

CCNL

Lavoro Domestico

Associazioni Datoriali



Organizzazioni Sindacali



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DISCIPLINANTE I RAPPORTI DI LAVORO DOMESTICO

L'anno 2021 il giorno 25 del mese di Maggio in Roma

Tra

UNSIC – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori, rappresentata dal Presidente Nazionale Generale, Domenico Mamone assistito dal Responsabile Nazionale dell'Ufficio Sindacale UNSIC, Vittorio Piscopo

UNSCOLF – Unione Nazionale Sindacale Datori di Lavori Colf, rappresentata, per delega del Presidente, dal dott. Smurra Giuseppe

ASNALI – Associazione Nazionale Autonoma Liberi Imprenditori, rappresentata dal Presidente Nazionale Alessandro Del Fiesco

ASNALI COLF – Associazione Nazionale Autonoma Liberi Imprenditori Colf, rappresentata dal Segretario Nazionale Natalia Alifraco

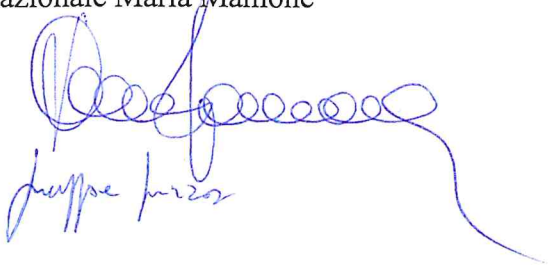
E

CONFSAL – Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori, rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta

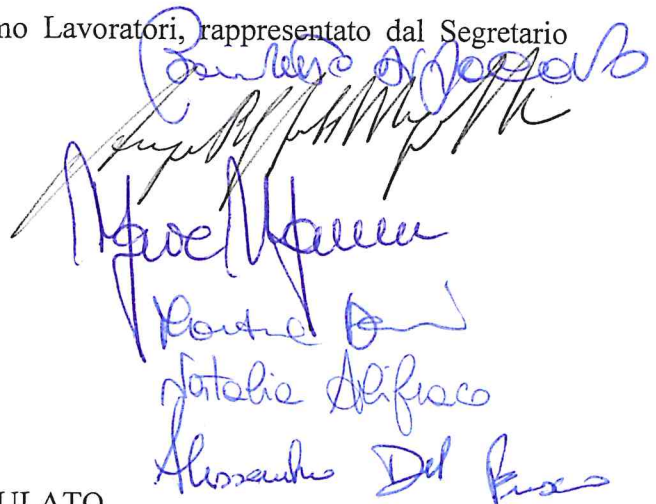
CISA – Confederazione Italiana Sindacati Autonomi, rappresentata dal Segretario Generale Martina Donini

CONFIAL – Confederazione Italiana Autonoma Lavoratori, rappresentata dal Segretario Generale Benedetto Di Iacovo

SNALV Confsal - Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori, rappresentato dal Segretario Nazionale Maria Mamone



giuseppe smurra



Domenico Mamone
Vittorio Piscopo
Natalia Alifraco
Alessandro Del Fiesco

SI È STIPULATO

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplinante il rapporto di lavoro domestico



Sommario

PREMESSA	4
DECORRENZA E DURATA	4
ART. 1 SFERA DI APPLICAZIONE	4
ART. 2 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE	4
ART. 3 DOCUMENTI DI LAVORO.....	5
ART. 4 ASSUNZIONE	5
ART. 5 CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO (LETTERA DI ASSUNZIONE).....	5
ART. 6 ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO	6
ART. 7 LAVORO RIPARTITO	6
ART. 8 INQUADRAMENTO DEI LAVORATORI.....	7
ART. 9 DISCONTINUE PRESTAZIONI NOTTURNE DI CURA ALLA PERSONA	10
ART. 10 PRESTAZIONI ESCLUSIVAMENTE D'ATTESA.....	10
ART. 12 RIPOSO SETTIMANALE	11
ART. 13 ORARIO DI LAVORO	11
ART. 14 LAVORO STRAORDINARIO	12
ART. 15 FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI	12
ART. 16 FERIE.....	13
ART. 17 ASSENZE E PERMESSI	14
ART. 19 DIRITTO ALLO STUDIO	15
ART. 20 MATRIMONIO.....	15
ART. 22 TUTELA DEL LAVORO MINORILE	16
ART. 23 MALATTIA.....	16
ART. 24 INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE	17
ART. 25 TUTELE PREVIDENZIALI	18
ART. 26 SERVIZIO MILITARE E RICHIAMO ALLE ARMI.....	18
ART. 27 TRASFERIMENTI.....	18
ART. 28 TRASFERTE.....	19
ART. 29 RETRIBUZIONE E PROSPETTO PAGA.....	19
ART. 30 MINIMI RETRIBUTIVI	20
ART. 31 VITTO E ALLOGGIO.....	20
ART. 32 SCATTI DI ANZIANITÀ.....	20
ART. 33 TREDICESIMA MENSILITÀ.....	20
ART. 34 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PREAVVISO	20
ART. 35 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)	22
ART. 36 INDENNITÀ IN CASO DI MORTE	22
ART. 37 PERMESSI SINDACALI.....	22
ART. 38 COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE	22

 2

ART. 39 COMMISSIONI TERRITORIALI DI CONCILIAZIONE23
ART. 40 ENTE BILATERALE NAZIONALE23
ART. 42 CASSA COLF24
ART. 43 FONDO COLF.....24
ART. 44 CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE25
TABELLA A26
TABELLA B26
TABELLA C26
TABELLA D27
TABELLA E.....27
TABELLA F.....27
TABELLA G27
TABELLA H27
TABELLA I28
TABELLA L.....28



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top, a signature with 'MD' below it, and several other signatures below.

Premessa

Una forma certamente peculiare di rapporto di lavoro e che negli ultimi tempi si è ulteriormente diffusa, è quello di natura domestica.

Infatti, negli ultimi 10 anni il numero complessivo dei lavoratori domestici è cresciuto del 42%, anche a causa dell'invecchiamento demografico e dei continui tagli per l'assistenza sociale e sanitaria che hanno imposto modelli di ospedalizzazione a domicilio, decentrando cura e costi dallo Stato ai cittadini.

Si tratta di un settore sottovalutato, ma che contribuisce all'1,2% del PIL nazionale, e consente allo Stato di risparmiare ben 9,7 miliardi all'anno sui costi di assistenza

Il modello italiano di cura per eccellenza è quello che vede anziani o ammalati in casa circondati dagli affetti di sempre, e per l'effetto, tale scelta porta con sé il delinearci di un impegno ben preciso da parte della famiglia: l'incarico di datore di lavoro domestico, che è di ulteriore significazione sociale in tempo di pandemia da Covid-19.

Ai sensi dell'articolo 1 della L. n°339/1958, per prestatore di lavoro domestico si intende colui che presta la sua opera, in modo continuativo, per le necessità ed il funzionamento della vita familiare del datore di lavoro, svolgendo mansioni di carattere sia generico che specifico.

L'UNSIK - Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori, l'UNSIKOLF - Unione Nazionale Sindacale Datori di Lavoro Colf, l'ASNALI - Associazione Nazionale Autonomi Liberi Imprenditori, l'ASNALI COLF - Associazione Nazionale Autonomi Liberi Imprenditori Colf, la CONFISAL - Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori, CISA - Confederazione Italiana Sindacati Autonomi, la CONFIAL - Confederazione Italiana Autonomi Lavoratori e lo SNALV Confisal - Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori, convengono sull'esigenza di stipulare un contratto collettivo nazionale di lavoro che, oltre a disciplinare gli aspetti normativi e retributivi del personale domestico, preveda forme di tutela e assistenza per i lavoratori interessati.

UNSIK, UNSIKOLF, ASNALI, ASNALI COLF, CONFISAL, CISA, CONFIAL e SNALV Confisal a tal proposito, nello spirito di relazioni sindacali collaborative, finalizzate a contemperare le esigenze datoriali con quelle di tutela del mondo del lavoro, secondo il principio indicato dall'art. 46 della Costituzione, dalle direttive dell'Unione europea e dalle raccomandazioni e convenzioni dell'ILO, in specie la convenzione n. 189 del 1 giugno 2011, con questo CCNL hanno ritenuto di introdurre, attraverso la bilateralità, più strumenti, tra i quali una Cassa Colf e l'Ente Bilaterale per il Lavoro Domestico, che prevede peculiari forme di assistenza per il lavoratori del settore, nel campo sanitario, del sostegno al reddito in caso di disoccupazione, di formazione.

Le parti hanno inteso, così, dare un contributo alla promozione dei lavoratori del settore, innovando la contrattazione collettiva all'insegna della solidarietà e della modernizzazione.

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 01/07/2021 e scadrà il 30/06/2024.

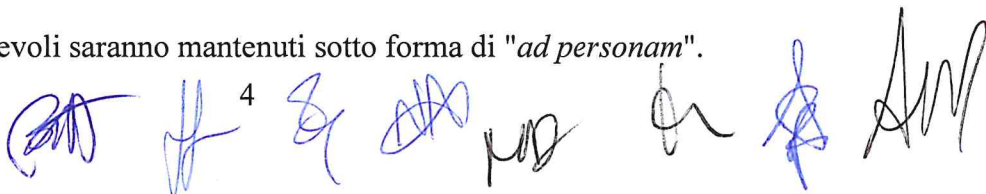
Art. 1 Sfera di applicazione

1. Il presente contratto collettivo Nazionale di Lavoro, disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro domestico.

2. Il contratto si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter ed altri profili professionali di cui al presente CCNL), addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto.

Art. 2 Condizioni di miglior favore

Eventuali trattamenti più favorevoli saranno mantenuti sotto forma di "ad personam".



Art. 3 Documenti di lavoro

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà consegnare al datore di lavoro i documenti necessari in conformità con la normativa in vigore e presentare in visione i documenti assicurativi e previdenziali, nonché ogni altro documento sanitario aggiornato con tutte le attestazioni previste dalle norme di legge vigenti, un documento di identità personale non scaduto ed eventuali diplomi o attestati professionali specifici. Il lavoratore extracomunitario potrà essere assunto se in possesso del permesso di soggiorno valido per lo svolgimento di lavoro subordinato.

Art. 4 Assunzione

Le assunzioni dei lavoratori domestici avvengono secondo le previsioni di legge e possono riguardare cittadini italiani iscritti alla competente Sezione circoscrizionale per l'impiego, cittadini dell'Unione europea ovvero extra-comunitari secondo le norme che disciplinano le relative posizioni.

Art. 5 Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto e contenere le seguenti indicazioni:

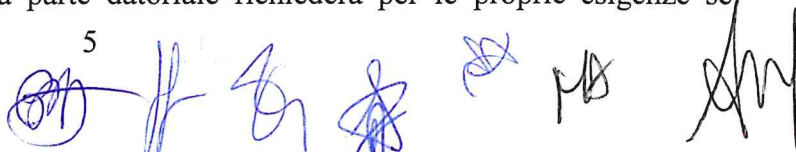
- data dell'inizio del rapporto di lavoro;
- livello di appartenenza, mansione;
- durata del periodo di prova;
- esistenza o meno della convivenza;
- la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro. Per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovrà indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza purché in costanza di rapporto di lavoro. Eventuali successivi mutamenti dovranno essere notificati entro un termine di 15 gg;
- durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
- eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
- per i lavoratori conviventi, la collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla giornata di riposo settimanale spettante alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 12;
- retribuzione pattuita;
- luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
- periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
- eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione;
- il richiamo all'applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

Infine, la lettera di assunzione deve essere corredata da una copia del presente CCNL.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- accettazione della lettera di assunzione;
- altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se



dovuti.

Art. 6 Assunzione a tempo determinato

1. L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera.

2. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni di calendario.

3. Ai sensi dell'art. 19 del Decreto legislativo 81/2015 novellato dal decreto legge n. 87/2018 coordinato con la legge di conversione n. 96 del 9 agosto 2018, il contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Sono consentite proroghe o rinnovi, nei limiti stabiliti dalla legislazione vigente in materia.

4. Per le causali che giustificano l'assunzione a tempo determinato i datori di lavoro potranno altresì avvalersi di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

5. Il contratto a termine di norma cessa automaticamente per la scadenza del termine apposto al contratto medesimo (salvo proroga o prosecuzione di fatto dello stesso), in quanto non operano per lo stesso le ipotesi di obbligo di preavviso a carico della parte recedente. Tuttavia, è possibile il licenziamento o le dimissioni nel contratto a tempo determinato prima della scadenza contrattuale soltanto nei seguenti casi e senza periodi di preavviso:

a) entro la fine del periodo di prova, se previsto;

b) se si verifica una giusta causa che impedisce il proseguimento del rapporto di lavoro. La giusta causa si concretizza con fatti di particolare gravità che compromettono irrimediabilmente il rapporto di fiducia tra il datore di lavoro e il lavoratore, in modo tale da impedire la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro;

c) in caso di risoluzione consensuale in cui le parti liberamente si accordano per la cessazione del rapporto di lavoro;

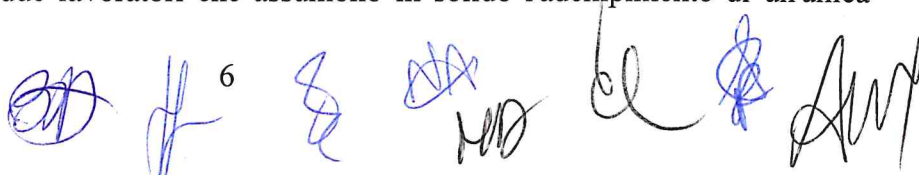
d) licenziamento per causa di forza maggiore, come decesso del datore di lavoro o trasferimento dell'assistito presso una casa di riposo o un centro assistenziale.

6. Nel caso di licenziamento in un rapporto a tempo determinato i cui casi non rientrino in quelli di cui al precedente comma 5, spetta un risarcimento danni pari all'ammontare delle retribuzioni non percepite dal momento del recesso alla data di scadenza del contratto del lavoro.

7. Nel caso delle dimissioni volontarie, invece, sarà il datore di lavoro ad avere diritto al risarcimento del danno nei medesimi termini di cui al precedente comma 6, configurandosi, in questo caso, inadempimento contrattuale.

Art. 7 Lavoro ripartito

1. È consentita l'assunzione di due lavoratori che assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa.

The image shows several handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including a large circular signature, a signature with a long horizontal stroke, a signature with a loop, a signature with a large 'M', a signature with a large 'C', a signature with a large 'S', and a signature with a large 'A'. A small number '6' is written in the center of the page, above the signatures.

2. Fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa fra le parti contraenti, ciascuno dei due lavoratori resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.

3. Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta. Nella lettera di assunzione devono essere indicati il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore in base al presente contratto collettivo, nonché la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori.

4. Fatte salve eventuali diverse intese fra le parti contraenti, i due lavoratori hanno facoltà di determinare, discrezionalmente ed in qualsiasi momento, sostituzioni fra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dei rispettivi orari di lavoro; nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posta in capo all'altro obbligato. Il trattamento economico e normativo di ciascuno dei due lavoratori è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita da ciascun lavoratore.

5. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate.

6. Salvo diverse intese fra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro o su proposta dell'altro prestatore di lavoro, quest'ultimo si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, interamente o parzialmente; in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c. Analogamente è data facoltà al lavoratore di indicare la persona con la quale, previo consenso del datore di lavoro, egli potrà assumere in solido la prestazione di lavoro. In ogni caso, l'assenza di intesa fra le parti comporterà l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

Art. 8 Inquadramento dei lavoratori

1. Gli assistenti familiari sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, il superiore dei quali è definito "super":

LIVELLO A

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari, non addetti all'assistenza di persone che svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Profili:

a) Addetto alle pulizie. Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa;

b) Addetto alla lavanderia. Svolge esclusivamente mansioni relative alla lavanderia;

c) Aiuto di cucina. Svolge esclusivamente mansioni di supporto al cuoco;

d) Stalliere. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i;



e) Assistente ad animali domestici. Svolge esclusivamente mansioni di assistenza ad animali domestici;

f) Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;

g) Operaio comune. Svolge esclusivamente mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione.

LIVELLO A SUPER

Profili:

a) Addetto alla compagnia. Svolge esclusivamente mansioni di mera compagnia a persone adulte autosufficienti, senza effettuare alcuna altra prestazione di lavoro.

LIVELLO B

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

Profili:

a) Collaboratore familiare generico polifunzionale. Svolge le plurime incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, promiscuamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell'ambito del livello di appartenenza;

b) Custode di abitazione privata. Svolge mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia;

c) Addetto alla stireria. Svolge mansioni relative alla stiratura;

d) Cameriere. Svolge servizio di tavola e di camera;

e) Giardiniere. Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione;

f) Operaio qualificato. Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione;

g) Autista. Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia;

h) Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro. Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltreché occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.

LIVELLO B SUPER

Profilo:



a) Assistente familiare che assiste persone autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;

b) Assistente familiare che assiste bambini (baby sitter), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

LIVELLO C

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Profilo:

a) Cuoco. Svolge mansioni di addetto alla preparazione dei pasti ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime.

LIVELLO C SUPER

Profilo:

a) Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (non formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

LIVELLO D

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

Profili:

a) Amministratore dei beni di famiglia. Svolge mansioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare;

b) Maggiordomo. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare;

c) Governante. Svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia, di guardaroba e simili;

d) Capo cuoco. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla preparazione dei cibi e, in generale, ai compiti della cucina e della dispensa;

e) Capo giardiniere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla cura delle aree verdi e relativi interventi di manutenzione;

f) Istitutore. Svolge mansioni di istruzione e/o educazione dei componenti il nucleo familiare.

LIVELLO D SUPER

Profili:



- a) Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;
- b) Direttore di casa. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa;
- c) Assistente familiare educatore formato. Lavoratore che, nell'ambito di progetti educativi e riabilitativi elaborati da professionisti individuati dal datore di lavoro, attua specifici interventi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali, in autonomia, di persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica oppure da disturbi dell'apprendimento o relazionali.

Art. 9 Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona

1. Al personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna all'infanzia, ad anziani, a portatori di handicap o ammalati, sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla Tabella D allegata al presente contratto, qualora la durata della prestazione sia interamente ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00, fermo restando l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'idonea sistemazione per la notte.
2. Nella lettera d'assunzione devono essere indicate l'ora di inizio e quella di cessazione dell'assistenza ed il suo carattere di prestazione discontinua.
3. Il livello di inquadramento dovrà essere BS se l'assistenza riguarda una persona autosufficiente e CS o DS qualora l'assistenza sia prestata a persona non autosufficiente.
4. Ai fini del versamento dei contributi di cui al successivo art. 44, l'orario convenzionale di lavoro è stabilito in 8 ore giornaliere.

Art. 10 Prestazioni esclusivamente d'attesa

1. Il lavoratore assunto per garantire la presenza notturna verrà retribuito come previsto dall'allegata Tabella E, qualora la durata della presenza stessa sia interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 7.00, fermo restando l'obbligo di consentire al lavoratore il completo riposo notturno.
2. Qualora venissero richiesti al lavoratore interventi diversi dalla presenza, questi non saranno considerati lavoro straordinario, bensì retribuiti aggiuntivamente in base alla Tabella C allegata al presente contratto, con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato.

Art. 11 Periodo di prova

1. I lavoratori inquadrati nei livelli D) e D super) ed i lavoratori operanti in regime di convivenza indipendentemente dal livello di inquadramento, sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito di 30 giorni di lavoro effettivo. Per i restanti rapporti di lavoro, il periodo di prova è di 8 giorni di lavoro effettivo.

10



2. Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto comunicazione di recesso si intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.
3. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti, senza preavviso, ma con il pagamento, a favore del lavoratore, della retribuzione e delle eventuali competenze accessorie corrispondenti al lavoro prestato.
4. Se il lavoratore è stato assunto come prima provenienza da altra Regione, senza avere trasferito la propria residenza, e la risoluzione del rapporto non avvenga per giusta causa, dovrà essere dato dal datore di lavoro un preavviso di 3 giorni o, in difetto, la retribuzione corrispondente.
5. L'apposizione del periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Art. 12 Riposo settimanale

1. I riposi settimanali sono in ragione di un monte ore pari a 36 ore e deve essere goduto per 24 ore nella giornata concordata tra le parti al momento dell'assunzione, risultante dall'atto scritto relativo alla costituzione del rapporto di lavoro.
2. I riposi settimanali sono diritti indisponibili da parte dei lavoratori e irrinunciabili.
3. Nel caso in cui ci sia l'esigenza datoriale di prestare attività lavorativa nel giorno indicato per il riposo, il lavoratore avrà diritto alla maggiorazione del 60%. Le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti. Nel caso in cui fosse richiesta la prestazione lavorativa durante tale riposo lo stesso può essere spostato, di comune accordo, in altra giornata. Le ore non recuperate verranno retribuite con la maggiorazione del 40%.

Art. 13 Orario di lavoro

1. La durata dell'orario di lavoro è quella liberamente concordata dalle parti e comunque sino ad un massimo di 54 ore settimanali per i lavoratori conviventi consistenti in 10 ore giornaliere non consecutive.
2. Per i lavoratori non conviventi l'orario di lavoro è stabilito in 40 ore settimanali distribuito in 5 o 6 giorni.
3. Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e ad un riposo intermedio non retribuito, nelle ore pomeridiane, normalmente non inferiore a 2 ore.
4. È consentito il recupero, consensuale ed a regime normale, di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.
5. Le cure della persona e delle cose personali saranno effettuate dal lavoratore fuori dell'orario di lavoro.
6. Al lavoratore tenuto all'osservanza di un orario giornaliero pari o superiore alle sei ore, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, spetta la fruizione del pasto, ovvero, in difetto, un'indennità pari al suo valore convenzionale. Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso senza effettuare prestazioni lavorative, non viene computato nell'orario di lavoro.



7. Salvo quanto previsto per i rapporti di cui ai precedenti artt. 9 e 10, è considerato lavoro ordinario notturno quello prestato dalle ore 22 alle ore 6 ed è compensato con una maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto.

8. Il datore di lavoro che abbia in servizio uno o più lavoratori a tempo pieno addetti all'assistenza di persone non autosufficienti inquadrati nei livelli CS e DS, potrà procedere all'assunzione di uno o più lavoratori, in regime di convivenza o meno, da inquadrare ai livelli CS e DS, con prestazione di lavoro limitata alla copertura delle ore e giorni di riposo dei lavoratori "titolari" dell'assistenza. Tali prestazioni saranno retribuite sulla base della Tabella G e della Tabella F inerente le indennità di vitto e alloggio.

9. I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e BS, nonché gli studenti di età compresa tra i 16 ed i 40 anni, frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo di studio riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti Pubblici, possono essere assunti in regime di convivenza anche con orario compreso tra le 20 ore e le 30 ore settimanali; il loro orario dovrà essere interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00 o tra le ore 14.00 e le ore 22.00. Tali lavoratori riceveranno la retribuzione prevista dalla Tabella B allegata al presente CCNL.

Art. 14 Lavoro straordinario

1. Il lavoratore, in ragione di esigenze datoriali, che venga chiamato a svolgere servizio oltre l'orario stabilito in regime di lavoro straordinario, ha diritto al pagamento delle ore straordinarie prestate con le seguenti maggiorazioni:

- del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
- del 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
- del 60%, se prestato di domenica o in una delle festività indicate nel successivo art. 15.

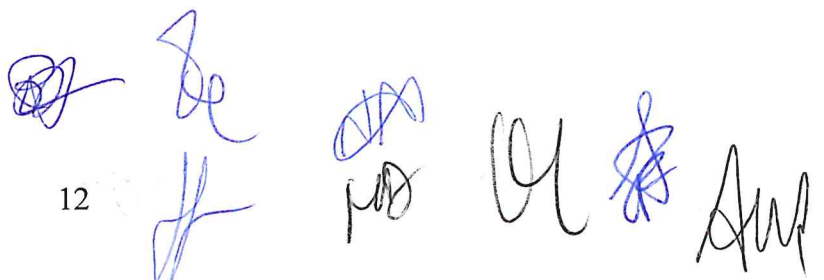
2. Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno 48 ore di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari impreviste esigenze. In caso di emergenza, le prestazioni effettuate negli orari di riposo notturno o diurno sono considerate di carattere normale e daranno luogo soltanto al prolungamento del riposo stesso.

Art. 15 Festività nazionali e infrasettimanali

1. Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente; esse attualmente sono:

- 1° gennaio,
- 6 gennaio,
- lunedì di Pasqua,
- 25 aprile,
- 1° maggio,
- 2 giugno,
- 15 agosto,

12



- 1° novembre,
- 8 dicembre,
- 25 dicembre,
- 26 dicembre,
- S. Patrono

In tali giornate sarà osservato il completo riposo, fermo restando l'obbligo di corrispondere la normale retribuzione.

2. Per il rapporto ad ore le festività di cui al comma 1 verranno retribuite sulla base della normale paga oraria ragguagliata o 1/6 dell'orario settimanale. Le festività retribuite sono tutte quelle cadenti nel periodo interessato, indipendentemente dal fatto che in tali giornate fosse prevista, o meno, la prestazione lavorativa.

3. In caso di prestazione lavorativa è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60%.

4. In caso di festività infrasettimanale coincidente con la domenica, il lavoratore avrà diritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

5. Le giornate che hanno cessato di essere considerate festive agli effetti civili, ai sensi della legge 5/3/1977, n. 54, sono state compensate mediante il riconoscimento al lavoratore del godimento dell'intera giornata nelle festività di cui al comma 1.

Art. 16 Ferie

1. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali pari a 26 giorni, in ossequio alla previsione costituzionale *ex art. 36, 3° comma*, e alle norme di legge

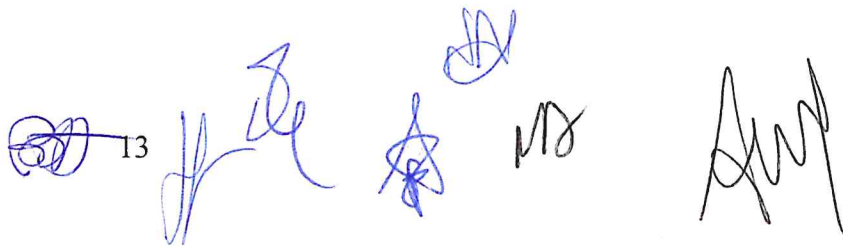
2. Le ferie non potranno essere divise in più di due periodi l'anno e comunque concordati tra le parti.

3. Durante il periodo di assenza per ferie il lavoratore ha diritto allo stesso trattamento economico che avrebbe percepito se avesse prestato servizio.

4. Il diritto alle ferie è irrinunciabile e generalmente deve essere fruito da giugno a settembre.

5. Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso né durante il periodo di malattia o di infortunio o maternità.

6. Al lavoratore cui competono vitto e alloggio spetta per il periodo delle ferie il compenso sostitutivo convenzionale.



13

7. In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento di inizio del periodo di ferie il lavoratore non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore stesso tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato.

8. Ai fini del computo del periodo di maturazione delle ferie, la frazione di anno è calcolata in dodicesimi.

9. Nel calcolo delle ferie non sono comprese quelle concesse dal datore di lavoro a causa di propri impedimenti. Tali giornate sono da intendersi come sospensioni del lavoro extra feriali, per le quali sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione globale di fatto, ivi compreso, nel caso di lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio, il compenso sostitutivo convenzionale, sempreché lo stesso non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni.

Art. 17 Assenze e Permessi

1. Le assenze per motivi di forza maggiore devono essere tempestivamente comunicate al datore di lavoro e comunque non oltre le 24 ore dall'evento ostativo.

2. Le assenze per malattia o infortunio debbono essere comprovate da relativo certificato medico, indicante il periodo di presunto impedimento al lavoro, da spedire al datore di lavoro entro due giorni dall'evento; all'uopo fa fede il timbro postale di partenza.

3. I lavoratori conviventi non sono tenuti all'invio della suddetta documentazione tranne il caso in cui la malattia sopravvenga durante le ferie o comunque al di fuori del posto di lavoro.

4. Le assenze non giustificate entro il terzo giorno lavorativo, salve le cause di forza maggiore, si interpretano come giusta causa di licenziamento del lavoratore.

5. I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per un massimo di 16 ore annue, da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

6. Per i lavoratori con orario settimanale di lavoro ridotto le ore di permesso saranno riproporzionate in ragione delle ore effettivamente prestate.

7. Il lavoratore, del quale sia morto un familiare convivente o un parente entro il secondo grado, ha diritto ad un permesso retribuito pari a tre giorni lavorativi.

8. Al lavoratore uomo spettano due giornate di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio.

9. Al lavoratore che, superato il limite di cui al comma 5, ne faccia richiesta potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti.

10. In caso di permesso non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.

11. I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 18 mesi, possono usufruire di un monte annuo di 40 ore di permessi retribuiti, per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per lavoratori domestici.

Art. 18 Congedo per le donne vittime di violenza di genere

14



1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

2. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

3. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, tranne quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta direttamente dall'Inps, a seguito di domanda presentata all'Istituto dall'avente diritto, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

5. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto concordato tra le parti. In caso di mancato accordo, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Art. 19 Diritto allo studio

1. Senza arrecare pregiudizi allo svolgimento delle attività familiari, il datore di lavoro favorisce la frequenza del lavoratore a corsi scolastici per il conseguimento del diploma di scuola dell'obbligo o specifico attestato professionale; la frequenza deve essere certificata al datore di lavoro, tramite attestato di frequenza, esibito mensilmente.

2. Non sono retribuite le ore di lavoro non prestate per tali motivi; le ore relative agli esami annuali, sono retribuite nei limiti di quelle occorrenti agli esami stessi, se ricadenti nell'orario giornaliero.

Art. 20 Matrimonio

1. Per contrarre matrimonio spetta al lavoratore un congedo retribuito di 15 giorni di calendario, durante il quale al lavoratore verrà erogata la retribuzione corrispondente a quella che avrebbe percepito prestando normale servizio. Al lavoratore cui competono vitto e alloggio spetta il compenso sostitutivo convenzionalmente previsto.

2. La retribuzione è corrisposta a seguito di presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.

Art. 21 Tutela delle lavoratrici madri

1. Si applicano le norme di legge vigente.

2. In particolare è vietato adibire al lavoro le donne:



- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi previsti dalla normativa;
- b) per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto.

3. Detti periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

4. Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa.

5. Dall'inizio della gravidanza e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro non sono ritenute valide le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice se non ratificate presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente.

Art. 22 Tutela del lavoro minorile

1. Non è ammessa l'assunzione dei minori di anni 16.

2. È ammessa l'assunzione di adolescenti che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico ai sensi della legge 17/10/1967, n. 977, così come modificata e integrata dal D.Lgs. 4/8/1999, n. 345, purché sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.

3. È vietato adibire i minori al lavoro notturno, tranne casi di forza maggiore.

4. Sono altresì da osservare le disposizioni dell'art. 4 della legge 2/4/1958, n. 3359, secondo cui il datore di lavoro, che intenda assumere e fare convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenni, deve farsi rilasciare una dichiarazione scritta di consenso, con sottoscrizione vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore, da parte di chi esercita la potestà genitoriale, cui verrà poi data preventiva comunicazione del licenziamento; il datore di lavoro è impegnato ad una particolare cura del minore, per lo sviluppo ed il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale.

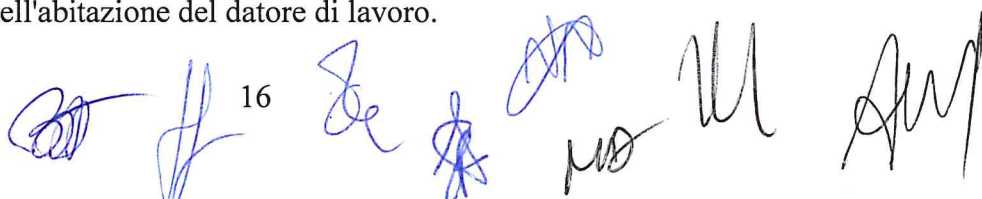
Art. 23 Malattia

1. In caso di malattia il lavoratore dovrà avvertire tempestivamente il datore di lavoro salvo cause di forza maggiore o obbiettivi impedimenti, entro l'orario contrattualmente previsto per l'inizio della prestazione lavorativa.

2. Il lavoratore dovrà successivamente far pervenire al datore di lavoro il relativo certificato medico, rilasciato entro il giorno successivo all'inizio della malattia. Il certificato, indicante la prognosi di inabilità al lavoro, deve essere consegnato o inviato al datore di lavoro tramite e-mail, raccomandata o pec, entro due giorni dal relativo rilascio.

3. Per i lavoratori conviventi non è necessario l'invio del certificato medico, salvo che non sia espressamente richiesto dal datore di lavoro. Rimane l'obbligo della spedizione del certificato medico per i conviventi, qualora la malattia intervenga nel corso delle ferie o in periodi nei quali i lavoratori non siano presenti nell'abitazione del datore di lavoro.

16



4. In caso di malattia, al lavoratore, convivente o non convivente, spetta la conservazione del posto per i seguenti periodi:

a) per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;

b) per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario;

c) per anzianità oltre i 2 anni, 180 giorni di calendario.

5. I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.

6. I periodi di cui al comma 4 saranno aumentati del 50% in caso di malattia oncologica, documentata dalla competente ASL.

7. Durante i periodi indicati nei precedenti commi 4 e 6 decorre, in caso di malattia, la retribuzione globale di fatto per un massimo di 8, 10, 15 giorni complessivi nell'anno per le anzianità di cui alle lettere a), b) e c) dello stesso comma 4, nella seguente misura:

- fino al 3° giorno consecutivo, il 50% della retribuzione globale di fatto;

- dal 4° giorno in poi, il 100% della retribuzione globale di fatto.

8. Restano salve le condizioni di miglior favore localmente in atto che si riferiscono alle norme di legge riguardanti i lavoratori conviventi.

9. L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore ammalato non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.

10. La malattia in periodo di prova o di preavviso sospende la decorrenza degli stessi.

Art. 24 Infortunio sul lavoro e malattia professionale

1. In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spetta al lavoratore, convivente o non convivente, la conservazione del posto per i seguenti periodi:

a) per anzianità fino a sei mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;

b) per anzianità da più di sei mesi a due anni, 45 giorni di calendario;

c) per anzianità oltre i due anni, 180 giorni di calendario.

2. I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.

3. Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spettano le prestazioni previste dal DPR 30/6/1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni.

4. Le prestazioni vengono erogate dall'INAIL, al quale il datore di lavoro deve denunciare tutti gli infortuni o malattie professionali nei seguenti termini:

17



- entro le 24 ore e telegraficamente per quelli mortali o presunti tali;
- entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di infortunio o di malattia professionale, per gli eventi prognosticati non guaribili entro tre giorni;
- entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di prosecuzione, per gli eventi inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni ma non guariti entro tale termine.

5. La denuncia all'INAIL deve essere redatta su apposito modello predisposto da parte di detto istituto e corredata dal certificato medico. Altra denuncia deve essere rimessa entro gli stessi termini all'autorità di Pubblica Sicurezza nei casi di legge.

6. Il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di assenza per infortunio o malattia professionale.

7. L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.

8. L'infortunio e la malattia professionale in periodo di prova o di preavviso sospendono la decorrenza degli stessi.

Art. 25 Tutele previdenziali

1. Il lavoratore deve essere assoggettato alle forme assicurative e previdenziali previste dalla legge, sia nel caso di rapporto in regime di convivenza che di non convivenza.

2. In caso di pluralità di rapporti in capo allo stesso lavoratore le forme assicurative e previdenziali devono essere applicate da ciascun datore di lavoro.

3. È nullo ogni patto contrario.

Art. 26 Servizio militare e richiamo alle armi

Si fa riferimento alle leggi che disciplinano la materia.

Art. 27 Trasferimenti

1. In caso di trasferimento in altro comune, il lavoratore deve essere preavvisato, per iscritto, almeno 15 giorni prima.

2. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposta, per i primi 15 giorni di assegnazione alla nuova sede di lavoro, una diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto afferente tale periodo.

3. Al lavoratore trasferito sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé ed i propri effetti personali, ove alle stesse non provveda direttamente il datore di lavoro.

4. Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, ove non sia stato rispettato il termine di cui al comma 1.

 18

Art. 28 Trasferte

1. Il lavoratore convivente di cui all'art. 13, comma 1, è tenuto, ove richiesto dal datore di lavoro, a recarsi in trasferta, ovvero a seguire il datore di lavoro o la persona alla cui cura egli è addetto, in soggiorni temporanei in altro comune e/o in residenze secondarie. In tali località il lavoratore fruirà dei riposi settimanali.

2. Nei casi di trasferta indicati al comma 1, saranno rimborsate al lavoratore le eventuali spese di viaggio che egli abbia direttamente sostenuto in tali occasioni. Sarà inoltre corrisposta al lavoratore una diaria giornaliera, pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera, di cui alla tabella A, per tutti i giorni nei quali egli sia stato in trasferta ovvero si sia recato in soggiorni temporanei, come indicato al comma 1, salvo il caso in cui il relativo obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

Art. 29 Retribuzione e prospetto paga

1. Il datore di lavoro, contestualmente alla corresponsione periodica della retribuzione, deve predisporre un prospetto paga in duplice copia, una per il lavoratore, firmata dal datore di lavoro, e l'altra per il datore di lavoro, firmata dal lavoratore.

2. La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:

a) retribuzione minima contrattuale di cui all'art. 30, comprensiva per i livelli D) e D super) di uno specifico elemento denominato indennità di funzione;

b) eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 32;

c) eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;

d) eventuale superminimo.

3. Sino al compimento del sesto anno di età di ciascun bambino assistito, l'assistente familiare inquadrata nel profilo B Super), lett. b) (baby sitter) avrà diritto a percepire, oltre al minimo retributivo di cui all'art. 30, anche l'indennità mensile di cui alla successiva Tabella H). Tale indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.

4. Al lavoratore inquadrato nel livello C Super) o D Super) addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente, è altresì dovuta l'indennità mensile nella misura di cui alla Tabella I). Tale indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.

5. Nel prospetto paga dovrà risultare se l'eventuale trattamento retributivo di cui alla lettera d) del comma 2 sia una condizione di miglior favore "ad personam" non assorbibile; dovranno altresì risultare, oltre alle voci di cui al comma 2, i compensi per le ore straordinarie prestate e per festività nonché le trattenute per oneri previdenziali.

6. Il datore di lavoro deve rilasciare un'attestazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno; l'attestazione deve essere rilasciata almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini di presentazione della dichiarazione dei redditi, ovvero in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

 19



7. Al lavoratore inquadrato nei livelli B), B super), C super) e D super) in possesso della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 in corso di validità, è dovuta l'indennità mensile di cui alla Tabella L). Tale indennità è assorbibile da eventuali trattamenti retributivi di miglior favore complessivamente percepiti dal lavoratore.

8. Per i lavoratori conviventi inquadrati nel profilo D super) tale indennità è assorbita da quella di funzione di cui alla Tabella A).

Art. 30 Minimi retributivi

1. I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D, E, G, H, I ed L allegate al presente contratto e sono rivalutati annualmente dalla Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo art. 38.

Art. 31 Vitto e alloggio

1. Il vitto dovuto al lavoratore deve assicurargli una alimentazione sana e sufficiente; l'ambiente di lavoro non deve essere nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso.

2. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.

3. I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella F allegata al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 38.

Art. 32 Scatti di anzianità

1. Spetta al lavoratore, per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% sulla retribuzione minima contrattuale.

2. Gli scatti non sono assorbibili dall'eventuale superminimo.

3. Il numero massimo degli scatti è fissato in 7.

Art. 33 Tredicesima mensilità

1. In occasione del Natale, e comunque entro il mese di dicembre, spetta al lavoratore una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale di fatto, in essa compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio, così come chiarito nelle note a verbale apposte in calce al presente contratto.

2. Per coloro le cui prestazioni non raggiungano un anno di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.

3. La tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli enti preposti.

Art. 34 Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

20



1. I rapporti di lavoro domestici disciplinati dal presente CCNL possono cessare per una delle seguenti cause:

- interruzione durante il periodo di prova;
- scadenza del termine;
- risoluzione consensuale delle parti;
- licenziamento;
- dimissioni;
- morte del lavoratore;
- morte del datore di lavoro.

2. Il recesso da parte dei contraenti il rapporto di lavoro è libero, salvo l'obbligo del preavviso, che non sussiste, ai sensi dell'art. 2119 c.c., per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

3. Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso il lavoratore.

4. Al lavoratore che si dimette per giusta causa compete l'indennità di mancato preavviso.

5. In caso di morte del datore di lavoro il rapporto può essere risolto con il rispetto dei termini di preavviso indicati nel presente articolo, ovvero con il pagamento della relativa indennità sostitutiva.

6. I familiari coabitanti, i coniugi, le persone unite da unione civile o da stabile convivenza di fatto ai sensi della L. n. 76/2016 e successive modificazioni ed integrazioni, il cui stato familiare sia certificato da registrazione storico anagrafica, sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati dal prestatore di lavoro. In ogni caso il soggetto obbligato in solido risponde solo entro i limiti della durata temporale risultante dalla suddetta registrazione storico anagrafica.

7. Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, sarà tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.

8. Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

per i rapporti non inferiori a 25 ore settimanali:

- fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario;
- oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 30 giorni di calendario.

I suddetti termini saranno ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore;

per i rapporti inferiori alle 25 ore settimanali:

- fino a 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 8 giorni di calendario;
- oltre i 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario.

9. I termini di preavviso di cui al comma precedente saranno raddoppiati nell'eventualità in cui il datore di lavoro intimi il licenziamento prima del trentunesimo giorno successivo al termine del congedo per maternità.

10. Per i portieri privati, custodi di villa ed altri dipendenti che usufruiscono con la famiglia di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro, e/o messo a disposizione dal medesimo, il preavviso è di:

 21











- 30 giorni di calendario, sino ad un anno di anzianità,
- 60 giorni di calendario per anzianità superiore.

Alla scadenza del preavviso, l'alloggio dovrà essere rilasciato, libero da persone e da cose non di proprietà del datore di lavoro.

11. In caso di mancato o insufficiente preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso.

Art. 35 Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) determinato, a norma della legge 29 maggio 1982, n. 297, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio: il totale è diviso per 13,5. Le quote annue accantonate sono incrementate a norma dell'art. 1, comma 4, della citata legge, dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionato, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

2. I datori di lavoro anticiperanno, a richiesta del lavoratore e per non più di una volta all'anno, il T.F.R. nella misura massima del 70% di quanto maturato

3. L'ammontare del T.F.R. maturato è calcolato sul totale delle retribuzioni percepite nell'anno, ivi compreso il valore convenzionale del vitto e dell'alloggio, diviso per 13,5.

Art. 36 Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del lavoratore, le indennità di preavviso ed il T.F.R. devono corrispondersi al coniuge, ai figli o, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

2. La ripartizione delle indennità e del T.F.R., se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme di legge.

3. In mancanza dei superstiti sopra indicati, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria e legittima.

Art. 37 Permessi sindacali

1. I componenti degli organismi direttivi territoriali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, la cui carica risulti da apposita attestazione dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza, rilasciata all'atto della nomina, da presentare al datore di lavoro, hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione documentata alle riunioni degli organismi suddetti, nella misura di 6 giorni lavorativi nell'anno.

2. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione al datore di lavoro di norma 3 giorni prima, presentando la richiesta di permesso rilasciata dalle Organizzazioni Sindacali di appartenenza.

Art. 38 Commissione Paritetica Nazionale

1. UNSIC, UNSICOLF, ASNALI, ASNALI COLF, CONFSAL, CISA, CONFIAL e SNALV Confsal, nello spirito di collaborazione richiamato in premessa, finalizzato a sviluppare relazioni sindacali partecipative, nell'interesse del mondo datoriale e di quello dei lavoratori, nell'autonomia dei ruoli e nella distinzione degli interessi collettivi rappresentati, decidono nel rispetto della

22



reciproca autonomia e responsabilità, di costituire la Commissione Paritetica Nazionale per il Lavoro Domestico, formato dalle parti stipulanti.

2. La Commissione Paritetica Nazionale sarà composta da quattro rappresentanti, uno per UNSIC, uno per UNSICOLF, uno per ASNALI e uno per ASNALI COLF e quattro rappresentanti, uno per CONFISAL, uno per CISA, uno per CONFIAL e uno per SNALV Confisal.

3. La Commissione Paritetica Nazionale avrà compiti di analisi, studio, verifica e vigilanza in materia di:

- sicurezza sul lavoro;
- formazione riqualificazione professionale;
- mercato del lavoro;
- andamento delle relazioni sindacali;
- interpretazione autentica del CCNL;
- aggiornamento retributivo.

4. Per assolvere il compito indicato nel precedente comma 3, in merito alle retribuzioni, la Commissione Paritetica Nazionale si insedierà annualmente, nel mese di gennaio, per definire gli aggiornamenti retributivi.

Art. 39 Commissioni territoriali di conciliazione

1. Per tutte le vertenze individuali di lavoro relative all'applicazione del presente contratto, le parti potranno esperire, prima dell'azione giudiziaria, il tentativo di conciliazione, di cui all'art. 410 e seguenti del c.p.c., presso una sede delle Associazioni territoriali dei datori di lavoro o delle OO.SS. territoriali dei lavoratori facenti capo alle Associazioni e Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente contratto.

2. Il lavoratore deve essere assistito dal rappresentante di una Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto. In caso di assenza del rappresentante di un'Associazione datoriale, nel verbale di conciliazione deve essere esplicitato che il datore di lavoro è stato informato della possibilità di essere assistito da un'Associazione datoriale e che vi abbia espressamente rinunciato.

3. La conciliazione, che produce fra le parti gli effetti di cui all'art. 2113, 4° comma, codice civile, dovrà risultare da apposito verbale.

Art. 40 Ente Bilaterale Nazionale

1. Le Parti stipulanti il presente CCNL procederanno a costituire un Ente Bilaterale Nazionale, fino alla data di costituzione potranno aderire ad un Ente già esistente, previa verifica di statuto e regolamento.

2. L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni quali l'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, l'art. 76 e ss. del d.lgs. n. 276/2003 e la legge n. 183/2010 con ll.mm.ii.

3. Compito dell'Ente sarà quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, corsi sulla sicurezza, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro, l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale, la certificazione dei rapporti nonché l'integrazione di particolari prestazioni sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrazione per prestazioni sanitarie.

 23



4. Per assicurare il corretto funzionamento dell'Ente Bilaterale verrà approvato apposito regolamento in cui saranno definite anche le quote contrattuali di finanziamento a carico del datore e del dipendente.

Art. 41 Contrattazione di secondo livello

1. La contrattazione di secondo livello fra le OO.SS. e le Associazioni datoriali firmatarie del presente CCNL potrà riferirsi, di norma, ad ambito regionale ovvero provinciale per le province autonome di Trento e Bolzano.

In deroga a quanto sopra previsto, l'ambito territoriale della contrattazione di secondo livello potrà riferirsi anche alle città metropolitane.

2. La contrattazione di cui al precedente comma potrà avere luogo presso il costituendo Ente Bilaterale Nazionale o, qualora non fosse stato ancora costituito tra le parti, presso l'Ente Bilaterale al quale si è prestata adesione, con la presenza e l'accordo di tutti i soggetti firmatari il presente CCNL.

3. Essa riguarderà esclusivamente le seguenti materie:

- indennità di vitto e alloggio;
- ore di permesso per studio e/o formazione professionale.

4. Gli accordi stipulati a norma del presente articolo resteranno depositati, ai fini della loro efficacia, presso l'Ente bilaterale.

Art. 42 Cassa Colf

1. Le Parti si riservano la possibilità di costituire una Cassa Colf che provveda, a favore degli aderenti, alla gestione dei trattamenti assistenziali, assicurativi ed integrativi aggiuntivi e/o sostitutivi delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie.

2. Specificamente la Cassa Colf, quale ente paritetico a tutela degli interessi delle parti coinvolte e in qualità di associazione volontaria e senza fini di lucro, nella propria autonomia, potrà realizzare il proprio scopo sociale apportando un contributo concreto allo sviluppo democratico del Paese, svolgendo attività diretta a gestire i trattamenti assistenziali ed assicurativi, integrativi e/o sostitutivi delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie a favore degli associati.

3. La Cassa Colf potrà assicurare altresì:

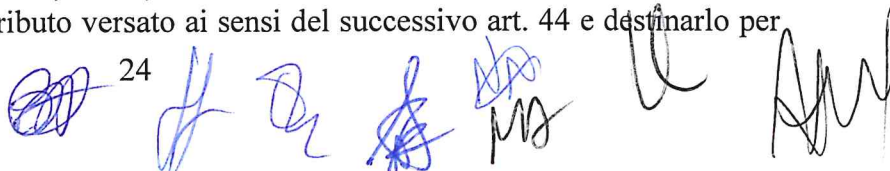
- l'erogazione di indennità giornaliera in caso di ricovero, anche in assenza di intervento chirurgico, convalescenza e parto;
- il rimborso integrale dei ticket sanitari per alcune prestazioni specialistiche effettuate presso il Servizio Sanitario Nazionale;
- un'assicurazione a favore dei datori di lavoro in caso di infortuni dei dipendenti ivi compresi quelli *in itinere* cioè occorsi durante il tragitto da casa a luogo di lavoro.

Art. 43 Fondo Colf

1. Il Fondo è un organismo paritetico composto per il 50% da UNSIC, UNSICOLF, ASNALI e ASNALI COLF e per il 50% da CONFISAL, CISA, CONFIAL e SNALV Confisal.

2. Lo scopo è quello di ricevere il contributo versato ai sensi del successivo art. 44 e destinarlo per

24



il funzionamento degli strumenti contrattuali di cui agli artt. 38 e seguenti.

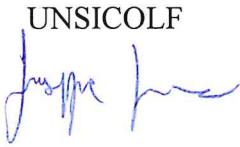
Art. 44 Contributi di assistenza contrattuale

1. Allo scopo di garantire il funzionamento degli organismi paritetici di cui ai precedenti artt. 38-39-40-42-43, al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, che applicano il presente CCNL, UNSIC, UNSICOLF, ASNALI, ASNALI COLF, CONFSAL, CISA, CONFIAL e SNALV-Confsal, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale, ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311, con esazione a mezzo degli strumenti previsti dalla normativa per il versamento dei contributi previdenziali obbligatori o con la diversa modalità concordata tra le Parti.

2. I contributi di cui al comma precedente sono obbligatori. Sono tenuti al loro versamento tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura oraria di euro 0,05 dei quali 0,02 a carico del lavoratore.

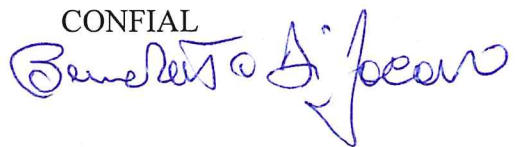
UNSIK


CONFSAL


UNSIKOLF


CISA


ASNALI


CONFIAL


ASNALI COLF

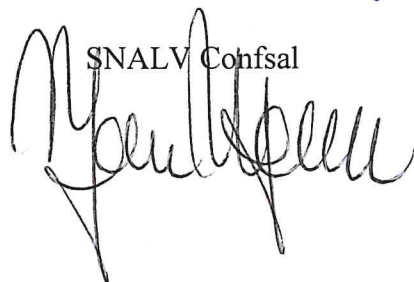

SNALV Confsal


TABELLE MINIMI RETRIBUTIVI

Tabella A

<i>Livelli</i>	<i>Lavoratori conviventi Art. 13 co. 1</i>	
	<i>Valori mensili</i>	<i>Indennità</i>
<i>A</i>	645,50	
<i>AS</i>	762,88	
<i>B</i>	821,56	
<i>BS</i>	880,24	
<i>C</i>	938,94	
<i>CS</i>	997,61	
<i>D</i>	1.173,65	173,55
<i>DS</i>	1.232,33	173,55

Tabella B

<i>Livelli</i>	<i>Lavoratori conviventi ad orario ridotto</i>
	<i>Valori mensili</i>
<i>B</i>	586,83
<i>BS</i>	616,18
<i>C</i>	680,71

Tabella C

<i>Livelli</i>	<i>Lavoratori non conviventi Art. 13 co. 2</i>
	<i>Valori orari</i>
<i>A</i>	4,69
<i>AS</i>	5,53
<i>B</i>	5,86
<i>BS</i>	6,22
<i>C</i>	6,57
<i>CS</i>	6,93
<i>D</i>	7,99
<i>DS</i>	8,33

26

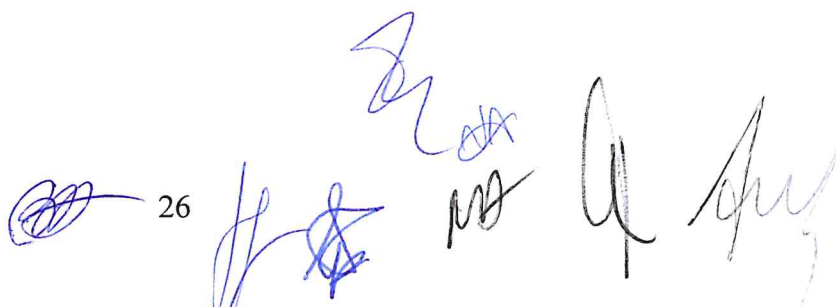


Tabella D

Livelli	Assistenza notturna Art. 9	
	Valori mensili	
	Autosufficienti	Non autosufficienti
BS	1012,27	
CS		1.147,24
DS		1.417,21

Tabella E

Presenza notturna Art. 10	
Liv. Unico	677,78

Tabella F

Indennità (valori giornalieri)	
Pranzo e/o colazione	1,96
Cena	1,96
Alloggio	1,69
Totale indennità Vitto e alloggio	5,61

Tabella G

Lavoratori di cui all'art. 13 - 8° comma	
Livello	Valori orari
CS	7,45
DS	8,98

Tabella H

Livello	Indennità art. 29 - 3° comma (Baby sitter fino al 6° anno di età del bambino)	
	Valori mensili	Valori orari
BS	115,76	0,70

Tabella I

<i>Livello</i>	<i>Indennità art. 29 - 4° comma (Addetto a più persone non autosufficienti)</i>	
	<i>Valori mensili</i>	<i>Valori orari</i>
<i>CS</i>	<i>100,00</i>	<i>0,43</i>
<i>DS</i>	<i>100,00</i>	<i>0,43</i>

Tabella L

<i>Livello</i>	<i>Indennità art. 29 - 7° comma</i>	
	<i>Valori mensili</i>	<i>Valori orari</i>
<i>B</i>	<i>8,00</i>	<i>0,03</i>
<i>BS</i>	<i>10,00</i>	<i>0,04</i>
<i>CS</i>	<i>10,00</i>	<i>0,04</i>
<i>DS</i>	<i>10,00</i>	<i>0,04</i>

