ІНОЗЕМНІ РОБІТНИКИ І РОБІТНИЦІ І НЕПОСТІЙНА РОБОТА: ДОВІДНИК ЩОДО ПРАВ

ІТАЛІЙСЬКА/УКРАЇНСЬКА

Зміст

Передмова 3
Норми щодо роботи іноземців в Італії 6

Непостійна праця підпорядкованого характеру
1. Тимчасовий трудовий контракт за викликом 8
2. Трудовий договір розподіленої роботи (job-sharing) 10
3. Контракт роботи, наданої по необхідності 12
4. Трудові договори з метою стажування 14
5. Трудовий контракт на включення 16

Непостійна самостійна праця напівпідпорядкованого характеру
6. Трудовий договір асоціації у дольовій участі з трудовим внеском 18
7. Трудовий договір співпраці за проектом 19

Непостійна самостійна праця напівпідпорядкованого характеру
8. Контракт на випадкову співпрацю 21
9. Трудові контракти на виконання допоміжної праці 22

Скорочення

У тексті були використані наступні скорочення і абревіатури:
v.d.i. = в'їзна віза;
p.d.s. = дозвіл на проживання;
c.d.s. = постійний дозвіл на проживання;
SSN = Національна санітарно-медична служба;
CCNL = Колективний національний робочий контракт.

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

Подяка

Італійський союз іммігрантів Фріулі Венеція Джулія висловлює подяку адвокатові Marco Paggi (A.S.G.I.), Gabriele Fiorino (UILTuCS), персоналу Імміграційного відділу квестури в Трієсте і Відділу праці провінції Трієсте за надані вказівки та рекомендації.

Тексти поновлено 9 січня 2007

Передмова

Велика кількість договірних форм, яка була введена на італійський ринок праці завдяки так званому Закону "Biagi" (D.Lvo[1] від 10 вересня 2003р. №276 і 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[1] 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) і самостійну роботу непідпорядкованого характеру. 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

[1] Постанова Уряду за попередньою згодою Парламенту.

націлені на гарантування робітнику/ці мінімального доходу і можуть бути недостатніми, якщо є єдиним джерелом їх прибутку.

Можливість визнання деяких фундаментальних прав людини (також прав іноземців/ок), таких, як, наприклад, право на медичне обслуговування та послуги, що надається національною санітарно-медичною службою або на отримання державного житла, в багатьох випадках залежить від можливості працевлаштування за наймом або самостійного працевлаштування, як регламентовано в Законі про "Регулювання імміграції та норми легального статусу іноземців". Якщо до всього вищесказаного додати культурні і лінгвістичні відмінності, труднощі у відносинах з італійськими державними органами влади, які призводять до недостатнього знання Закону, що регулює в'їзд і перебування в Італії, то зрозуміло, що коли іноземцю/ці, якому/ій буде запропоновано подібний договір на непостійну роботу, він/вона знаходитиметься в дуже ризикованій ситуації. 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, встановленних 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, виключно на основі одного із вищезгаданих трудових договорів іноземець/ка може:

а. отримати в'їзну 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 постійний дозвіл на проживання;

г. записатися до реєстру Національної санітарно-медичної служби;
д. брати участь у конкурсах на отримання державного майна.

Накінець, кілька зауважень. Необхідно пам'ятати, що шість вищезгаданих запитів по кожному трудовому договору не стосуються в'їзної візи з мотиву працевлаштування та дозволу на проживання з мотивів 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 Міністерством внутрішніх справ Італії, що є компетентним органом щодо імміграційної політики, тому після видання даного довідника діючі нормативи можуть істотно змінитися і призвести до модифікації змісту даного тексту. Читач або читачка повинен/а отримати поновлену 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 територіальній державній 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.

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:

- повязана 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 (металургічний 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, встановленій 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 та випадкової, що навпаки, через власну сутність не гарантують робітникові/робітниці 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 за викликом

Тимчасовий трудовий контракт за викликом – це особливий трудовий контракт підпорядкування, що укладається на визначений або невизначений термін, на який 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. У цьому разі, робітник/ця отримує заробітну плату тільки за кількість дійсно відпрацьованих днів та, щомісячно, компенсацію від працедавця за те, що лишається у його розпорядженні, очікуючи нового виклику на роботу. Таким чином, робітник/ця, не знаючи кількості днів, на які він/вона буде запрошений/а на роботу, не може знати заздалегідь скільки встановитиме його/її заробітна плата. Крім того, роботодавець не зобов'язаний гарантувати робітнику/ці мінімальну кількість робочих днів.

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 та немає відомостей щодо іноземних осіб, що запросили в'їзну візу на підставі такого контракту).
б. *Можливість поновлення дозволу на проживання з мотивів пвдлеглої праці:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (роботодовець повинен гарантувати іноземцю/ці, через звичайну платню або компенсацію в разі очікування роботи, відповідний дохід, що дорівнює, принаймні, річній вартості соціального чека, € 4.962,36 за станом на 2006 рік).
в. *Можливість перетворення дозволу на проживання, виданого з інших мотивів, дозволених Законом, на дозвіл на проживання з мотивів підлеглої праці:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (*задоволена вимога, описана у пункті* б.).
г. *Можливість отримати постійний дозвіл на проживання (карта на перебування):* **ЗАЛЕЖИТЬ** (іноземець/ка повинен/на мати дозвіл на проживання з мотиву працевлаштування за наймом, який допускає необмежену кількість поновлень. Вимога дійсна, якщо договір укладено на необмежений термін та задоволена вимога, описана у пункті б.).
ґ. *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:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (іноземець/іноземка повинен/на мати дозвіл на перебування з мотивів підлеглої праці тривалістю щонайменше 2 роки. Умова дійсна, якщо виконані вимоги, зазначені в пункті г.).

