

Servizio politiche della pace, solidarietà e associazionismo
Struttura stabile per gli immigrati

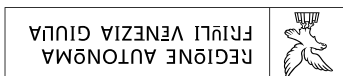
ІТАЛІЙСЬКА/УКРАЇНСЬКА



2-Е ВИДАННЯ ОНОВЛЕНЕ ТА ДОПОВНЕНЕ

Іноземні робітники і постійна робота ДОВІДНИК ЩОДО ПРАВ

Servizio politiche della pace, solidarietà e associazionismo
Struttura stabile per gli immigrati



Gli stranieri, le straniere e il lavoro precario

GUIDA PER L'ORIENTAMENTO AI DIRITTI

2ª EDIZIONE AGGIORNATA



ITALIANO/UCRAINO

Unione Italiana degli Immigrati del Friuli Venezia Giulia

Via Ugo Polonio, 5 - 34125 Trieste

tel +39 040 367800 - fax +39 040 367803

e-mail: immigrati@uilfvjg.it - codice fiscale 90085500321

Finito di stampare nel mese di marzo 2008
presso la Tipografia Pellegrini-II Cerchio, Udine

Unione Italiana degli Immigrati del Friuli Venezia Giulia

Via Ugo Polonio, 5 - 34125 Trieste

tel +39 040 367800 - fax +39 040 367803

e-mail: immigrati@uilfvjg.it - codice fiscale 90085500321

Finito di stampare nel mese di marzo 2008
presso la Tipografia Pellegrini-II Cerchio, Udine

**ІНОЗЕМНІ РОБІТНИКИ
І НЕПОСТІЙНА РОБОТА:
ДОВІДНИК ЩОДО ПРАВ**

2-е видання оновлене та доповнене

ІТАЛІЙСЬКА/УКРАЇНСЬКА

Зміст

Вступне слово до другого видання	3
Передмова	4
Норми щодо роботи іноземців в Італії	7
<i>Непостійна праця підпорядкованого характеру</i>	
1. Тимчасовий трудовий контракт праці непостійного характеру	9
2. Трудовий договір розподіленої роботи (job-sharing)	11
3. Контракт роботи, наданої по необхідності	12
4. Трудові договори з метою стажування	14
5. Трудовий контракт на включення	15
<i>Непостійна самостійна праця напівпідпорядкованого характеру</i>	
6. Трудовий договір асоціації у дольовій участі з трудовим внеском	16
7. Трудовий договір співпраці за проектом	18
<i>Непостійна самостійна праця випадкового характеру</i>	
8. Контракт на випадкову співпрацю	20
9. Трудові контракти на виконання допоміжної праці	21

Скорочення

У тексті були використані наступні скорочення і аббревіатури:

v.d.i. = в'їзна віза;

p.d.s. = дозвіл на проживання;

SSN = Національна санітарно-медична служба;

CCNL = Колективний національний робочий контракт.

Тексти підготовлено Michele Berti (Італійський союз іммігрантів Фріулі Венеція Джулія).

Переклад: Алли Попової та Олеся Городецького

Подяка

Італійський союз іммігрантів Фріулі Венеція Джулія висловлює подяку персоналу Імміграційного відділу квестури в Трієсте і Відділу праці провінції Трієсте за надані цінні вказівки та рекомендації при підготовці другого видання.

Тексти оновлено станом на 25 лютого 2008

Вступне слово до другого видання

Зміни у сфері праці, внесені урядом з ухваленням Парламентом закону від 24 грудня 2007 року, № 247 під назвою: «Норми впровадження в дію Протоколу від 23 липня 2007 щодо соціального захисту, праці та конкурентноздатності», навели нас на думку підготувати друге оновлене видання цього довідника, щоб надати інформацію та корисні поради щодо найбільш важливих нововведень, таких як, наприклад, відміна переривчастої роботи або роботи за викликом. Італійський Союз Іммігрантів регіону Фріулі Венеція Джулія планував підготувати більш оновлений варіант, особливо у світлі проекту закону «Амато-Фереро», що уповноважував уряд змінити так званий закон «Боссі-Фіні», вносячи значні нововведення у законодавство щодо імміграції також з огляду регламентування праці іноземців та іноземок. Але дострокове припинення Парламенту XV скликання перенесло на майбутнє можливе ухвалення цієї реформи.

Виглядає так, що перше видання довідника, який ви тримаєте в руках, дало важливі результати для іноземців, що проживають у Фріулі Венеція Джулія, будучи корисним інструментом з орієнтації у сфері праці, перекладеним на мови найбільш поширених національних спільнот, присутніх у регіоні. Довідник, окрім цього, виявив значне протиріччя, присутнє в італійському законодавстві, тобто системи, що надає справедливу та зростаючу увагу дискримінаціям, які розцінюються як феномен, котрий необхідно викоринити, але що фактично виключає іноземців (лише через їх громадянство, відмінне від громадянства країн Європейської Спільноти) з можливості використовувати окремі робочі контракти, введенні як відповідь на потреби італійського ринку праці. Підкреслити це протиріччя, яке звичайно не є єдиним у законодавстві щодо імміграції і, що не скоро будуть виправлені, робить очевидним, скільки ще необхідно працювати у напрямку політики проти дискримінації.

