

ملخص العقد الوطني للعمل المنزلي في إيطاليا

التشغيل (المادة ٥)

ينبغي أن يجري التشغيل وفقاً لأحكام القانون السارية.
على الأطراف توقيع عقد تشغيل (كتاب) يحتوي المعلومات التالية:

- أ) تاريخ بدء علاقة العمل؛
- ب) مستوى الانتماء؛
- ت) مدة فترة التجربة؛
- ث) المساكنة، إن كانت مطلوبة؛
- ج) مكان إقامة المستخدم، إضافة إلى عنوان السكن المحتمل والصالح لأحكام علاقة العمل؛
- ح) عدد ساعات العمل وطريقة توزيعها؛
- خ) الأجر المتفق عليه بالساعة أو شهرياً؛
- د) يوم الاستراحة إضافة إلى يوم الأحد؛
- ذ) تحديد الفسحة المناسبة حيث يحق للمستخدم الاستراحة وحفظ الأغراض الشخصية، في حال المساكنة؛
- ر) مكان العمل، مع ذكر التنقلات المؤقتة المحتملة لفترات العطلة أو لأسباب عائلية (الانتقال)؛
- ز) الفترة المتفق عليها للتمتع بالاجازة السنوية؛

٢. يجب أن يتبادل المستخدم وصاحب العمل كتاب الاستخدام الموقع من كل منهما.

التشغيل محدد الأجل (المادة ٧)

يجوز التشغيل لمدة محددة خطياً مع تبادل كتاب التشغيل بين الأطراف (القانون ٢٣٠ ٢٠٠٣/٤/٦٢ والقانون ٥٦ ٢٠٠٨/٢/٨٧) من أجل :

- القيام بخدمة معينة أو محددة مسبقاً ، وإن كانت بشكل متكرر؛
 - استبدال جزئي لمستخدمين مفضولين من الخدمة لأسباب عائلية، منها ضرورة الالتحاق بعائلتهم المقيمة في الخارج؛
 - استبدال مستخدمين متغيبين بسبب الإجازة أو المرض أو حادثة أو لفترة الأمومة أو لكونهم يتمتعون بحقوق ينص عليها القانون؛
 - المساعدة خارج المنزل لأشخاص غير مكتفين ذاتياً في المستشفيات والعيادات الخاصة ودور العناية الصحية ودور العجزة.
- لا يجوز أن تزيد المدة الإجمالية لعلاقة العمل المحددة على ثلاث سنوات، بما في ذلك التمديد المحتمل.
في هذه الحالات، يجوز أيضاً لصاحب العمل أن يجد مستخدماً عن طريق وكالات الوساطة للتشغيل، وفقاً للقوانين السارية.

التشغيل الموزع (المادة ٨)

يجوز استخدام شخصين يلتزمان معاً بالعمل، ويبقى كل منهما مسؤولاً شخصياً ومباشرة عن العمل الذي يقوم به.

٣. يجب أن يجري التعاقد على العمل الموزَّع بشكل خطي، ويجب أن يحتوي كتاب التشغيل الراتب والحصّة العائدة قانوناً إلى كل واحد من الاثنين على أساس هذا العقد الجماعي، والنسبة المئوية للعمل اليومي أو الأسبوعي أو الشهري أو السنوي المتوقع أن يقوم به كل واحد من المستخدمين، إضافة إلى ساعات دوام العمل.

يحق للعاملين أن يحل أحدهما محل الآخر، وفي تلك الحالة يُحتسب الراتبُ مجدداً على أساس ساعات العمل الفعلية.

لا يجوز أن يحل طرفٌ ثالث محل واحد من الاثنين.

تؤدي استقالة أو فصل أحد المستخدمين إلى نهاية علاقة العمل للمستخدم الثاني أيضاً؛ والاستثناء الوحيد هو أن يطلب المستخدم الثاني العملَ لكامل الدوام أو أن يسمي الشخص الذي ينوي معه متابعة الاستخدام الموزَّع، شرط موافقة رب العمل.

إجازات للتدريب المهني (المادة ٩)

يحق للمستخدمين بدوام عمل كامل ولمدة غير محددة وأصحاب أقدمية خدمة لا تقل عن ١٢ شهراً لدى رب العمل نفسه الحصول على ٤٠ ساعة مدفوعة الأجر لمتابعة دورات تدريب مهنيّ مخصصة للمساعدين العائليين أو المستخدمين المنزليين.