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, € 4.962,36 станом на 2006 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 постійний дозвіл на проживання (карту на перебування):* **ЗАЛЕЖИТЬ** (іноземець/ка повинен/на мати дозвіл на проживання з мотивів підлеглої праці, що дозволяє необмежену кількість поновлень. Вимога дійсна, якщо контракт є на необмежений період часу і якщо виконана вимога, зазначена в пункті б.).
ґ. *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:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (іноземець/ка повинен/на мати дозвіл на перебу-

вання з мотивів підлеглої праці тривалістю щонайменше 2 роки. Умова дійсна, якщо виконані вимоги, зазначені в пункті г.).

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 (рівний тривалості угоди між постачальником та користувачем) 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, € 4.962,36 станом на 2006 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 постійний дозвіл на проживання (карту на перебування):* **ЗАЛЕЖИТЬ** (іноземець/іноземка повинен/на мати дозвіл на перебування з мотивів підлеглої праці, що дозволяє

необмежене число поновлень. Вимога дійсна, якщо контракт є на необмежений час і якщо виконана вимога, зазначена в пункті б.).

ґ. *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:* **ЗАЛЕЖИТЬ** (іноземець/іноземка повинен/на мати дозвіл на перебування з мотивів підлеглої праці тривалістю щонайменше 2 роки. Умова дійсна, якщо виконані вимоги, зазначені в пункті г.).

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 забов'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, дозволених Законом, на дозвіл на проживання з мотивів підлеглої праці:* **ТАК**.
г. *Можливість отримати постійний дозвіл на проживання (карту на перебування):* **НІ** (іноземний/а практикант не може отримати дозвіл на перебування з мотивів підпорядкованої праці, що дозволяє необмежену кількість поновлень, оскільки період стажування має обмежену тривалість).
ґ. *Можливість записатися до реєстру Національної санітарно-медичної служби:* **ТАК**.

д. *Можливість брати участь у конкурсах на отримання державного житла:* **НІ** (іноземний/а практикант не може мати дозвіл на перебування з мотивів підпорядкованої праці тривалістю принаймі 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; ґ) 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 постійний дозвіл на проживання (карту на перебування):* **НІ** (іноземець/ка не може отримати дозвіл на проживання з мотивів підпорядкованої праці, що дозволяє необмежену кількість відновлень, оскільки трудовий договір на включення є на визначений термін).

г. *Можливість записатися до реєстру Національної санітарно-медичної служби:* **ТАК**.
д. *Можливість брати участь у конкурсах на отримання державного житла:* **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.

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 2006 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, € 4.962,36 станом на 2006 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 постійний дозвіл на проживання (карту на перебування):* **ЗАЛЕЖИТЬ** (іноземець/іноземка повинен/на мати дозвіл на проживання з мотивів самостійної праці, що дозволяє необмежене число поновлень. Вимога дійсна, якщо контракт є на необмежений час і, якщо виконана вимога, зазначена в пункті б.).
ґ. *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:* **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.).

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** (в першому Законі про трудові потоки 2006-го року цей контракт не згадується серед тих, які дозволяють здійснювати самостійну трудову діяльність, тому багато квестур та італійських дипломатичних установ відмовляються 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, € 4.962,36 станом на 2006 рік).
в. *Можливість перетворення дозволу на проживання, виданого з інших мотивів, дозволених Законом, на дозвіл на проживання з мотивів самостійної праці:* **СУМНІВНА** (в першому Законі про трудові потоки 2006-го року цей контракт не згадується серед тих, які дозволяють здійснювати самостійну трудову діяльність, тому за аналогією багато квестур не видають дозвіл на перебування іноземцю/ці, який/яка має намір працювати за таким контрактом).
г. *Можливість отримати постійний дозвіл на проживання (карту на перебування):* **НІ** (задіяний іноземець/іноземка не може мати дозвіл на

перебування з мотивів самостійної праці, який дозволяє необмежене число поновлень, оскільки цей контракт є на визначений період).

г. *Можливість записатися до реєстру Національної санітарно-медичної служби:* **СУМНІВНА** (задіяний 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:* **НІ** (задіяний іноземець/іноземка не може мати дозвіл на перебування з мотивів самостійної праці тривалістю щонайменше 2 роки, оскільки цей контракт є на визначений період).

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 передбачає оплату 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. За даним контрактом замовник обов'язаний здійснити сплату контрибутів на користь виконавця, але у меншому розмірі, ніж згідно з контрактом на підлеглу працю. 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 постійний дозвіл на проживання (карту на перебування):* **НІ** (іноземець/іноземка не може отримати за таким контрактом дозвіл на проживання з мотивів самостійної праці).
ґ. *Можливість записатися до реєстру Національної санітарно-медичної служби:* **НІ** (дивись пункт б.).
д. *Можливість брати участь у конкурсах на отримання державного житла:* **НІ** (дивись пункт б.).

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 ніяких мір щодо 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 постійний дозвіл на проживання (карту на перебування):* **НІ** (іноземець/іноземка не може отримати за таким контрактом дозвіл на проживання з мотивів самостійної праці).

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

д. Можливість брати участь у конкурсах на отримання державного житла: **НІ** (дивись пункт б.).