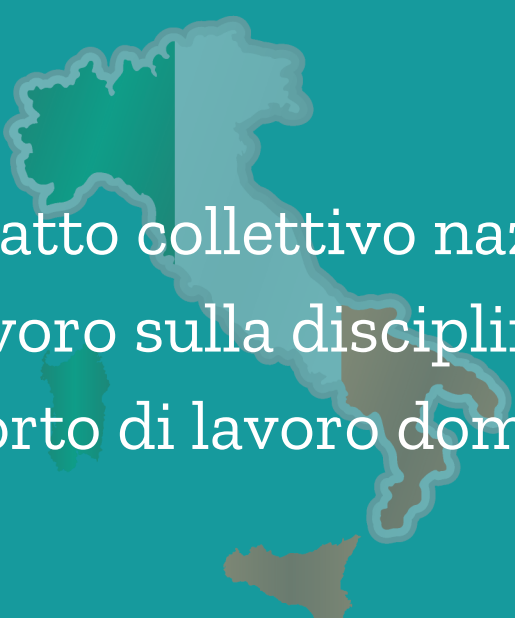


**FIDALDO**  
NUOVA COLLABORAZIONE  
ASSINDATCOLF  
A.D.L.D.  
A.D.L.C.  
**DOMINA**

**FILCAMS-CGIL**  
**FISASCAT-CISL**  
**UILTuCS**  
**FEDERCOLF**



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



8 settembre 2020

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 - Încetarea raportului de muncă și preavizul . . . . .	»	174
Art. 41 - Plata compensatorie la încetarea 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 retribuițiilor . . . . .	»	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 și badanti), baby-sitters și 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 neschimbate, 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 cărora 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 tin de unul dintre lucrători, este plasat celorlalte persoane. Condițiile economice și de lucru pentru fiecare dintre cei doi lucrători vor fi recalculat proporțional cu activitățile de muncă efectiv realizate de fiecare lucrător în parte.

5. Orice înlocuire a acestora de către o terță parte, în caz de imposibilitate de a presta a unuia sau ambilor lucrători responsabili, este interzisă.
6. Cu excepția cazului în care s-a convenit altfel între părți, demisia sau concedierea unuia dintre lucrătorii responsabili implică rezilierea întregului contract. Această prevedere nu se aplică dacă, la cererea angajatorului sau la propunerea celui alt angajat, acesta din urmă se pune la dispoziție pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă, în întregime sau parțial; în acest caz, contractul de muncă divizat 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 familiali 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 familiali, 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 rufelor;
- 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 familiari 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 familiari 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 asistenții 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 educador 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 conviețuiește, există obligația oferirii unei plăți pentru mic dejun și cină și a unei cazări adecvate pe timpul nopții.
2. Pentru personalul care conviețuiește și se încadrează în prezentul articol, trebuie să se garanteze, în orice caz, unsprezece ore consecutive de odihnă la fiecare douăzeci și patru de ore.
3. 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, în-tocmit 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 asistența 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 asistență. 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 convenite pentru maximum doi ani, ca o excepție de la prevederile alineatului 4.
9. În caz de concediere sau de demisie sau în cazul în care, la începutul perioadei de concediu, lucrătorul nu a împlinit un an de serviciu, acesta va avea dreptul la atâtea doispzecimi 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 nasterii 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 noțională. 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 frecvenței 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 ineficace 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-o cinci 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.

**Declaratie 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 căroră 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 mentionate 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 remuneratie 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 remuneratia totală;
  - începând cu a 4-a zi, 100% din remuneratia totală.
8. Rămân neschimbate condițiile tratamentului mai favorabil în vigoare la nivel local în ceea ce privește legislația pentru lucrătorii convietuitori.
9. Adăugarea compensatiei substitutive conventionale pentru masă și cazare, pentru personalul care beneficiază de aceste servicii în mod normal, se face doar în cazul în care lucrătorul bolnav nu este internat în spital sau nu se află la domiciliul angajatorului.
10. Boala, în perioada de probă sau de preaviz, 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 vieti).
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 asigurare 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 personalul care beneficiază de aceste servicii în mod normal, se face doar în cazul în care lucrătorul nu este internat în spital sau nu se află la domiciliul angajatorului.
8. Accidentul de muncă și boala profesională din perioada de probă sau de preaviz suspendă efectele acestora.

#### **Art. 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 asimilata 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 asistenta 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 asimilata 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 eventuala remuneratie mai favorabilă pentru lucrător.
8. Pentru lucrătorii care conviețuiesc 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 convenționale 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 convenționale stabilite pentru masă și cazare**

1. Remunerațiile minime contractuale și valorile convenționale pentru masă și cazare, stabilite prin prezentul contract, sunt modificate de către Comisia Națională pentru actualizarea remunerațiilor, în baza art. 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 convenționale pentru cazare și masă.
3. Remunerațiile minime contractuale și valorile convenționale pentru masă și cazare, stabilite în conformitate cu alineatele precedente, au efect de la data de 1 ianuarie a fiecărui an, cu excepția cazului în care se convine altfel de către Părți.

**Art. 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 doispzeciimi din remunerație câte luni de muncă au fost prestate efectiv.
3. Al treisprezecelea salariu se plătește și în timpul absențelor cauzate de boală, accident de muncă, boală profesională și concediu de maternitate, în limitele perioadei de păstrare a locului de muncă și în măsura în care nu este plătit de către autoritățile competente.

**Art. 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 afinilor de până la gradul al doilea.
2. Împărțirea indemnizației și a indemnizației la încheierea contractului (plății compensatorii), în cazul în care nu există un acord între persoanele care au dreptul la acestea, trebuie să se facă în conformitate cu legea.
3. În absența 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, sindicatele și asociațiile semnatare vor proceda la colectarea de taxe pentru asistență contractuală prin intermediul unei instituții de protecție socială sau de asistență, în conformitate cu Legea nr. 311 din 4 iunie 1973, cu colectare prin intermediul unor formulare de vărsământ al contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale sau printr-o modalitate diferită convenită între părți.
2. 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 fracțiune de lună, atunci când sunt egale cu sau depășesc 15 zile calendaristice, vor fi socotite lună întreagă.
- 5) Expresia “remunerație totală” înseamnă că include 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.

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
<b>liv. Unico</b>						668.54	
<b>A</b>	636.71			4.62			
<b>AS</b>	752.48			5.45			
<b>B</b>	810.36		578.83	5.78			
<b>BS</b>	868.24		607.78	6.13	998.47		
<b>C</b>	926.14		671.43	6.48			
<b>CS</b>	984.01			6.83	1131.60		7.35
<b>D</b>	1157.65	171.18		7.88			
<b>DS</b>	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
<b>liv. Unico</b>						677.78	
<b>A</b>	645.50			4.69			
<b>AS</b>	762.88			5.53			
<b>B</b>	821.56		586.83	5.86			
<b>BS</b>	880.24		616.18	6.22	1012.27		
<b>C</b>	938.94		680.71	6.57			
<b>CS</b>	997.61			6.93	1147.24		7.45
<b>D</b>	1173.65	173.55		7.99			
<b>DS</b>	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)

