22 – Відсутність

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

Ст. 23 - Право на навчання

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

Ст. 24 - Шлюб

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

Ст. 25 - Захист працюючих матерів

1. Застосовуються правові положення про захист працюючих матерів із зазначеними в них обмеженнями, за винятком випадків, передбачених у наступних абзацах.
2. Забороняється працевлаштування жінок:
 - а) протягом 2 місяців, що передують передбачуваній даті пологів, за винятком будь-яких випереджень або відстрочок, передбачених законом;
 - б) у будь-який період між цією датою та фактичною датою пологів;
 - в) протягом 3 місяців після пологів, за винятком дозволених відстрочок.
 Ці періоди повинні бути повністю включені в стаж роботи, включаючи ті умови, що стосуються різдвяних бонусів та свят.
3. З початку вагітності, за умови, що вона настала під час трудових відносин, і до закінчення декретної відпустки працівниця не може бути звільнена, за винятком поважних причин. Звільнення з ініціативи працівниці у цей період є незаконним і не має юридичних наслідків, якщо про це не повідомлено у письмовій формі або це не відбувається за місцеперебуванням, зазначеним у ст. 2113, абзац 4 Цивільного кодексу. Відсутність без поважних причин протягом п'яти днів, коли немає підтвердження форс-мажорних обставин, слід вважати чинною підставою для звільнення працівниці.
4. У разі заяви про звільнення за власним бажанням, поданої протягом періоду, на який передбачається заборона звільнення, згідно з абзацом 3, працівниця не зобов'язана повідомляти про це заздалегідь.
5. Застосовуються закони про захист батьківства, а також усиновлення та попередньої опіки дітей, з зазначеними обмеженнями.

Спільна заява

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

Ст. 26 - Захист дитячої праці

1. Прийом на роботу неповнолітніх, які не досягли 16-річного віку, не дозволяється.
2. Наймання на роботу підлітків, які закінчили своє обов'язкове навчання в школі згідно із законом від 17 жовтня 1967 р. № 977, із змінами та доповненнями згідно Законодавчої постанови від 04 серпня 1999 р., № 345, якщо це сумісно із конкретними потребами охорони здоров'я та не тягне за собою порушення права на обов'язкову освіту.
3. Забороняється використовувати неповнолітніх для нічної роботи, крім випадків форс-мажорних обставин.
4. Положення ст. 4 закону від 02 квітня 1958 р., № 339, згідно з якими роботодавець, що має намір найняти на роботу та забезпечити проживання неповнолітнього працівника у своїй власній сім'ї, повинен отримати письмову декларацію про згоду, засвідчену міським головою комуни проживання працівника, від особи, яка здійснює батьківські повноваження і якій потім буде попередньо повідомлено про звільнення; роботодавець буде зобов'язаний приділяти особливу увагу неповнолітньому, для розвитку та збереження його фізичної, моральної та професійної особистості.

Ст. 27 - Хвороба

1. У разі хвороби працівник повинен своєчасно повідомити роботодавця, крім випадків форс-мажорних обставин або об'єктивних перешкод, протягом передбаченого договором часу для початку роботи.
2. Надалі працівник повинен надати роботодавцю відповідну медичну довідку, видану не пізніше наступного дня після початку хвороби. Довідка із зазначенням прогнозу непрацездатності повинна бути представлена або надіслана рекомендованим листом роботодавцю протягом двох днів з моменту її видачі.
3. Працівники, що проживають спільно, не повинні надсилати медичну довідку, якщо роботодавець цього прямо не вимагає. Залишається зобов'язання надсилати медичну довідку для працівників із спільним проживанням, якщо хвороба виникає під час відпусток або в періоди, коли працівники відсутні в будинку роботодавця.
4. У разі хвороби працівник зі спільним проживанням або без має право на збереження робочого місця протягом наступних періодів:
 - а) для стажу роботи до 6 місяців, після проходження випробувального періоду - 10 календарних днів;
 - б) для стажу роботи від 6 місяців до 2 років - 45 календарних днів;
 - с) для стажу роботи понад 2 роки - 180 календарних днів.
5. Періоди, що стосуються збереження робочого місця, обчислюються в календарному році, тобто 365 днів, починаючи з настання події.
6. Періоди, зазначені в абзаці 4, будуть збільшені на 50% у разі онкологічних захворювань, задокументованих компетентною територіальною медичною установою.
7. Протягом періодів, зазначених у попередніх абзацах 4 і 6, у разі хвороби загальна фактична заробітна плата протягом максимум 8, 10, 15 днів сукупно у році за стаж,