Хто знає, чи власне з цього усвідомлення не з'явиться шанс для випуску третього видання цього довідника, яке би розповідало про позитивне вирішення цих питань.

Керівна рада
Італійського Союзу Іммігрантів регіону
Фріулі Венеція Джулія

Передмова

Велика кількість договірних форм, яка була введена на італійський ринок праці завдяки так званому Закону “Biagi” (D.Lvo* від 10 вересня 2003р. № 276 та подальші зміни і доповнення) може мати негативний вплив на життя іноземців/іноземок, які проживають або хотіли б проживати на території Італії. Відповідні види договорів, з одного боку, дають змогу роботодавцю економити на вартості робочої сили, а з іншого боку, створюють “нестабільні” умови життя для робітників/робітниць, які працюють за такими робочими договорами. Дані види робіт вважаються “невигідними” із-за своєї сумнівності, тому італійський/а робітник/ця не завжди погоджується на подібні умови і, більше ймовірно, що саме іноземцю/іноземці запропонують роботу за такими видами договорів.

Але якщо італієць/італійка, який/яка працює за одним з таких договорів на непостійну роботу ризикує знизити власний рівень доходу і соціального захисту (welfare), то іноземець/ка, в подібній ситуації, ризикує набагато більше: з самого початку особистого міграційного перебування зустрічається з труднощами, зокрема, економічного і соціального характеру.

Італійський Закон про “Регулювання імміграції та норми легального статусу іноземців”, так званий Закон “Bossi-Fini” (D.Lvo* від 25 липня 1998р. № 286) і Закон про “Зміни у законодавстві в галузі імміграції та надання притулку” від 30 червня 2002р. № 189 регламентує і передбачає роботу за наймом (також сезонну) та самостійну роботу. Для того, щоб заяву на отримання в’їзної візи з метою працевлаштування за наймом було прийнято, відповідно до Закону, іноземець/ка повинен/а продемонструвати наявність доходу, який повинен дорівнювати або бути більшим за вартість соціального річного чека (як правило, гарантується 20-ма відпрацьованими годинами на тиждень і відповідає розміру мінімальної платні будь-якого Колективного національного робочого контракту). І більше того, у випадку деяких запитів щодо в’їзду і перебування з мотивів працевлаштування іноземець/ка повинен/а засвідчити наявність доходу, який не може бути меншим, ніж той, на основі якого передбачено звільнення від сплати за медичні послуги. Отже, усі трудові договори щодо непостійної роботи не націлені на

* Постанова Уряду за попередньою згодою Парламенту.

гарантування робітнику/ці мінімального доходу можуть бути недостатніми для іноземця, якщо є єдиним джерелом його прибутку.

Можливість визнання деяких фундаментальних прав людини (також прав іноземців), таких, як, наприклад, право на медичне обслуговування та послуги, що надається національною санітарно-медичною службою або на отримання державного житла, на рівних умовах з громадянами Італії, в багатьох випадках залежить від можливості працевлаштування за наймом або самостійного працевлаштування, як регламентовано Законом щодо імміграції. Якщо до всього вищесказаного додати, що з причини культурних та мовних відмінностей та через труднощі у відносинах з італійськими державними органами влади, іноземці часто не знають добре Закону, що регулює їх в'їзд та перебування в Італії, стає очевидним, що для іноземця/ки можливість отримати контракт непостійної праці є дуже ризикованою ситуацією. Подібні випадки зустрічаються дуже часто.

З метою надання повної інформації і допомоги щодо трактування Закону "Bossi-Fini" для іноземних робітників/ць або тих, хто хоче ними стати, було створено даний довідник, в надії, що цей *vademecum* дасть іноземцям змогу стати більш свідомими, здатними і підготовленими в подоланні труднощів у світі праці, не забуваючи своїх обов'язків, встановлених Законом. Даний довідник не є поглибленим технічно-юридичним вивченням щодо прав і обов'язків робітників/ць. Крім того, в цій галузі дуже важко отримати повні і послідовні класифікації, тому саме цей *vademecum* використовує деякі критерії для диференціювання аргументів з метою надання корисних порад, для кращої орієнтації і подолання важкості цієї теми. Аналізуючи таким чином основні договори про прийняття на непостійну роботу, які існують на італійському ринку праці і, виділяючи з них ті, які належать до найманої або підлеглої праці, і ті, які належать до самостійної напівпідпорядкованої і випадкової праці, довідник їх коротко описує та оцінює можливість для іноземців виключно на основі одного із вищезгаданих трудових договорів на наступне:

- а. отримати в'їзду візу з мотивів працевлаштування і перший дозвіл на проживання з мотивів працевлаштування;
- б. поновити дозвіл на проживання з мотивів працевлаштування;
- в. перетворити дозвіл на проживання, виданого з інших мотивів, що передбачаються Законом, на дозвіл на проживання з мотивів працевлаштування;

- г. отримати дозвіл на проживання ЄС для проживаючих тривалий період часу;
- г. записатися до реєстру Національної санітарно-медичної служби;
- д. брати участь у конкурсах на отримання державного житла, на рівних умовах з громадянами Італії.

