

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

SETTORE LAVORO DOMESTICO

Triennio 2021/2024

CONFLAP – Confederazione Sindacale Lavoratori e Pensionati

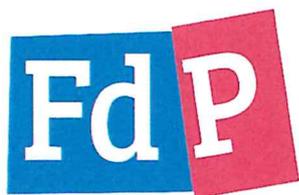
UNIONE –Unione Imprese Opportunità Nuove ed Europee

FDP ITALIA – Federazione dei Professionisti

IN VIGORE DAL PRIMO NOVEMBRE 2021 AL PRIMO NOVEMBRE 2024



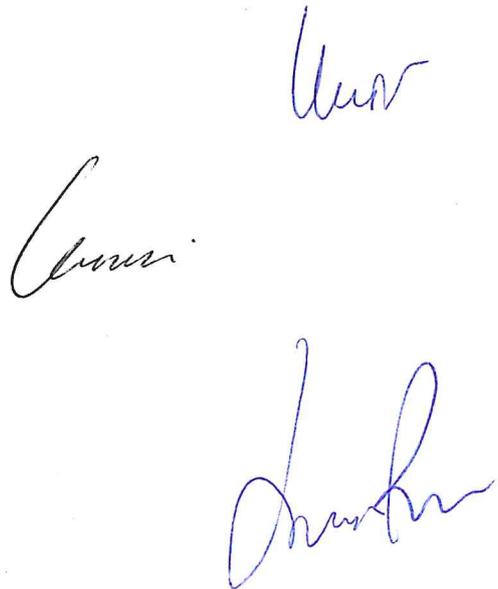
CONFEDERAZIONE SINDACALE LAVORATORI E PENSIONATI



Unione delle Imprese per le Nuove Opportunità Europee

Sommario

“CCNL LAVORO DOMESTICO”	2
TITOLO II – ENTI BILATERALI	5
TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	7
TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO	9
TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO	12
TITOLO VI - ORARIO DI LAVORO	13
TITOLO VII - CONGEDI E PERMESSI	15
TITOLO VIII - MINORI	16
TITOLO IX - NORME DISCIPLINARI	16
TITOLO X - TRATTAMENTO ECONOMICO	17
TITOLO XI - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	20
TITOLO XII - MATERNITA' E PATERNITA'	21
TITOLO XIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PREAVVISO	22
TITOLO XIV - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	23
TITOLO XV - VIGENZA CONTRATTUALE	24



Three handwritten signatures in blue ink are present on the page. One signature is located in the upper right quadrant, another in the middle left, and the third, which is larger and more stylized, is in the lower right quadrant.

“CCNL LAVORO DOMESTICO”

L’anno 2021 (duemilaventuno) il giorno 10 del mese di novembre, in Roma

TRA

CONFLAP – Confederazione Sindacale Lavoratori e Pensionati

E

UNIONE – Confederazione Datoriale Unione Imprese Opportunità Nuove Europee

FDP ITALIA – Federazione Datoriale riconosciuta ex legge 4/2013 al MISE, rappresentata al CNEL da adesione al CIU, presente nel Consiglio Nazionale Giovani, aderente a FederTerziario e UGL Professionisti.

Premesso che

- con il presente C.C.N.L., le Parti Sociali condividono la volontà di normare la disciplina contrattuale dei lavoratori domestici, aggiornando ed allineando il testo alle recenti novità normative e previdenziali in materia, alla luce delle disposizioni introdotte dalla legge n.183 del 10 dicembre 2014, (c.d. Jobs Act) e, in particolare, dai seguenti decreti attuativi:
 - Decreto legislativo 4/03/2015 n.23 recante “Disposizioni in materia di contratti di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge n.183 del 10/12/2014;
 - Decreto legislativo n.22 del 04/03/2015 recante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione volontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati;
 - Decreto legislativo n.80 del 15/06/2015 recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’art.1 della legge n.183 del 10/12/2014;
 - Decreto legislativo n.81 del 15/06/2015 recante “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’art.1 della legge n.183 del 10/12/2014;
 - Decreto legislativo n.150 del 14/09/2015 recante “Disposizione per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive ai sensi dell’art.1 della legge n.183 del 10/12/2014;
 - Decreto legislativo n. 148 del 14/09/2015 recante “Disposizione per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’art.1 della legge n.183 del 10/12/2014;
 - Decreto legislativo n.148 del 14/09/2015 recante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge n. 148 del 10/12/2014”;
 - Decreto legge n. 50 del 24 aprile 2017 recante “Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, misure per lo sviluppo”;

da intendersi tutti integralmente richiamati;

Con il presente accordo le parti stipulanti ribadiscono la volontà di potenziare i seguenti principi:

- