

CONTRACTUL NAȚIONAL PRIVIND MUNCA MENAJERA
- SINTEZ -

Art. 5 ó ANGAJAREA

1. Angajarea lucrătorilor se efectuează conform legilor în vigoare.

Între cele două părți se va stipula un contract de angajare (scrisoare) care va conține următoarele informații:

- a) data începerii raportului de muncă ;
- b) nivelul de apartenență ;
- c) durata perioadei de probă ;
- d) existența conviețuirii sau absența acesteia;
- e) rezidența angajatului, cu precizarea domiciliului eventual diferit, valabil pentru efectele raportului de muncă ;
- f) durata programului de muncă și repartizarea acestuia;
retribuția pe oră sau lunară concordată ;
ziua liberă care se adugă zilei de duminică ;
precizarea privind un spațiu de locuit corespunzător unde lucrătorul are dreptul să se odihnească și să își păstreze efectele personale în caz de conviețuire;
- l) locul unde se efectuează prestațiile de muncă , ca și stabilirea unor eventuale deplasări temporare în vilegiatură sau din alte motive familiale (transferări);
- m) perioada concordată pentru a se bucura de concediul anual.

2. Scrisoarea de angajare, semnată de lucrător și de angajator, va fi schimbată reciproc între părți.

Art. 7 ó ANGAJAREA PE TIMP DETERMINAT

Este prevăzută angajarea pe timp determinat (temporar) care se va efectua **în formă scrisă** , cu schimb reciproc între părți a scrisorii de angajare (vezi Legea n. 230 din 30.04.1962 și Legea n. 58 din 28.02.1987), privitor la:

- executarea unei activități bine definite sau cu o durată determinată în timp, inclusiv cele care se repetă ;
- înlocuirea, chiar și parțial , a lucrătorilor care suspendă raportul de muncă din motive de familie, inclusiv necesitatea de a se întoarce la propria familie din străinătate;
- înlocuirea lucrătorilor absenți din motive de concediu, de boală , de accident, maternitate sau pentru a se bucura de drepturile prevăzute de legile în vigoare;
- pentru asistență extra-domiciliară a unor persoane în stare de incapacitate internate în spitale, clinici, case de sănătate cu asistență , sanatorii și case de odihnă .

Durata totală a raportului temporar de muncă nu va putea depăși în nici un caz trei ani, incluzând aici și eventualele prelungiri.

Angajatorii vor putea recruta personal, pentru motivele indicate mai sus, și prin agențiile de plasare temporară , conform normelor de lege în vigoare.

Art. 8 - MUNCĂ DIVIZATĂ

Este prevăzută angajarea a doi lucrători care își asumă împreună obligația unei activități de muncă, fiecare dintre aceștia fiind responsabil personal și direct de partea muncii desfășurate.

3. Contractul de muncă divizat se va stipula în formă scrisă. În scrisoarea de angajare se vor preciza: retribuirea și prevederile de lege care îi privesc pe fiecare din cei doi lucrători pe baza prezentului contract colectiv de muncă, cantitatea exprimată în procent a muncii zilnice, săptămânale, lunare sau anuale care se prevede că va fi desfășurat de fiecare dintre cei doi angajați, ca și programul zilnic de muncă.

Cei doi angajați au facultatea de a concorda înlocuiri reciproce, retribuirea fiind calculată proporțional cu orele efective de lucru pe care le desfășoară fiecare.

Sunt interzise înlocuirile din partea a terților persoane.

Demisia sau concedierea unuia dintre cei doi angajați aduce după sine încetarea raportului de muncă și pentru celălalt; ca singură excepție, angajatul care rămâne în activitate poate să ceară să lucreze singur pe durata întregului program zilnic sau să indice o persoană cu care intenționează să continue munca divizată, cu acceptul prealabil din partea angajatorului.

Art. 9 6 ÎNVOIRI PENTRU PREGĂTIRE PROFESIONALĂ

Pentru lucrătorii cu program integral și durată nedeterminată, cu o vechime în serviciu de cel puțin 12 luni la unul și același angajator, sunt prevăzute 40 de ore retribuite anual pentru frecventarea de cursuri de pregătire profesională specifică pentru colaboratori familiari sau asistenți la domiciliu.

Art.11 6 PRESTAȚII INTERMITENTE DE ÎNGRIJIRE A PERSOANELOR PE TIMP DE NOAPTE

Se referă la personal diferit de cel sanitar, angajat în mod expres pentru prestații ocazionale de asistență în timpul nopții. Personalul se încadrează la categoria ȘB superö, ȘC superö, ȘD superö. Angajarea acestui personal va trebui să rezulte dintr-un document scris (semnat) și schimbat reciproc între părți, prin care se stabilește ora începerii și cea a încetării activității de asistență, ca și caracterul său de prestație ocazională.

Durata prestației va fi cuprinsă între orele 20.00 și 8.00. **Retribuirea relativă este prevăzută în tabela ȘDö**, cu obligația de a asigura angajatului cina, micul dejun și o cazare adecvată în timpul nopții.

Personalului respectiv îi se vor garanta unsprezece ore de odihnă consecutive la fiecare douăzeci și patru de ore.

Art. 12 6 PRESTAȚII EXCLUSIV DE PREZENȚĂ

Se referă la personal angajat special pentru a asigura prezența în timpul nopții.

Durata prestației va fi cuprinsă între orele 21.00 și 8.00, cu obligația de a garanta angajatului odihna de noapte **completă**, într-un local corespunzător. **Retribuirea este prevăzută la tabela ȘCö**. În cazul în care vor fi solicitate **prestații diferite de**

simpliciter, acestea vor fi retribuite suplimentar și pe baza tabelii șBö (categoria a 2-a), pentru fiecare oră prestată.

Angajarea va rezulta dintr-un document scris (semnat) și schimbat reciproc între părți.

Art. 14 6 REPAUSUL Ș PT MÂNAL

Repausul ș pt mânal este de 36 de ore: va fi efectuat în cele 24 de ore de duminică, iar de cele 12 ore r mase se va beneficia în orice altă zi a ș pt mâinii, cu acordul angajatorului. În cazul în care lucrătorul va lucra și în cele 12 ore de repaus din cursul ș pt mâinii, va trebui să perceapă o majorare de 40% pentru orele lucrate. În cazul în care va lucra duminică, orele prestate vor fi plătite cu o majorare de 60% și cu o altă zi liberă.

4. În cazul în care angajatul are o confesiune religioasă care prevede sărbătoarea într-o zi diferită față de duminică, părțile se pot pune de acord asupra înlocuirii acesteia, cu toate efectele în contractul de muncă, cu o altă zi din ș pt mân; în lipsa unui acord, se vor aplica prevederile de mai sus.

Art. 15 6 PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU

Durata programului de muncă va fi concordată între părți și nu va putea depăși:

- în regim de conviețuire, 10 ore pe zi, neconsecutive, cu un total de 54 de ore pe ș pt mân.
- pentru angajați care nu conviețuiesc, un maxim de 8 ore pe zi, neconsecutive, cu un total de 40 ore ș pt mânal, repartizate în 5 sau 6 zile din ș pt mân.

Angajatului care desfășoară o activitate zilnică de cel puțin 6 ore, i se va asigura masa sau, în alternativă, o indemnizație egală cu valoarea convențională a acesteia. Timpul necesar pentru a servi masa nu va fi considerat ca fiind parte din orele de lucru.

Lucrătorul care locuiește la angajator (regim de conviețuire) are dreptul la un repaus de cel puțin 11 ore consecutive în timpul unei zile de lucru și la un alt repaus intermediar, neremunerat, de cel puțin două ore în timpul după-amiezii. Îngrijirea personală și a propriilor lucruri, diferite de cele inerente serviciului, se va efectua în afara orelor de serviciu. Timpul necesar pentru a lua masa la locul de muncă va fi concordată între părți și nu va fi retribuit.

2. Lucrătorii care locuiesc la angajator, încadrați la nivelele C, B și B super, ca și studenții de vârstă între 16-40 ani care frecventează cursuri de studiu ce dau dreptul la obținerea de diplome recunoscute de Statul Italian, pot fi angajați în regim de conviețuire, cu program până la 30 de ore pe ș pt mân; programul de lucru al acestora va fi următorul:

- a) cu desfășurare integrală între orele 6.00 și 14.00;
- b) cu desfășurare integrală între orele 14.00 și 22.00;
- c) cu desfășurare integrală în cel mult trei zile pe ș pt mân, cu o limită maximă de 10 ore pe zi, neconsecutive.

Retribu ia va fi cea prev zut de tabelul šBö, indiferent de programul de lucru desf urat pân la cele 30 de ore s pt mânale.

În cazul în care se solicit presta ii peste programul de ore efectiv concordat în documentul de angajare:

- dac orele fac parte din intervalul de timp ar tat mai sus, dau dreptul numai la retribui ia prev zut pentru orele efectuate în plus;
- dac orele fac parte din intervale de timp diferite de cele de mai sus, dau dreptul la o retribui ie total cuprinzând plata orelor i major rile prev zute pentru orele suplimentare (art. 16).

Art. 16 ó PRESTA II PE TIMP DE NOAPTE

În afara orelor de normal asisten prestate pe timp de noapte i/sau cele numai de prezen nocturn , orele de lucru efectuate în intervalul cuprins între orele 22.00 ó 6.00 vor fi compensate cu o majorare de 20% dac fac parte din programul normal de lucru i cu o majorare de 50% dac dep esc programul normal de lucru.

Art. 16 ó PRESTA II ÎN ORE SUPLIMENTARE

Angajatului i se pot pretinde presta ii de lucru peste programul stabilit, atât în timpul zilei cât i noaptea, cu excep ia cazurilor de impediment justificat.

Sunt considerate suplimentare (š*straordinariö*) acele ore care dep esc durata zilnic sau s pt mânal maxim stabilit de art. 17 ó alin. 1 din contractul de munc , excep ie f când pentru orele de prelungire a programului, concordate în prealabil, pentru a recupera eventuale ore neefectuate. Orele suplimentare sunt pl tite cu retribui ia total pe or prev zut , cu urm toarele major ri:

- cu 25% pentru ore efectuate în intervalul dintre orele 6.00 ó 22.00;
- cu 50% pentru ore efectuate în intervalul dintre orele 22.00 ó 6.00;
- cu 60% pentru ore efectuate duminica sau în zilele festive indicate la art. 19.

Orele de munc suplimentare vor fi solicitate cu un preaviz de cel pu in o zi, în afar de cazurile de urgen . În acest caz presta iile efectuate în orele de repaus de noapte sau de zi sunt considerate ore cu caracter normal i vor avea ca efect numai prelungirea repausului respectiv.

Art. 17 - FESTIVIT ILE NA IONALE ÎN TIMPUL S PT MÂNII

Se consider drept festiviti zilele prev zute de lege: 1 ianuarie, 6 ianuarie, luni de dup Pa ti, 25 aprilie, 1 mai, 2 iunie, 15 august, 1 noiembrie, 8 decembrie, 25 i 26 decembrie, Sfântul Patron al ora ului. Acestea sunt zile de repaus total care va fi retribuit. În caz de presta ii de lucru, în afara retribui ei normale se va percepe o majorare de 60%.

Art. 18 - CONCEDIUL

Pentru fiecare an de serviciu prestat, lucr torul are dreptul la o perioad de concediu de 26 zile, indiferent de programul de munc s pt mânal. Concediul poate fi frac ionat în cel mult dou perioade ale anului, printr-un acord prealabil între p ri. Pentru fiecare zi de concediu, lucr torul are dreptul la o retribui ie egal cu 1/26 din

salariul lunar. Lucrătorii cu cetățenie diferită de cea italiană, care au nevoie de o perioadă de concediu mai lung, la cererea și de comun acord cu angajatorul, pot să cumuleze concediul convenit pentru doi ani. Lucrătorului care se bucură de cazare în masă, în cazul în care nu își va lua concediul, îi se va plăti o compensare substitutivă convențională pentru fiecare zi de concediu neefectuat.

Exemplu:

Contract început la 1.01.96 și încheiat la 30.06.96 (6 luni):

26 zile pe an înmulțit cu $6/12 = 13$ zile;

Salariu lunar: 600 euro;

Euro 600 : 26(zile lucrătoare) = Euro 23,076 (plata pe zi) + 4,467 (cota convențională pt. casă în masă)

Total: Euro 27,54 x 13 zile = Euro 358,07

Art. 20 și 21 ó ABSENȚE ÎNVOIRI

Lucrătorul care trebuie să efectueze vizite medicale documentate care coincid cu programul de lucru, are dreptul la:

- 16 ore de învoire plătite pe an, dacă este în regim de conviețuire;
- 12 ore de învoire plătite pe an, dacă efectuează peste 30 de ore săptămânale.