خدمات ليلية غير متواصلة للعناية بالأشخاص (المادة ١١)

أشخاص غير مرضين يُستخدمون خصيصاً للسهر كمساعدة غير متواصلة. مستخدمون من مستويات B ممتاز، C ممتاز و D ممتاز.

يجب أن يجري الاستخدام عن طريق اتفاق خطي موقع ومتبادل من الطرفين ينص على ساعة بداية العمل وساعة النهاية وإلى طبيعة العمل غير المتواصلة.

يجب أن تكون مدة العمل ما بين ٢٠ ساعة و ٨ ساعات. الأجر محدد في الجدول D ، مع الإلتزام بتأمين العشاء والفطور ومكان مناسب لفترة الليل.

ويجب أن يحصل الشخص المذكور على استراحة دون انقطاع لـ ١١ ساعة كل ٢٤ ساعة.

خدمات حضور حصرية (المادة ١٢)

موظفون يُستخدمون حصراً لضمان الحضور أثناء الليل.

يجب أن تكون مدة العمل ما بين الساعة التاسعة مساء والثامنة صباحاً، مع واجب السماح للمستخدم باستراحة تامة أثناء الليل في مضجع مناسب. الأجر محدد في الجدول C. وفي حال طلب خدمات مختلفة

عن مجرد الحضور، يجب أن يكون الأجر إضافياً وعلى أساس الجدول B (الفئة الثانية) لكل ساعة عمل.

٣. يجب أن يجري الاستخدام عن طريق اتفاق خطي موقع ومتبادل بين الأطراف.

الراحة الأسبوعية (المادة ١٤)

مدة الراحة الأسبوعية ٣٦ ساعة: ويجب أن تضم يوم الأحد لـ ٢٤ ساعة، أما الساعات الـ ١٢ الباقية فيمكن التمتع بها في أي من أيام الأسبوع بالاتفاق مع صاحب العمل. وفي حال عمل المستخدم أثناء ساعات الراحة الـ ١٢ المذكورة فينبغي أن يزيد أجره بنسبة ٤٠ % لساعات العمل التي قام بها. وإذا عمل في يوم الأحد، فيزيد أجر ساعات العمل بنسبة ٦٠ % إضافة إلى يوم راحة.

٤. في حال انتماء المستخدم إلى ديانة تتطلب الراحة في يوم غير الأحد، يقوم الطرفان بالاتفاق حول استبدال الأحد بيوم آخر، بحكم العقد؛ وفي حال عدم وجود اتفاق، يجري العمل وفقاً للقرارات السابقة.

ساعات العمل (المادة ١٥)

يتفق الطرفان على ساعات العمل العادي التي ينبغي ألا تتجاوز:

١٠ ساعات غير متتالية لمجموع ٥٤ ساعة أسبوعياً، في حال المساكنة.

٨ ساعات يومية غير متتالية كحد أقصى لمجموع ٤٠ ساعة أسبوعياً موزعة على ٥ أو ٦ أيام، في حال عدم المساكنة.

يحق للمستخدم الذي يعمل لـ ٦ ساعات أو أكثر يومياً الحصول على وجبة طعام أو على تعويض بقيمتها المتعارف عليها. ولا يُحتسب الوقت اللازم لتناول وجبة الطعام داخل ساعات العمل.

للمستخدم المساكنة حق الاستراحة لـ ١١ ساعة مستمرة كل يوم، والاستراحة لمدة لا تقل عن ساعتين دون أجر وتكون عادة بعد الظهر. الاعتناء بالذات والأمور الشخصية، باستثناء تلك المتصلة بالعمل، يجب أن يجري خارج دوام العمل. أما وقت تناول الطعام في مكان العمل، فيجري الاتفاق عليه بين الأطراف ولا أجر مقابله.

٢. بالنسبة إلى المستخدمين المساكنين والمسجلين في مستويات C و B و B ممتاز وللطلاب ما بين ١٦ و ٤٠ سنة الذين يتابعون دورات دراسة للحصول على شهادة معترف بها من الدولة، يجوز تشغيلهم مع المساكنة وينبغي ألا يتجاوز دوام العمل ٣٠ ساعة أسبوعياً وأن يكون بالكامل:

(أ) بين الساعة ٦،٠٠ صباحاً والساعة ٢،٠٠ بعد الظهر؛

(ب) بين الساعة ٢،٠٠ بعد الظهر والساعة ١٠،٠٠ مساءً؛

(ج) يساوي كحد أقصى ١٠ ساعات غير متتالية يومياً، ولا يتجاوز ٣ أيام أسبوعياً.

يكون الأجر وفقاً للجدول B بغض النظر عن دوام العمل أقل من ٣٠ ساعة أسبوعياً.

العمل إثر الطلب إضافة إلى الدوام المتفق عليه في العقد الخطي:

• إذا دخل في الحصة المحددة أعلاه، يحق الحصول فقط على أجر إضافي بالساعة للساعات الإضافية،

• إذا جرى خارج الحصة المحددة، يحق الحصول على الأجر الكامل بالساعة، مع الزيادة للساعات الإضافية (المادة ١٦).

العمل الليلي (المادة ١٦)

باستثناء خدمة مساعدة الأشخاص ليلاً و/أو مجرد الحضور أثناء الليل، يُدفع أجر ساعات العمل بين الساعة ١٠ ليلاً والساعة ٦ صباحاً مع زيادة ٢٠% إن كانت داخل دوام العمل العادي، ومع زيادة ٥٠% إن كانت خارج دوام العمل العادي.

ساعات العمل الإضافية (المادة ١٦)

يجوز أن يُطلب من المستخدم العمل أكثر من الدوام المحدد، نهاراً وليلاً، إلا في حالات مبررة تحول دون ذلك.

يُعتبر عمل إضافي كل عمل يتجاوز المدة اليومية أو الأسبوعية القصوى المحددة في الفقرة ١٧ من عقد العمل الوطني، إلا عند إطالة متفق عليها مسبقا للدوام للتعويض عن ساعات عمل لم تنجز. يحدد أجر ساعات العمل الإضافية مع الزيادات التالية لأجر الساعة الكامل:

٢٥ % زيادة للعمل بين الساعة ٦ صباحا والساعة ١٠ ليلا

٥٠ % زيادة للعمل بين الساعة ١٠ ليلا والساعة ٦ صباحا

٦٠ % زيادة للعمل يوم الأحد أو في أيام الأعياد المذكورة في المادة ١٩

ينبغي أن يُطلب العمل لساعات إضافية قبل يوم واحد من الموعد كحد أدنى، إلا في الحالات الاستثنائية. وفي تلك الحالة، يُعتبر العمل في ساعات الاستراحة الليلية أو النهارية ذات طابع عادي ويؤدي فقط إلى تمديد مدة الاستراحة.

الأعياد الوطنية وأيام العطلة أثناء الأسبوع (المادة ١٧)

تُعتبر الأيام التالية عطلة وفقا للقانون: ١ يناير، ٦ يناير، اثنان الفصح، ٢٥ أبريل، ١ أيار، ٢ يونيو، ١٥ أغسطس، ١ نوفمبر، ٨ ديسمبر، ٢٥ و ٢٦ ديسمبر، عيد القديس شفيق المدينة. الاستراحة التامة إجبارية ويُدفع الأجر في هذه الأيام. وفي حالة العمل، يُدفع الأجر العادي مع زيادة تساوي ٦٠ %.

الإجازة السنوية (المادة ١٨)

يحق للمستخدم التمتع بإجازة سنوية مدتها ٢٦ يوما عن كل سنة عمل كاملة تم إنجازها، بغض النظر عن دوام العمل الأسبوعي. ويجوز تجزئة الإجازة السنوية إلى قسمين سنويا، شرط الاتفاق بين الأطراف. يحق للمستخدم أن يحصل على أجر قدره ٢٦/١ من الراتب الشهري لكل يوم إجازة. يجوز للمستخدمين الأجانب غير حاملي الجنسية الإيطالي والمحتاجين إلى فترة إجازة أطول أن يجمعوا فترة الإجازة لسنتين متتاليتين، بعد تقديم طلب وبالاتفاق مع صاحب العمل. يحق للمستخدم الذي يتمتع عادة بالسكن والغذاء ولا يحصل عليها أثناء فترة الإجازة السنوية أن ينال تعويضا اتفاقيا لكل يوم.

مثال:

العقد الموقع من ١/١/١٩٩٦ إلى ٣٠/٦/١٩٩٦ (٦ أشهر)

٢٦ يوما سنويا بنسبة ١٢/٦ = ١٣ يوما

الراتب الشهري ٦٠٠ يورو

٦٠٠ يورو : ٢٦ (أيام العمل) = ٢٣,٠٧٦ يورو (الأجر اليومي) +

٤,٤٦٧ يورو (الحصة المعهودة للسكن والغذاء)

المجموع = ٢٧,٥٤ × ١٣ يوما = ٣٥٨,٠٧ يورو

التغيب والغياب المأذون (المادتان ٢٠ و ٢١)

يحق للمستخدم الذي يقوم بفحص طبي موثق متزامن مع ساعات العمل:

١٦ ساعة غياب مأذون مدفوعة الأجر في حالة المساكنة.

١٢ ساعة غياب مأذون مدفوعة الأجر إن كان دوام العمل يفوق ٣٠ ساعة أسبوعيا.

في حال عدم المساكنة بدوام عمل أسبوعي أقل من ٣٠ ساعة، يعاد احتساب الساعات الـ ١٢ على أساس دوام العمل المعمول به.

ويحق للمستخدمين التمتع أيضا بغياب مأذون غير مدفوع الأجر.

يحق الحصول على ٣ أيام عطلة مدفوعة الأجر في حال وفاة أحد الأقارب (حتى الدرجة الثانية).

ويحق للمستخدم من الذكور يومان اثنان من العطلة مدفوعة الأجر في حال يُرزق طفلاً.

إجازة زواج (المادة ٢٣)

في حال الزواج، يحق للمستخدم إجازة مدفوعة الأجر لمدة ١٥ يوماً.

الأمومة (المادة ٢٣)

يحظر تشغيل النساء:

أثناء الشهرين الأخيرين قبل الموعد المفترض للولادة أو أثناء فترة الأمومة المنصوص عليها قانوناً؛
أثناء الشهور الثلاثة التالية للولادة.

وتُحتسب الفترتان المذكورتان من ضمن زمن أقدمية الخدمة وفيما يتعلق بالراتب السنوي الثالث عشر والاجازة السنوية.

لا يجوز فصل المستخدمة منذ بدء فترة حملها، شرط أن يكون الحمل قد بدأ أثناء قيام علاقة العمل، وحتى انتهاء فترة الانقطاع الإلزامية عن العمل، باستثناء وجود سبب عادل.

المرض (المادة ٢٦)

يجب تبرير الغياب بداعي المرض بواسطة شهادة طبية تُرسل خلال ثلاثة أيام من بدء المرض بالبريد مع إشعار بالوصول.

يُحتسب الاحتفاظ بمكان العمل سنوياً بالشكل التالي:

على أساس الأقدمية حتى ستة أشهر: ١٠ أيام

على أساس الأقدمية من أكثر من ٦ أشهر وحتى سنتين: ٤٥ يوماً

على أساس الأقدمية لأكثر من سنتين: ١٨٠ يوماً.

العلاوة المرضية:

على أساس الأقدمية حتى ٦ أشهر: ٥٠% في الأيام الـ ٣ الأولى، و ١٠٠% ابتداء من اليوم الرابع لمجموع ٨ أيام

على أساس الأقدمية من ٧ أشهر وحتى سنتين: ٥٠% في الأيام الـ ٣ الأولى، و ١٠٠% ابتداء من اليوم الرابع لمجموع ١٠ أيام

على أساس الأقدمية لأكثر من سنتين: ٥٠% في الأيام الـ ٣ الأولى، و ١٠٠% ابتداء من اليوم الرابع لمجموع ١٥ يوماً

يحق للمستخدم الذي يحصل عادة على السكن والغذاء علاوة إضافية بديلة إن لم يكن يستشفى في مصحّ أو في مسكن صاحب العمل.

الحوادث (المادة ٢٧)

يجب تبريرها بشهادة طبية نظامية. يحق للمستخدم الذي يحصل عادة على السكن والغذاء علاوة إضافية بديلة إن لم يكن يستشفى في مصحّ أو في مسكن صاحب العمل.

الاحتفاظ بمكان العمل (مراجعة ما سبق في حالة المرض)

العلاوة المالية:

الأيام الـ ٣ الأولى على نفقة صاحب العمل، والأيام التالية على حساب INAIL المؤسسة الوطنية للتأمين ضد حوادث العمل.

الأجر (المواد ٣٢ / ٣٥)

يمكن القيام بالتعاقد الفردي حول الأجر بالساعة أو شهريا (ومن المناسب أن يكون الاتفاق خطيا). يحدد العقد الأوضاع الأدنى بالنسبة إلى الأجر. الحد الأدنى للأجور محدد في الجداول A و B و C و D المرفقة بهذا العقد وتقوم لجنة وطنية مختصة بمراجعتها سنويا. في حالة المساكنة يستحق المستخدم الغذاء بما يؤمن له تغذية سليمة وكافية والسكن الكفيل بضمان كرامته وخصوصيته.

القيم المتعارف عليها للغذاء والسكن محددة في الجدول E المرفق بهذا العقد ويعاد تقييمها سنويا من قبل لجنة وطنية مختصة.