На завершення, кілька зауважень. Необхідно пам'ятати, що шість вищезгаданих запитів по кожному трудовому договору не стосуються в'їздної візи та дозволу на проживання з мотиву працевлаштування для сезонної роботи та інших особливих видів робіт, які не входять до щорічно встановлених квот імміграційних потоків. Це тому, що кількість таких запитів є меншою і на їх підставі іноземний робітник/робітниця не зможе, за винятком особливих випадків, планувати постійний міграційний проект.

Потрібно підкреслити наступну важливу річ: тема непостійної роботи не чітко і не повністю регламентована Міністерствами Внутрішніх Справ та Соціальної Солідарності, що є компетентними органами щодо імміграційної політики, тому після видання даного довідника діючі нормативи можуть істотно змінитися і призвести до модифікації змісту даного тексту. Через це читачі запрошуються отримати оновлену інформацію щодо постанов і законів, використовуючи більш доступні джерела, одним з яких є сайт профспілки UIL (Італійський союз праці) <http://www.uil.it>. Необхідно пам'ятати, що територіальні структури Міністерства внутрішніх справ Італії (Поліцейські управління, Єдине імміграційне віконце при Префектурі) різні відділи обласних та регіональних компетентних органів у цій галузі не можуть завжди гарантувати однозначну відповідь щодо запитів на непостійну роботу, яка до цього часу не є повністю врегульована.

На завершення, необхідно пам'ятати, що недостатній дохід не завжди визнається судом як перешкода до визнання права іноземців перебувати в Італії. За останні роки було виголошено багато вироків щодо окремих справ, які зобов'язували квестури до видачі, або поновлення дозволу на проживання, запити на які були початково відкинені власне через неможливість іноземця засвідчити мінімальний дохід, передбачений законом.

Норми щодо роботи іноземців в Італії

Закон “Bossi-Fini” поділяє трудову діяльність іноземців/ок на:

- а) підпорядковану (*підлеглу*) *працю* (навіть сезонного характеру);
- б) *самостійну працю*;

Згідно з Постановою Уряду № 286, під *підлеглою* працею мається на увазі трудову діяльність робітника/робітниці, що має наступні характеристики:

- пов’язана організаційною, ієрархічною та дисциплінарною підпорядкованістю певному роботодавцю;
- надає власну робочу енергію згідно часових рамок, місця та способу виконання роботи визначених роботодавцем;
- використовує засоби та інструменти, надані роботодавцем.

В Італії підлегла праця майже завжди є організованою у різних трудових контрактах, що є дійсними для всіх осіб, задіяних у даному секторі економіки (металургійний та машинобудівний, легка промисловість, сільське господарство, будівництво та інші), так звані колективні національні трудові контракти, що передбачають характеристики, описані вище.

Згідно з цією ж Постановою № 286, під *самостійною* працею мається на увазі всі інші форми роботи, що не мають вищезгаданих характеристик. Серед них, такими, що можуть дозволити в’їзд іноземця/ки, є всі інші, крім випадкових. Отже, до самостійної праці належать:

- підприємницька діяльність (також виконується у формі підприємства чи приватного підприємця);
- вільні професіонали-спеціалісти;
- контракти напівпідпорядкованої праці, що передбачають види роботи, які можна віднести до такої;
- різні типи непостійної випадкової роботи.

Інша важлива класифікація роботи в Італії - це поділ на:

- а) *постійну (гарантовану) роботу*;
- б) *непостійну (тимчасову) роботу*.

Під поняттям *постійної* або *гарантованої* роботи мається на увазі підпорядкована трудова діяльність, при якій робітнику/робітниці гарантуються безтермінова тривалість роботи або ж на певний, досить тривалий термін і мінімальний дохід. Найчастішою формою постійної або гарантованої роботи є контракт підлеглої праці на безтерміновий

період часу або ж на визначений період часу з повним робочим днем *full-time* (при якому години роботи відповідають кількості робочих годин, встановлених Колективним національним трудовим контрактом) або ж з неповним робочим днем, *part-time* (коли кількість робочих годин є меншою від встановленої Колективним національним трудовим контрактом).

Під поняттям *непостійної або тимчасової* роботи маються на увазі контракти підлеглої праці та самостійної напівпідлеглої і випадкової, що навпаки, через власну сутність не гарантують робітникам/робітницям довготривалості робочих відносин та мінімального доходу.

Отже, темою даного довідника є контракти і форми непостійної, тимчасової роботи: як підлеглої, так і самостійної, напівпідпорядкованої та випадкової праці.

1. Тимчасовий трудовий контракт праці непостійного характеру

Праця непостійного характеру – це особливий трудовий контракт підпорядкованої праці, передбачений виключно для туристичного та мистецького секторів, при якому роботодавець наймає робітника/робітницю для виконання ними послуг тільки у певні періоди, коли, наприклад, є наявним збільшення трудового навантаження і роботодавець має тимчасову потребу в збільшенні кількості робітників/робітниць. Мова йде про наступні випадки: а) в суботу і неділю; б) у святкові дні; в) під час шкільних канікул; г) в інших випадках, коли виконання специфічних послуг не перевищує три дні. У цьому разі, робітник/ця отримує заробітну плату тільки за кількість дійсно відпрацьованих днів. Але не знаючи кількості днів, на які він/вона буде запрошений/а на роботу, може не знати заздалегідь скільки становитиме його/її заробітна плата. Крім того, роботодавець не завжди зобов'язаний гарантувати робітнику/ці мінімальну кількість робочих днів. Закон від 24 грудня 2007 року, № 247 передбачає, що цей контракт може бути використаний лише у випадку, коли буде передбачений та регламентований Колективним національним робочим контрактом, підписаний профспілковими організаціями та організаціями роботодавців. Зокрема, Колективні національні робочі контракти повинні встановлювати максимальний термін тривалості роботи та надання оплати, що роботодавець виплатить робітникові у випадку, якщо він буде перебувати в очікуванні на виклик на роботу.

Примітка. Під час виходу до друку довідника, цей тип контракту не був включений до жодного Колективного національного робочого контракту.

а. *Можливість отримання в'їзної візи з мотивів підлеглої праці і першого дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці: СУМНІВНА* (немає особливих норм відповідно до цього договору).

б. *Можливість поновлення дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці: ЗАЛЕЖИТЬ* (роботодавець повинен гарантувати іноземцю/ці, через звичайну платню або компенсацію в разі очікування роботи, відповідний дохід, що дорівнює, принаймні, річній вартості соціального чека, € 5.142,67 станом на 2008 рік).

в. *Можливість перетворення дозволу на проживання, виданого з інших мотивів, дозволених Законом, на дозвіл на проживання з*

*мотивів підлеглої праці: **ЗАЛЕЖИТЬ** (повинна бути задоволена вимога, описана у пункті б.).*

*г. **Можливість отримати постійний дозвіл на проживання ЄС для проживаючих тривалий період часу: **ЗАЛЕЖИТЬ** (повинна бути задоволена вимога, описана у пункті б.).***

*г. **Можливість записатися до реєстру Національної санітарно-медичної служби: **ЗАЛЕЖИТЬ** (іноземець/ка повинен/на мати дозвіл на проживання з мотиву працевлаштування за наймом. Умова дійсна, якщо задоволена вимога, описана у пункті б.).***

*д. **Можливість брати участь у конкурсах на отримання державного житла, на рівних умовах з громадянами Італії: **СУМНІВНА** (іноземець/іноземка повинен/на мати дозвіл на перебування з мотивів підлеглої праці тривалістю щонайменше 2 роки. Умова дійсна, якщо цей тип контракту може бути визначений Колективним національним робочим контрактом на невизначений період та виконані вимоги, зазначені в пункті б.).***

2. Трудовий договір розподіленої роботи (job-sharing)

Розподілена робота (job-sharing) – це особливий контракт підлеглої праці на безстроковий (безтерміновий) або на визначений термін, при якому двоє працівників/працівниць займають одне робоче місце. Двоє працівників/працівниць узгоджують між собою кількість тижневих годин, відпрацьованих кожним/ою, (які можуть бути змінені за взаємною згодою в будь-який момент часу) і повідомляють про них роботодавця, але разом вони повинні гарантувати роботодавцю виконання всієї роботи. Якщо один/одна з двох звільняється з роботи за власним бажанням або його звільняє роботодавець, то контракт закінчується, окрім тих випадків, коли за згодою роботодавця робітник/ця, що залишився/лась, має можливість продовжувати працювати сам/сама, виконуючи всю роботу.

а. *Можливість отримання в'їзної візи з мотивів підлеглої праці і першого дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці:* **СУМНІВНА** (немає відповідних норм для цього контракту і не відомі випадки, коли іноземці/ки просили в'їзну візу на основі такого контракту).

б. *Можливість відновлення дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (роботодавець повинен гарантувати робітнику/робітниці 20 робочих годин на тиждень, які б в свою чергу забезпечували йому/їй дохід, що дорівнює, принаймні, річній вартості соціального чека, € 5.142,67 станом на 2008 рік).

в. *Можливість перетворення дозволу на проживання, виданого з інших мотивів, дозволених Законом, на дозвіл на проживання з мотивів підлеглої праці:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (повинна бути виконана вимога, зазначена в пункті б.).

г. *Можливість отримати дозвіл на проживання ЄС для проживаючих тривалий період:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (повинна бути задоволена вимога, зазначена в пункті б.).

г. *Можливість записатися до реєстру Національної санітарно-медичної служби:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (іноземець/іноземка повинен/на мати дозвіл на проживання з мотивів підлеглої праці. Умова дійсна, якщо є виконана вимога, зазначена в пункті б.).

д. *Можливість брати участь у конкурсах на отримання державного житла на рівних умовах з громадянами Італії:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (іноземець/іноземка повинен/на мати дозвіл на перебування з мотивів підлеглої праці тривалістю щонайменше 2 роки, Умова дійсна, якщо цей тип контракту є на невизначений період та виконані вимоги, зазначені в пункті б.).

3. Контракт роботи, наданої по необхідності

Робота, надана *по необхідності* – це спеціальний контракт підлеглої (підпорядкованої) праці між роботодавцем (агенція-постачальник) і працівником/цею, що скеровується постачальником на виконання роботи для третіх осіб (користувачів), які підписують комерційний контракт з постачальником. Як правило, користувач просить у постачальника забезпечити його необхідним персоналом, оскільки має тимчасову потребу в більшій кількості працівників і не хоче приймати на роботу нову робочу силу. Контракт між робітником/цею і агенцією-постачальником може бути на визначений період часу або безтерміновий (лишається в силі навіть після завершення угоди між постачальником та користувачем, в очікуванні, що перший направить робітника/цю до нового користувача). У випадку безтермінового контракту агенція-постачальник щомісяця виділяє робітнику/ці компенсацію за те, що він/вона знаходиться у її розпорядженні протягом часу, коли не працює у жодного користувача.

а. *Можливість отримання в'їзної візи з мотивів підлеглої праці і першого дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці:* **СУМНІВНА** (немає відповідних норм щодо цього контракту. У випадку скерування професійних медбратів/медсестер до державних та приватних медичних структур, вони отримують візу на в'їзд з мотивів працевлаштування, поза квотами встановленими Законом про трудові потоки, постачальник може подати запит на дозвіл на працевлаштування лише після отримання копії контракту, підписаної з користувачем).

б. *Можливість відновлення дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (роботодавець повинен гарантувати робітнику/робітниці через звичайну платню та компенсацію в разі очікування роботи, дохід, що дорівнює принаймні річній вартості соціального чека, € 5.142,67 станом на 2008 рік).

в. *Можливість перетворення дозволу на проживання, виданого з інших мотивів, дозволених Законом, на дозвіл на проживання з мотивів підлеглої праці:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (повинна бути виконана вимога, зазначена в пункті б.).

г. *Можливість отримати дозвіл на проживання ЄС для проживаючих тривалий період:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (має бути виконана вимога, зазначена в пункті б.).

г. *Можливість записатися до реєстру Національної санітарно-медичної служби: **ЗАЛЕЖИТЬ*** (іноземець/іноземка повинен/на мати дозвіл на перебування з мотивів підлеглої праці. Умова дійсна, якщо є виконана вимога, зазначена в пункті б.).

д. *Можливість брати участь у конкурсах на отримання державного житла на рівних умовах з громадянами Італії: **ЗАЛЕЖИТЬ*** (іноземець/іноземка повинен/на мати дозвіл на перебування з мотивів підлеглої праці тривалістю щонайменше 2 роки. Умова дійсна, якщо цей тип контракту є на невизначений період та виконані вимоги, зазначені в пункті б.).

4. Трудові договори з метою стажування

Три різні види стажування – це контракти підлеглої праці, що укладаються між роботодавцем та робітником/цею (практикантом), при умовах, що останній має, згідно різних видів стажування – від 15 повних до 29 неповних років. Стажування є так званим контрактом з різних причин, тобто в якому об'єктом обміну між роботодавцем і практикантом є не лише надання робочих послуг, але також формація, яку роботодавець зобов'язується надати практиканту. Практикант насправді, в межах свого тижневого робочого графіку, виконує певну кількість робочих годин та певну кількість навчальних годин з теорії та практики. Всі години оплачуються, не дивлячись на те, що роботодавець має право надати практиканту платню, що відповідає оплаті нижчій на два рівні відносно реальної посади, яку практикант фактично займає. Контрибути, що сплачуються роботодавцем, є меншими від тих, які б він платив при звичайних робочих відносинах, таким чином він отримує суттєве заощадження коштів. По закінченню періоду стажування (в залежності від видів може мати різну тривалість, але в кожному разі не перевищує 6 років), контракт перетворюється у нормальний контракт підлеглої (підпорядкованої) роботи на невизначений період.

а. *Можливість отримання в'їзної візи з мотивів підлеглої праці і першого дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці:* **СУМНІВНА** (немає відповідних норм щодо контракту і невідомі випадки, коли іноземці просили в'їзну візу на основі такого контракту).

б. *Можливість відновлення дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці:* **ТАК**.

в. *Можливість перетворення дозволу на проживання, виданого з інших мотивів, дозволенх Законом, на дозвіл на проживання з мотивів підлеглої праці:* **ТАК**.

г. *Можливість отримати дозвіл на проживання ЄС для проживаючих тривалий період:* **ТАК**.

г. *Можливість записатися до реєстру Національної санітарно-медичної служби:* **ТАК**.

д. *Можливість брати участь у конкурсах на отримання державного житла на рівних умовах з громадянами Італії:* **НІ** (іноземний/а практикант не може мати дозвіл на перебування з мотивів підпорядкованої праці тривалістю принаймні два роки, оскільки період стажування має обмежену тривалість).

5. Трудовий контракт на включення

Трудовий контракт на *включення* – це особливий контракт підлеглої праці на визначений період, що має на меті ввести чи повернути на ринок праці особливі категорії суб'єктів, на основі індивідуального “проекту” або пристосування професійних компетенцій робітника/ці до певного робочого контексту. Ідеться про наступні категорії осіб: а) особи віком між 18 і 29 років; б) безробітні довгий період часу від 29 до 32 років; в) робітники/ці, що мають більш як 50 років і не мають місця праці; г) робітники/ці, що бажають відновити робочу діяльність, і, які не працювали принаймні 2 роки; г) жінки в будь-якому віці, що проживають у регіонах на території Італії, де процент жіночої зайнятості є нижчим хоча б на 20% від чоловічої, або в яких процентні показники жіночого безробіття на 10% перевищують показники безробіття серед чоловіків; д) особи визнані фізично, ментально та психічно неповносправними. Роботодавець має право надати робітнику/ці платню, що відповідає платні робітника/ці нижчій на два рівні відносно реальної посади, яку робітник/ця фактично займає. Контрибути, що сплачуються роботодавцем, є меншими від тих, які б він платив при звичайних робочих відносинах, таким чином він отримує суттєве заощадження коштів. Контракт на включення не може тривати менше, ніж 9 місяців та більше, ніж 18 місяців, за винятком окремих випадків до 36 місяців, та не поновлюється.

а. *Можливість отримання в'їзної візи з мотивів підлеглої праці і першого дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці: СУМНІВНА* (немає відповідних норм для цього договору і не відомі випадки, коли іноземці просили в'їзну візу на основі такого договору).

б. *Можливість відновлення дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці: ТАК.*

в. *Можливість перетворення дозволу на проживання, виданого з інших мотивів, дозволених Законом, на дозвіл на проживання з мотивів підлеглої праці: ТАК.*

г. *Можливість отримати дозвіл на проживання ЄС для проживаючих тривалий період: ТАК.*

г. *Можливість записатися до реєстру Національної санітарно-медичної служби: ТАК.*

д. *Можливість брати участь у конкурсах на отримання державного житла на рівних умовах з громадянами Італії: НІ* (іноземець/ка не

може мати дозвіл на проживання з мотивів підпорядкованої праці тривалістю щонайменше два роки, оскільки трудовий договір на включення є на визначений термін).

6. Трудовий договір асоціації у дольовій участі з трудовим внеском

Контракт *асоціації у дольовій участі з трудовим внеском* - це контракт напівпідлеглої самостійної праці на невизначений чи визначений період часу. На основі цього контракту підприємець надає робітнику/ці частку прибутків власного підприємства, або однієї чи більше справ, взамін на трудовий внесок з боку працівників. Робітник/ця виконує свою трудову діяльність у спосіб часткової автономії, не маючи гарантії прибутку і, якщо немає прибутків, робітник/ця не отримує жодної платні. Робітник/ця бере участь у втратах у тому ж розмірі, що й і в прибутках. У практичних аспектах робота робітника/ці виконується у напівпідлеглий спосіб. Цей договір передбачає обов'язок для підприємця виконувати оплату контрибутів для робітника, але в розмірі меншому від передбаченого договором підпорядкованої праці.

а. *Можливість отримання в'їзної візи з мотивів підлеглої праці і першого дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (Підприємець повинен гарантувати робітнику/робітниці річний дохід не менший від того, що дозволяє бути звільненими від сплати медичних витрат, € 8.263,31* станом на 2008 рік).

б. *Можливість відновлення дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (Підприємець повинен гарантувати робітнику/робітниці дохід, що дорівнює принаймні річній вартості соціального чека, € 5.142,67 станом на 2008 рік).

в. *Можливість перетворення дозволу на проживання, виданого з інших мотивів, дозволених Законом, на дозвіл на проживання з мотивів самостійної праці:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (повинна бути виконана вимога, зазначена в пункті а. **).

г. *Можливість отримати дозвіл на проживання ЄС для проживаючих тривалий період:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (має бути виконана вимога, зазначена в пункті б.).

* вартість, визначена Міністерством зовнішніх справ з незрозумілих причин, як 8.400,00 євро.

** вартість, визначена Міністерством зовнішніх справ з незрозумілих причин, як 8.500,00 євро.

г. *Можливість записатися до реєстру Національної санітарно-медичної служби: **ЗАЛЕЖИТЬ*** (іноземець/іноземка повинен/на мати дозвіл на проживання з мотивів самостійної праці. Умова дійсна, якщо є виконана вимога, зазначена в пункті а. *).

д. *Можливість брати участь у конкурсах на отримання державного житла на рівних умовах з громадянами Італії: **ЗАЛЕЖИТЬ*** (іноземець/іноземка повинен/на мати дозвіл на проживання з мотивів самостійної праці тривалістю найменше 2 роки. Умова дійсна, якщо контракт є на необмежений час і якщо виконана вимога, зазначена у пункті а. *).

* вартість, визначена Міністерством зовнішніх справ з незрозумілих причин, як 8.400,00 євро.

7. Трудовий договір співпраці за проектом

Контракт *співпраці за проектом* - це контракт координованої та тривалої співпраці, пов'язаної з виконанням визначеного проекту (або однієї його частини). Отже, йдеться про контракт самостійної напівпідлеглої праці на визначений період, тривалість якого (встановлена завчасно) відповідає тривалості проекту. Сторонами контракту є замовник (роботодавець) та виконавець/я (робітник/ця), який/яка отримує завдання для виконання трудових послуг, яке передбачає координацію праці підлеглого з організацією праці замовника, будучи визначальним в цілях виконання проекту (або однієї його частини) підготовленого замовником, отже передбачає певну тривалість в часі. Виконавець/я надає власні послуги, організовуючи працю в самостійний спосіб, без погодинної платні, не маючи у своєму розпорядженні власну організацію, і не є зобов'язаний до субординації. За даним контрактом замовник зобов'язаний здійснити оплату контрибутів на користь виконавця, але у меншому розмірі, ніж згідно з контрактом на підлеглу працю.

а. *Можливість отримання в'їзної візи з мотивів підлеглої праці і першого дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці:*

СУМНІВНА (роботодавець повинен гарантувати іноземцю річний дохід не менший від того, що дозволяє бути звільненим від оплати медичних послуг € 8.263,31* станом на 2008. Оскільки, в Законі про трудові потоки 2007-го року цей контракт не згадується серед тих, які дозволяють здійснювати самостійну трудову діяльність, є можливим, що окремі квестури та італійські дипломатичні установи відмовлятимуться видавати провізорний дозвіл на в'їзд та в'їзну візу іноземцю/ці, який/а має намір в'їхати до Італії і працювати за таким контрактом).

б. *Можливість поновлення дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (замовник повинен гарантувати задіяному іноземцю/ці дохід, що дорівнює принаймні річній вартості соціального чека, € 5.142,67 станом на 2008 рік).

в. *Можливість перетворення дозволу на проживання, виданого з інших мотивів, дозволених Законом, на дозвіл на проживання з*

* вартість, визначена Міністерством зовнішніх справ з незрозумілих причин, як 8.400,00 євро.

*мотивів самостійної праці: **ЗАЛЕЖИТЬ*** (роботодавець повинен гарантувати іноземцю річний дохід не менший від того, що дозволяє бути звільненим від оплати медичних послуг € 8.263,31^{**} станом на 2008.).

*г. **Можливість отримати дозвіл на проживання ЄС для проживаючих тривалий період: **ЗАЛЕЖИТЬ***** (повинна бути виконана вимога, зазначена в пункті б.).

*г. **Можливість записатися до реєстру Національної санітарно-медичної служби: **СУМНІВНА***** (здіяний іноземець/іноземка повинен/на мати дозвіл на перебування з мотивів самостійної праці. Умова виконана, якщо раніше йому/їй була видана в'їзна віза з мотивів самостійної праці).

*д. **Можливість брати участь у конкурсах на отримання державного житла на рівних умовах з громадянами Італії: **НІ***** (здіяний іноземець/іноземка не може мати дозвіл на перебування з мотивів самостійної праці тривалістю щонайменше 2 роки, оскільки цей контракт є на визначений період).

^{**} вартість, визначена Міністерством зовнішніх справ з незрозумілих причин, як 8.500,00 євро.