Pentru lucrătorii care nu sunt în regim de conviețuire, cu program sub 30 de ore săptămânale, cele 12 ore vor fi reduse proporțional cu orele prestate.

Lucrătorii vor putea, pentru aceleași motive, să obțină învoiri fără plată.

În caz de deces al unuia dintre membrii familiei (până la ruda gradul 2), lucrătorului îi se cuvin 3 zile de calendar retribuite.

Lucrătorilor bărbăți li se cuvin, în cazul în care li s-a născut un fiu, 2 zile de învoire cu plată.

Art. 23 - CONCEDIU PENTRU CĂSĂTORIE

În caz de căsătorie, lucrătorului îi se cuvin 15 zile de calendar drept concediu cu plată.

Art. 24 ó MATERNITATE

Este interzisă utilizarea la lucru a femeilor:

- în ultimele două luni înainte de data prezumptivă a nașterii sau în perioada de maternitate anticipată prevăzută de lege;
- în timpul celor trei luni ce urmează nașterea.

Aceste perioade vor fi considerate în calcularea vechimii în muncă cu toate efectele de lege, inclusiv cele privind al 13-lea salariu și zilele de concediu.

Dacă sarcina a intervenit în timpul contractului de muncă, angajata nu va putea fi concediată de la începerea sarcinii și până la încheierea perioadei de absență obligatorie de la muncă, excepție fiind când situațiile sînt cauzate *justa causa*.

Art. 26 ó BOAL

Absențele pe caz de boală trebuie justificate prin atestare cu certificat medical care se va expedia în mod obligatoriu în timp de trei zile de la începerea perioadei de boală prin recomandat cu A.R.

Printr-o strare a postului, calculat în anul solar

- pentru vechime până la ase luni: 10 zile de calendar;
- pentru vechime de la peste ase luni la doi ani: 45 zile de calendar;
- pentru vechime peste doi ani: 180 zile de calendar.

INDEMNIZAȚIE ECONOMICĂ DE BOALĂ

- pentru vechime până la 6 luni: primele 3 zile se plătesc la 50%; de la a patra zi înainte 100%, până la un total de 8 zile;
- pentru vechime de la 7 luni la 2 ani: primele 3 zile la 50%, de la a patra zi înainte, la 100%, până la un total de 10 zile;
- pentru vechime de peste 2 ani: primele 3 zile la 100%, de la a patra zi înainte, 100%, pentru un total de 15 zile.

Adăosul pentru cota care înlocuiește masa și cazarea, pentru personalul care se bucură de aceasta în mod normal, se va plăti numai dacă angajatul bolnav nu este internat în spital sau nu stă la pat la domiciliul angajatorului.

Art. 27 6 ACCIDENTE

Accidentul va fi justificat cu certificat medical reglementar. Personalul care se bucură de cazare și masă are dreptul la indemnizație respectiv numai dacă angajatul bolnav nu este internat în spital sau nu stă la pat la domiciliul angajatorului.

Printr-o STRAREA LOCULUI DE MUNCĂ vezi cele prevăzute pentru caz de boală.

TRATAMENT ECONOMIC

Primele 3 zile sunt în sarcina angajatorului. În perioada succesivă indemnizația va fi plătită de către INAIL (*Istituto Nazionale Infortuni del Lavoro*).

Art. 32-35 6 RETRIBUȚIA

Este posibil o tratativă individuală plătită pe oră sau lunar (este oportun să se facă întotdeauna în scris).

Contractul stabilește în orice caz condițiile salariale minime. Salariul minim este fixat în tabelele A, B, C, și D, anexate la contractul de față și este reevaluat în fiecare an de o Comisie Națională specifică.

Dacă angajatul este în regim de conviețuire, acesta are dreptul la masă, care trebuie să asigure o alimentație sănătoasă și suficientă și la o cazare adecvată, care să garanteze demnitatea și confidențialitatea.

Valoarea convențională care corespunde la casă și masă este stabilită în tabelul șEö anexat la contractul de față și este reevaluat anual de Comisia Națională specifică.

Pentru fiecare doi ani de serviciu pe lângă unul și același angajator, lucrătorului îi se cuvine o majorare de 4% din salariul minim contractual. Numărul maxim al perioadelor de doi ani este de 7.

Pentru efectele legale ale contractului, **cota zilnică** se obține împărțind salariul la **26**.

Dacă în termenii contractuali sunt prevăzute zilele de calendar, se va împărți la 30.

Pentru a determina **retribuția lunară** se procedează astfel:

orele săptămânale lucrate x 52 (săptămâni) : 12 (luni) + valoare pt. casă și masă - dacă e cazul.

Pentru prevederile de lege din contract (al 13-lea salariu, concediu, indemniza ie la încheierea contractului *tfr*), pentru calcularea dou sprezecimilor, frac iunile **egale sau de peste 15 zile sunt echivalente cu o parte întreg** .

Art. 37 ó SALARIUL AL 13-LEA

Cu ocazia s rb torilor de sfâr it de an lucr torului i se va v rsa un salariu suplimentar, în cursul lunii decembrie, cu ocazia Cr ciunului.

În cazul în care durata raportului de munc este sub un an, lucr torului i se va v rsa un salariu propor ional cu lunile lucrate, ca de exemplu:

Contract încheiat la 1.01.06 i terminat la 30.06.06 = 6 luni de munc efectiv ;

Salariu lunar: Euro 600;

Cota conven ional pt. cas i mas : Euro 134;

Total: Euro 734 pt. 6/12 = Euro 367.

Art. 30 ó TRANSFER RI

În caz de transfer (mutare) în alt localitate, lucr torul va fi avizat în scris, cu cel pu in 15 zile anticipa ie.

Pentru primele 15 zile i se va recunoa te o diurn de 20% din retribu ia total efectiv .

Rambursarea cheltuielilor de c l torie i transport pentru lucr tor i pentru efectele sale personale revine angajatorului.

Lucr torul care nu a fost anun at cu preaviz i care nu accept transferul, are dreptul la indemniza ia care substituie preavizul.

Art. 31 DEPLAS RI

1. Lucr torul în regim de convie uire are datoria s - i urmeze angajatorul sau persoana pe care o are în grij în ederile temporare în alte localit i i/sau la re edin e secundare.

În aceste localit i lucr torul se bucur de repausul s pt mânal.

Va avea dreptul i la rambursarea eventualelor cheltuieli de c l torie sus inute.

Lucr torul va avea dreptul la o diurn zilnic egal cu 20% din retribu ia minim prev zut de tabela A, pentru toate zilele de deplasare, în afar de cazul în care obliga ia de a se deplasa fusese prev zut prin contract, în scrisoarea de angajare.

Art. 38

Raportul de munc poate fi desf cut de fiecare dintre cele dou p r i cu respectul preavizului. Preavizul este necesar pentru a comunica uneia dintre p r ile contractuale c cealalta a decis s întreprup anticipat raportul de munc . În caz de concediere din partea angajatorului, preavizul este de 15 zile de calendar pentru lucr tori cu o vechime de 5 ani; peste cinci ani, preavizul va fi de 30 de zile.

În caz de demisie din partea lucr torului, zilele de preaviz se reduc cu 50%.

Pentru raporturi de munc cu mai pu in de 25 de ore s pt mânale, preavizul este de 8 zile de calendar pentru cei cu o vechime de doi ani; preaviz de 15 zile dac vechimea în munc dep e te 2 ani.

Preavizul se va trimite în scris, cu recomandat cu A. R. pentru a evita contesta ii din partea angajatorului.

În caz de demisie: dac lucr torul nu respect preavizul legal, zilele nelucrate vor fi re inute din lichidare sau din ultimul salariu.

În caz de concediere: dac angajatorul nu comunic preavizul sau nu-i permite s lucreze, va fi obligat s -i pl teasc angajatului toate zilele.

Art. 39 ó INDEMNIZA IA DE ÎNCHEIERE A RAPORTULUI DE MUNC

Angajatul care î i d demisia sau este concediat, are dreptul la o indemniza ie de sfâr it de raport.