يستحق المستخدم زيادة ٤ % على الحد الأدنى للأجور مقابل كل فترة أقدمية تدوم سنتين لدى نفس صاحب العمل، والعدد الأقصى لفترات الأقدمية ٧.

يساوي الأجر اليومي، وفقا لمختلف نواحي العقد، الراتب الشهري مقسوما على ٢٦، أما إذا كان العقد محررا على أساس أيام الروزنامة، فيقسم الراتب الشهري على ٣٠.

لتحديد الراتب الشهري:

ساعات العمل الأسبوعية X ٥٢ (أسبوعا): ١٢ (شهر) + قيمة الغذاء والسكن إن كانا مؤمّنين. بالنسبة إلى مختلف نواحي العقد (الراتب الثالث عشر - الإجازة السنوية - مكافأة نهاية الخدمة) لاحتساب عدد الحصص، يُعتبر الجزء المساوي لـ ١٥ يوما أو أكثر بمثابة حصة كاملة.

الراتب الثالث عشر (المادة ٣٧)

بمناسبة أعياد نهاية السنة، يُمنح المستخدم راتبا إضافيا يُصرف أثناء شهر ديسمبر بمناسبة عيد الميلاد. وإن كانت علاقة العمل أقل من سنة، يُمنح المستخدم راتبا وفقا لعدد أشهر العمل الفعلية، مثلا:

العقد موقع في ٢٠٠٦/١/١ وينتهي في ٢٠٠٦/٦/٣٠ = ٦ أشهر عمل فعلية

الأجر الشهري ٦٠٠ يورو

القيمة المتعارف عليها للغذاء والسكن ١٣٤ يورو

المجموع ٧٣٤ يورو نسبة ١٢/٦ = ٣٦٧ يورو

الانتقال (المادة ٣٠)

في حال الانتقال إلى بلدية أخرى، يجب إشعار المستخدم خطيا ١٥ يوما قبل الموعد على الأقل.

ويُمنح تعويض يومي قدره ٢٠ % من الراتب الإجمالي للأيام الـ ١٥ الأولى.

وتكون تكاليف سفر المستخدم ونقل أمتعته على نفقة صاحب العمل.

ويحق للمستخدم الذي لم يُعلم مسبقا والذي لا يقبل الانتقال الحصول على تعويض بديل للإشعار المسبق.

الانتقال المؤقت (المادة ٣١)

١. على المستخدم المساكن أن يتبع صاحب العمل أو الشخص الذي أعهدت إليه العناية به، بمناسبة فترات إقامة مؤقتة في بلدية أخرى أو في مكان إقامة ثانوي.

يحصل المستخدم في أماكن الإقامة تلك على الراحة الأسبوعية.

يحق له استرجاع نفقات الانتقال التي يكون قد تحملها.
يحق له تعويض يوميّ يساوي ٢٠ % من الحد الأدنى للأجور وفقا للجدول A اليومي وذلك لجميع أيام الإقامة، إلا إن كان الانتقال منصوصا عليه في العقد وفقا لكتاب التشغيل.

إنهاء عقد العمل (المادة ٣٨)

يجوز لأي من الطرفين إنهاء عقد العمل شرط احترام مقتضى الأشعار. يرسل الأشعار الطرف الذي ينوي إنهاء عقد العمل مسبقا. في حال قيام صاحب العمل بصرف المستخدم يجب أن تكون مهلة الأشعار ١٥ يوما في حال أقدمية خدمة ٥ سنوات، و ٣٠ يوما إن كانت الأقدمية أكثر من ٥ سنوات. في حال استقالة المستخدم تخفّض مهلة الأشعار بنسبة ٥٠ % . بالنسبة إلى علاقات عمل أقل من ٢٥ ساعة أسبوعيا، تكون مهلة الأشعار ٨ أيام إن كانت أقدمية الخدمة سنتين، و ١٥ يوما إن كانت الأقدمية أكثر من سنتين. يجب أن يكون الأشعار خطيا (بالبريد المؤمّن مع إشعار بالوصول لتجنّب اعتراض صاحب العمل). في حال الاستقالة: إن لم يحترم المستخدم مهلة الأشعار القانونية، تُحسم أيام العمل الناقصة من تعويض نهاية الخدمة أو من الراتب الأخير. في حال الفصل: إن لم يرسل صاحب العمل الأشعار أو إذا لم يسمح للمستخدم بالعمل، عليه أن يدفع أجر الأيام كاملة.

تعويض نهاية الخدمة (المادة ٣٩)

يستحق المستخدم المستقيل أو المفصول تعويض نهاية خدمة.