зазначений у літерах а), b) та c) того самого абзацу 4, в наступному розмірі:

- до 3-го дня поспіль 50% фактичної загальної заробітної плати;
 - починаючи з 4-го дня і далі, 100% фактичної загальної заробітної плати.
8. Локальні умови найбільшого сприяння, які відповідають законодавству стосовно співробітників зі спільним проживанням, залишаються незмінними.
 9. Погоджена квота на відшкодування харчування та проживання для персоналу, який зазвичай ними користується, виплачується лише в тому випадку, якщо хворий працівник не госпіталізований або не знаходиться вдома у роботодавця.
 10. Хвороба під час випробувального періоду або періоду попередження призупиняє перебіг такого періоду.

Ст. 28 - Забезпечення умов праці

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

Спільна заява

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

Ст. 29 - Нещасний випадок на виробництві та професійне захворювання

1. У разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання працівник, зі спільним проживанням або без, має право на збереження робочого місця протягом наступних періодів:
 - а) для стажу роботи до 6 місяців, після проходження випробувального періоду - 10 календарних днів;
 - б) для стажу роботи від 6 місяців до 2 років - 45 календарних днів;
 - с) для стажу роботи понад 2 роки - 180 календарних днів.
2. Періоди, що стосуються збереження робочого місця, обчислюються в календарному році, тобто 365 днів, починаючи з настання події.
3. Працівник у разі нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання має право на допомогу, передбачену Д.П.Р. від 30 червня 1965 р., № 1124, з наступними змінами та доповненнями.
4. Допомогу надає INAIL (Національний інститут страхування від нещасного випадку на виробництві), якому роботодавець повинен повідомляти про всі нещасні випадки чи професійні захворювання в такі терміни:
 - протягом 24 годин і телеграфом для смертельних чи з даним прогнозом;
 - протягом двох днів з моменту отримання відповідної довідки про нещасний випадок чи професійне захворювання, у випадках, коли не передбачається одужання протягом трьох днів;
 - протягом двох днів з моменту отримання відповідної довідки про продовження лікування, у випадках, коли спочатку передбачалося одужання протягом трьох днів, але не одужання протягом цього періоду не відбулося.
5. Звіт до INAIL повинен складатися за спеціальною формою, підготовленою цією установою, та супроводжуватися медичною довідкою. Будь-який інший звіт повинен бути поданий до органу громадської безпеки у той самий термін, у випадках, передбачених законодавством.
6. Роботодавець повинен виплатити фактичну загальну заробітну плату за перші три дні відсутності через нещасний випадок чи професійне захворювання.
7. Погоджена квота на відшкодування харчування та проживання для персоналу, який зазвичай ними користується, виплачується лише в тому випадку, якщо працівник не госпіталізований або не знаходиться вдома у роботодавця.
8. Нещасні випадки та професійні захворювання під час випробувального періоду або періоду попередження призупиняють перебіг таких періодів.

Ст. 30 - Соціальне забезпечення

1. Працівник підлягає страхуванню та соціальному забезпеченню, передбаченим законодавством, як у випадку спільного приживання, так і без спільного проживання.
2. У разі наявності кількох трудових відносин за участю одного і того ж працівника форми страхування та соціального забезпечення повинні застосовуватися кожним роботодавцем.
3. Будь-яка протилежна угода є недійсною.

Ст. 31 - Військова служба та призов до лав

1. Посилаємося на закони, що регулюють ці питання.

Ст. 32 - Переведення

1. У разі переїзду до іншого муніципалітету працівник повинен бути письмово повідомлений про це принаймні за 15 днів.
2. Переведеному працівникові протягом перших 15 днів роботи на новому місці належить виплачувати добові, що дорівнюють 20% фактичної загальної заробітної плати, що відноситься до цього періоду.
3. Переведеному працівникові також буде виплачено відшкодування транспортних витрат на нього та на його особисті речі, якщо роботодавець безпосередньо не бере цих витрат на себе.
4. Працівник, який не погоджується на переведення, має право на компенсацію замість повідомлення, якщо термін, зазначений у абзаці 1, не був дотриманий.

Ст. 33 - Відрядження

1. Працівник із спільним проживанням, як зазначено в ст. 14, абзац 1, повинен, на вимогу роботодавця, їхати у відрядження або слідувати за роботодавцем чи особою, для догляду за якою він працевлаштований, для тимчасового перебування в іншому муніципалітеті та/або за іншим місцем проживання. У цих місцях працівник буде користуватися щотижневим відпочинком.
2. У випадках відряджень, вказаних в абзаці 1, будь-які витрати на відрядження, які він безпосередньо несе у таких випадках, відшкодовуються працівникові. Також працівникові будуть виплачуватися добові, що дорівнюють 20% мінімальної щоденної заробітної плати, зазначеної в таблиці А, за всі дні, коли він був у відрядженні або переїхав на тимчасове перебування, як зазначено в абзаці 1, за винятком випадків, коли відповідне зобов'язання було передбачено договором у листі про прийом на роботу.

Ст. 34 - Заробітна плата та графік виплат

1. Роботодавець, разом із періодичною виплатою заробітної плати, повинен підготувати графік виплат у двох примірниках, один для працівника, підписаний роботодавцем, а інший для роботодавця, підписаний працівником.
2. Заробітна плата працівника складається з таких статей:
 - a) мінімальна заробітна плата за договором, зазначена у ст. 35, у тому числі для рівнів D) та D супер) для конкретного елемента, яка називається платою за виконання функцій;
 - b) будь-які надбавки за вислугу літ, зазначені в ст. 37;
 - c) будь-яка компенсація за харчування та проживання;
 - d) будь-яка надбавка до мінімальної зарплати.

3. До виповнення шести років кожній підопічній дитині, сімейний помічник, класифікований у профілі В супер), літ. b) (няня) матиме право отримувати, крім мінімальної зарплати, зазначеної у ст. 35, також щомісячну допомогу, про яку йдеться в наступній таблиці Н). Ця виплата може поглинатися будь-якими індивідуальними надбавками до мінімальної заробітної плати більшого розміру, отриманими працівником.
4. Працівнику, класифікованому на рівні С супер) або D супер), що надає допомогу більш ніж одній несамостійній особі, також виплачується щомісячна надбавка у розмірі, зазначеному в таблиці І). Ця виплата може поглинатися будь-якими індивідуальними надбавками до мінімальної заробітної плати більшого розміру, отриманими працівником.
5. Із графіку виплат повинно бути видно, чи є будь-яка виплата, згадана під літерою d) абзацу 2, умовою найкращого сприяння «ad personam», яка не поглинається; на додаток до граф, згаданих у абзаці 2, також повинна бути вказана винагорода за понаднормові роботи та відпустки, а також відрахування на виплату соціального страхування.
6. Роботодавець повинен видати довідку, в якій зазначається загальна сума виплачених сум протягом року; довідка повинна бути видана принаймні за 30 днів до закінчення строку подання податкової декларації або в зв'язку з припиненням трудових відносин.
7. Працівник, класифікований за рівнями В), В супер), С супер) та D супер), який має підтвердження кваліфікації, зазначене у чинному технічному стандарті UNI 11766: 2019, має отримувати щомісячну виплату, зазначену в Таблиці L). Ця виплата може поглинатися будь-якими виплатами більшого розміру, сумарно отриманими працівником.
8. Для працівників, що проживають спільно, класифікованих у профілі D супер), ця надбавка поглинається платою за виконання функцій, зазначеною в Таблиці A).

Примітка в протоколі

1. Після закінчення терміну дії підтвердження кваліфікації, зазначеної в технічному стандарті UNI 11766: 2019, виплата, зазначена в таблиці L), більше не буде виплачуватися. Для отримання права на цю виплату працівник несе відповідальність за надання копії підтвердження кваліфікації роботодавцю, можливо, навіть якщо воно було отримане під час трудових відносин.
2. Ця виплата буде надаватись через 12 місяців після дати набрання чинності цим договором.

Ст. 35 - Мінімальна заробітна плата

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

Ст. 36 - Харчування та проживання

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

Ст. 37 - Надбавка за вислугу років

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

Примітка в протоколі

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

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

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

Ст. 39 - Тринадцята зарплата

1. З нагоди Різдва, і в будь-якому випадку протягом місяця грудня, працівник має право на додаткову місячну зарплату, що дорівнює загальній фактичній заробітній платі,

включаючи додаткову надбавку на відшкодування харчування та проживання, як це пояснюється в примітках до протоколів, що є нижче у додатку до цього договору.

2. Тим, чия робота не сягає одного року стажу, буде виплачено стільки дванадцятих частин цієї місячної зарплати, скільки місяців тривають трудові стосунки.
3. Тринадцята зарплата також нараховується під час відсутності через хворобу, нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання та материнство, в межах терміну збереження робочого місця та за ту частину, яка не виплачена відповідальними органами.

Ст. 40 - Припинення трудових відносин та попередження

1. Трудові відносини можуть бути припинені будь-якою із сторін, дотримуючись таких умов попередження:

для трудових відносин не менше 25 годин на тиждень:

- до 5 років стажу у одного і того ж роботодавця: 15 календарних днів;
- понад 5 років стажу у одного і того ж роботодавця: 30 календарних днів.

Вищезазначені строки будуть зменшені на 50% у разі звільнення за бажанням працівника.

для трудових відносин не менше 25 годин на тиждень:

- до 2 років стажу у одного і того ж роботодавця: 8 календарних днів;
- понад 2 роки стажу у одного і того ж роботодавця: 15 календарних днів.

2. Строки попередження, зазначені в попередньому абзаці, будуть подвоєні в тому випадку, якщо роботодавець повідомить про звільнення раніше тридцять першого дня після закінчення декретної відпустки.
3. Для приватних швейцарів, охоронців вілл та інших працівників, які користуються разом із сім'єю окремим житлом, що належить роботодавцю та/або надається ним у розпорядження, повідомлення робиться:
 - за 30 календарних днів, при стажі до одного року,
 - за 60 календарних днів при більшому стажі.

Після закінчення терміну попередження помешкання має бути звільнене від присутності осіб та від речей, які не належать роботодавцю.

4. У разі відсутності попередження, або неналежно зробленого попередження сторона, що відмовляється, має сплатити відшкодування, яке дорівнює заробітній платі за строк попередження, яке не було зроблене.
5. Порушення настільки серйозні, що не дозволяють навіть тимчасово продовжити трудові відносини, можуть призвести до звільнення без попередження. Звільнення не виключає будь-якої відповідальності, яку може понести працівник.
6. Працівник, який звільняється з поважної причини, має право на компенсацію за ненадання повідомлення.
7. У разі смерті роботодавця трудові відносини можуть бути припинені, з дотриманням умов попередження, зазначених у цій статті.

8. Члени сім'ї, що проживають спільно, подружжя, особи, поєднані цивільним союзом або постійним фактичним співжиттям, відповідно до Закону № 76/2016 з подальшими змінами та доповненнями, сімейний статус яких засвідчується дійсною реєстрацією за місцем проживання, солідарно зобов'язані по заборгованості за роботу, накопичену працівником. У будь-якому випадку, суб'єкт несе солідарну відповідальність лише в межах часу, що встановлюється на підставі вищезазначеної реєстрації за місцем проживання.
9. У разі припинення трудових відносин шляхом повідомлення про звільнення, роботодавець на письмовий запит працівника повинен буде надати письмову декларацію, що підтверджує звільнення.

Ст. 41 - Вихідна допомога (T.F.R.)

1. У будь-якому випадку припинення трудових відносин працівник має право на вихідну допомогу (T.F.R.), визначену відповідно до закону від 29 травня 1982 р. № 297, щодо суми заробітної плати, отриманої протягом року, включаючи умовну вартість харчування та проживання: загальна сума ділиться на 13,5. Щорічні відведені суми збільшуються відповідно до ст. 1, абзац 4 вищезазначеного закону, на 1,5% річних, які щомісячно перерозподіляються, та на 75% збільшення вартості життя, встановленого ISTAT, за винятком частки, нарахованої в поточному році.
2. Роботодавці можуть виплатити наперед, на прохання працівника і не частіше одного разу на рік, T.F.R. у розмірі максимум 70% від нарахованої суми.
3. Сума T.F.R., що нараховується щороку з 29 травня 1982 року по 31 грудня 1989 року, має бути перерозподілена у пропорції 20/26 для працівників, які тоді класифікуються за другою та третьою категорією.
4. За періоди роботи до 29 травня 1982 р. надбавка за вислугу років визначається у наступному розмірі:
 - А. Для трудових відносин в режимі спільного проживання або без спільного проживання з кількістю робочих годин на тиждень, що перевищує 24 години:
 - 1) за стаж, нарахований до 01 травня 1958 р.:
 - а) для персоналу, який вважається службовцями: 15 днів на рік за кожен рік стажу;
 - б) для персоналу, який вважається робочими: 8 днів за кожен рік стажу;
 - 2) за стаж, нарахований після 01 травня 1958 року і до 21 травня 1974 року:
 - а) для персоналу, який вважається службовцями: 1 місяць за кожен рік стажу;
 - б) для персоналу, який вважається робочими: 15 днів за кожен рік стажу;
 - 3) за стаж, нарахований з 22 травня 1974 року по 28 травня 1982 року:

- а) для персоналу, який вважається службовцями: 1 місяць за кожен рік стажу
- б) для персоналу, який вважається робочими: 20 днів за кожен рік стажу.

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

- 1) для стажу, нарахованого до 22 травня 1974 р.: 8 днів за кожен рік стажу;
- 2) для стажу, нарахованого з 22 травня 1974 року по 31 грудня 1978 року: 10 днів за кожен рік стажу;
- 3) для стажу, нарахованого з 01 січня 1979 року по 31 грудня 1979 року: 15 днів за кожен рік стажу;
- 4) для стажу, нарахованого з 01 січня 1980 року по 29 травня 1982 року: 20 днів за кожен рік стажу.

Відшкодування, визначені, як сказано вище, обчислюються на основі останньої заробітної плати та відраховуються в T.F.R.

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

Ст. 42 - Компенсація у разі смерті

- 1. У разі смерті працівника відшкодування за попередження та T.F.R. повинні бути виплачені подружжю, дітям або, якщо вони жили на утриманні працівника, родичам до третього ступеня та своякам до другого ступеня.
- 2. Розподіл відшкодування та T.F.R., якщо немає домовленості між правомочними сторонами, повинен здійснюватися відповідно до закону.
- 3. За відсутності згаданих вище осіб, відшкодування призначається згідно з правилами заповіту та законного правонаступництва.

Ст. 43 - Профспілкові відпустки

- 1. Члени територіальних та національних органів управління профспілкових організацій, які підписали цей договір, чиї повноваження вказані у спеціальній сертифікації профспілкової організації, до якої вони належать, виданій під час призначення, для пред'явлення роботодавцю, мають право на отримання відпустки з метою документально підтвердженної участі у засіданнях вищезазначених органів у межах 6 робочих днів на рік.
- 2. Працівники, які мають намір скористатися цим правом, повинні, повідомити свого роботодавця як правило за 3 дні до цього, подавши запит на отримання відпустки, виданий профспілковими організаціями, до яких вони належать.

Ст. 44 - Інтерпретація Договору

1. Індивідуальні та колективні суперечки, які можуть виникнути стосовно трудових відносин, щодо автентичного тлумачення норм цього договору, можуть передаватися до Національної паритетної комісії, відповідно до ст. 46.
2. Комісія прийме рішення протягом 60 днів з моменту отримання запиту.

Ст. 45 - Національна комісія з оновлення заробітної плати

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

Ст. 46 - Національна паритетна комісія

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

Ст. 47 - Територіальні погоджувальні комісії

1. Для всіх індивідуальних трудових суперечок, пов'язаних із застосуванням цього договору, сторони можуть до судового розгляду здійснити спробу примирення, про яку йдеться у статті 410 та наступних Цивільного процесуального кодексу, за місцезнаходженням однієї з територіальних асоціацій роботодавців або територіальних профспілок працівників, що належать до національних асоціацій та організацій, які уклали цей договір.

2. Працівнику повинен допомагати представник профспілкової організації, що підписала цей договір. За відсутності представника асоціації роботодавців у протоколі про примирення має бути чітко зазначено, що роботодавець був проінформований про можливість надання допомоги асоціацією роботодавців і прямо відмовився від неї.
3. Примирення, яке для сторін має наслідки, зазначені в ст. 2113, абзац 4 Цивільного кодексу, повинно підтверджуватися відповідним протоколом.

Ст. 48 - Двосторонній орган Ebincolf (Ебінкольф)

1. Двосторонній орган - це спільний орган, з представництвом 50% від FIDALDO (в даний час утворений, як зазначено у вступній частині) та DOMINA, а ще 50% від FILCAMS-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS та Federcolf.
2. Національний двосторонній орган виконує такі функції:
 - а) створює спостережний орган, який має завдання проводити аналіз та дослідження, щоб зрозуміти особливі аспекти різних реалій, що існують у нашій країні. Для цього спостережний орган має вивчити:
 - ситуацію із зайнятістю у даній категорії;
 - фактичну середню заробітну плату;
 - рівень запровадження CCNL на даних територіях;
 - ступінь рівномірності запровадження CCNL та законодавчих норм щодо працівників- імігрантів;
 - ситуацію із соціальним забезпеченням та благодійністю у даній категорії;
 - потреби у навчанні;
 - аналіз та пропозиції щодо безпеки;
 - б) просуває на різних рівнях ініціативи у галузі підготовки, професійної кваліфікації та сертифікації кваліфікації, також у співпраці з регіонами та іншими компетентними органами, а також надає інформацію про безпеку.

Ст. 49 - Переговори другого рівня

1. Переговори другого рівня між профспілками і Асоціаціями роботодавців, що підписали цей CCNL, стосуються, як правило, регіонального або провінційного рівня для автономних провінцій Тренто і Больцано.
На відміну від сказаного вище, територіальний рівень переговорів другого рівня може також стосуватися великих міст-мегаполісів.
2. Переговори, згадані в попередньому абзаці, відбуватимуться на Ebincolf за участі та за згодою всіх сторін, які підписують цей CCNL.
3. Вони будуть стосуватися виключно таких питань:
 - i. виплата на харчування та проживання;
 - ii. години короткочасної відпустки для навчання та/або професійного навчання.
4. Угоди, укладені відповідно до цієї статті, будуть зберігатися, для забезпечення їх дійсності, у двосторонньому органі Ebincolf.

Ст. 50 - CAS.SA.COLF

1. CAS.SA.COLF - це спільний орган, з представництвом 50% від FIDALDO та DOMINA, а інші 50% - від Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS та Federcolf.
2. CAS.SA.COLF має на меті надавати послуги для працівників та роботодавців, включаючи медичне обслуговування та страхування, на додаток та доповнення до державних послуг.

Ст. 51 - Фонд Colf (фонд домашніх працівників)

1. Фонд Colf - це спільний орган, з представництвом 50% від FIDALDO та DOMINA, а інші 50% - від Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS та Federcolf.
2. Його інституційне призначення полягає в отриманні внеску, сплаченого відповідно до наступної ст. 53 та направляти його для забезпечення функціонування договірних інструментів, згаданих у попередній статті 45 та наступних.

Ст. 52 - Додаткове соціальне забезпечення

1. Сторони погоджуються встановити форму додаткового соціального забезпечення для працівників у цьому секторі, причому умови повинні бути узгоджені протягом трьох місяців після підписання цього договору.
2. Для практичного впровадження положень попереднього абзацу Сторони погоджуються, що внесок, який повинен сплачувати роботодавець, дорівнює 1 відсотку заробітної плати, прийнятої за основу для розрахунку вихідної допомоги, а внесок, який повинен сплатити працівник, дорівнює 0,55 відсотка заробітної плати, прийнятої за основу для розрахунку вихідної допомоги.

Ст. 53 - Внески на допомогу за договором

1. Для практичного втілення положень статей 44, 45, 46, 47, 48, 50 та 51 цього договору, а також для функціонування спільних органів, що працюють на користь працівників та роботодавців, організації та асоціації, що підписали договір, продовжать збір внесків на допомогу за договором, через установи соціального забезпечення або благодійності, відповідно до закону від 04 червня 1973 р. № 311, з інкасацією за допомогою інструментів, передбачених законодавством для сплати обов'язкових внесків на соціальне страхування або іншим способом, узгодженим між Сторонами.
2. Внески, зазначені в абзаці 1, є обов'язковими. Роботодавці і їхні працівники повинні виплачувати їх за погодинною ставкою 0,06 євро, з яких 0,02 євро сплачує працівник.
3. Сторони визнають, що в оцінках для визначення вартості поновлення договору врахований вплив внесків, зазначених у цій статті, які, таким чином, стосовно частки, яку повинен сплатити роботодавець, мають характер заробітної плати, починаючи з 01 липня 2007 року.

Ст. 54 - Дата набуття чинності та термін дії

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

Роз'яснення згідно протоколу.

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

VALORI DECORRENTI DAL 01/10/2020 (ad eccezione della TABELLA L che decorre dal 01/10/2021)

	TABELLA A		TABELLA B	TABELLA C	TABELLA D		TABELLA E	TABELLA G
	LAVORATORI CONVIVENTI art. 14 - 1° Co., lettera a)		LAVORATORI CONVIVENTI AD ORARIO RIDOTTO art. 14 - 2° Co.	LAVORATORI NON CONVIVENTI art. 14 - 1° Co., lettera b)	ASSISTENZA NOTTURNA art. 10		PRESENZA NOTTURNA art. 11	LAVORATORI di cui art. 14 - 9° Co.
	valori mensili	indennità	valori mensili	valori orari	valori mensili		valori mensili	valori orari
liv. Unico							668.54	
A	636.71			4.62				
AS	752.48			5.45				
B	810.36		578.83	5.78				
BS	868.24		607.78	6.13	998.47			
C	926.14		671.43	6.48				
CS	984.01			6.83		1131.60		7.35
D	1157.65	171.18		7.88				
DS	1215.53	171.18		8.22		1397.89		8.86

VALORI DECORRENTI DAL 01/01/2021 (saranno oggetto di rivalutazione come da art. 38 nel mese di

	TABELLA A		TABELLA B	TABELLA C	TABELLA D		TABELLA E	TABELLA G
	LAVORATORI CONVIVENTI art. 14 - 1° Co., lettera a)		LAVORATORI CONVIVENTI AD ORARIO RIDOTTO art. 14 - 2° Co.	LAVORATORI NON CONVIVENTI art. 14 - 1° Co., lettera b)	ASSISTENZA NOTTURNA art. 10		PRESENZA NOTTURNA art. 11	LAVORATORI di cui art. 14 - 9° Co.
	valori mensili	indennità	valori mensili	valori orari	valori mensili		valori mensili	valori orari
liv. Unico							677.78	
A	645.50			4.69				
AS	762.88			5.53				
B	821.56		586.83	5.86				
BS	880.24		616.18	6.22	1012.27			
C	938.94		680.71	6.57				
CS	997.61			6.93		1147.24		7.45
D	1173.65	173.55		7.99				
DS	1232.33	173.55		8.33		1417.21		8.98

Roma, 23 settembre 2020

L'indicazione degli ulteriori valori della Tabella L è rimandata alla data di applicazione della tabella medesima

TABELLA H			TABELLA I		TABELLA L	TABELLA F			
INDENNITA' art. 34 - 3°Co. (Baby sitter fino al 6° anno di età bambino)			INDENNITA' art. 34 - 4° Co. (Addetto a più persone non autosuff.)		INDENNITA' art. 34 - 7° co. (Lavoratori certificati UNI11766/2019)	INDENNITA' (Vitto e alloggio)			
valori mensili	valori mensili lavoratori tab. B	valori orari	valori mensili	valori orari	valori mensili	pranzo e/o colaz.	cena	alloggio	totale indennita
					8.00				
115.76	81.10	0.70			10.00	1.96	1.96	1.69	5.61
			100.00	0.58	10.00				
			100.00	0.58					

gennaio 2021). Si precisa che la TABELLA L decorre dal 01/10/2021)

TABELLA H			TABELLA I		TABELLA L	TABELLA F			
INDENNITA' art. 34 - 3°Co. (Baby sitter fino al 6° anno di età del bambino)			INDENNITA' art. 34 - 4° Co. (Addetto a più persone non autosuff.)		INDENNITA' art. 34 - 7° co. (Lavoratori certificati UNI11766/2019)	INDENNITA' (Vitto e alloggio)			
valori mensili	valori mensili lavoratori tab. B	valori orari	valori mensili	valori orari	valori mensili	pranzo e/o colazione	cena	alloggio	totale indennita
					8.00				
115.76	81.10	0.70			10.00	1.96	1.96	1.69	5.61
			100.00	0.58	10.00				
			100.00	0.58					

Stampa
Romana Editrice S.r.l.
Via dell'Enopolio 37 - 00030 San Cesareo (Roma)