8. Контракт на випадкову співпрацю

Контракт на *випадкову співпрацю* – це контракт на самостійну працю випадкового типу на визначений період. Сторонами контракту є замовник (роботодавець) та виконавець (робітник/ця), який/яка отримує завдання для виконання трудових послуг, які не передбачають тривалості, будучи наслідком випадкової потреби замовника, що не може тривати більш як 30 днів в рік і не передбачає оплати вищу від € 5.000,00 на цей же рік. Виконавець виконує власну роботу, організовуючи її самостійно (тобто, не маючи обов'язку субординації), дотримуючись єдиного обов'язку завершити її до узгодженої із замовником дати. По завершенні дії контракту на випадкову співпрацю замовник та виконавець не можуть підписувати інший контракт такого ж типу до завершення календарного року.

а. *Можливість отримання в'їзної візи з мотивів підлеглої праці і першого дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці:* **НІ** (Закон зазначає, що для в'їзду в Італію, самостійна трудова діяльність не може бути випадковою).

б. *Можливість поновлення дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці:* **НІ** (Закон зазначає, що сама по собі самостійна випадкова трудова діяльність не дозволяє перебування на території Італії).

в. *Можливість перетворення дозволу на проживання, виданого з інших мотивів, дозволених Законом, на дозвіл на проживання з мотивів самостійної праці:* **НІ** (дивись пункт б.).

г. *Можливість отримати дозвіл на проживання ЄС для проживаючих тривалий період:* **НІ** (іноземець/іноземка не може отримати за таким контрактом дозвіл на проживання з мотивів самостійної праці).

г. *Можливість записатися до реєстру Національної санітарно-медичної служби:* **НІ** (дивись пункт г.).

д. *Можливість брати участь у конкурсах на отримання державного житла на рівних умовах з громадянами Італії:* **НІ** (дивись пункт г.).

9. Трудові контракти на виконання допоміжної праці

Трудові контракти на виконання допоміжної праці – це контракти на самостійну випадкову працю на визначений термін, яку виконують особи які перебувають на межі соціального виключення, або ті, які ще не увійшли на ринок праці, або ж ті, які ризикують втратити можливість працювати. Сторонами контракту є замовник (роботодавець) та виконавець/я (робітник/ця), який/яка повинен/а належати до однієї із наступних категорій: а) безробітний/а більш як один рік; б) домогосподарки, студенти та пенсіонери; в) неповносправні та особи, що перебувають у реабілітаційних спільнотах; г) іноземні робітники/ці, законно присутні на території Італії, в наступні шість місяців після втрати роботи. Дані послуги можливі у випадках на невеликі, понаднормові домашні роботи, включно по догляду за дітьми та людьми похилого віку, хворими чи неповносправними, для особистого додаткового навчання, у невеликих садівничих роботах, у випадку прибирання та догляду за спорудами та монументами, в реалізації громадських, спортивних, культурних та харитативних маніфестацій, заходів, у співпраці із волонтерськими громадськими організаціями та асоціаціями у виконанні робіт за умов, непередбачених обставин чи солідарності. Зацікавлені працювати за таким типом контракту робітники/ці, зголошуються до служб зайнятості або агентств праці. За здійснену працю, замовники надають виконавцям один або більше оплатних чеків-бонусів номінальною вартістю € 7,50. Здаючи оплатні чеки-бонуси до однієї із структур, визначеної Міністерством праці та соціального забезпечення, виконавець/ця отримує € 5,80 за кожен чек-бонус. Орган, який має на це відповідний дозвіл, здійснює контрибутивні страхові перерахунки на користь робітника/ці для страхування від нещасних випадків на роботі на загальну вартість € 1,50 з кожного чека-бонуса.

Примітка. Міністерством праці та соціального забезпечення не було прийнято постанови про активацію даного виду роботи.

а. *Можливість отримання в'їзної візи з мотивів підлеглої праці і першого дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці:* **НІ** (Закон зазначає, що для в'їзду в Італію, самостійна трудова діяльність не може бути випадковою).

б. *Можливість поновлення дозволу на проживання з мотивів підлеглої праці:* **НІ** (Закон зазначає, що сама по собі самостійна випадкова трудова діяльність не дозволяє проживання на території Італії).

в. *Можливість перетворення дозволу на проживання, виданого з інших мотивів, дозволених Законом, на дозвіл на проживання з мотивів самостійної праці:* **НІ** (дивись пункт б.).

г. *Можливість отримати дозвіл на проживання ЄС для проживаючих тривалий період:* **НІ** (іноземець/іноземка не може отримати за таким контрактом дозвіл на проживання з мотивів самостійної праці).

г. *Можливість записатися до реєстру Національної санітарно-медичної служби:* **НІ** (дивись пункт г.).

д. *Можливість брати участь у конкурсах на отримання державного житла на рівних умовах з громадянами Італії:* **НІ** (дивись пункт г.).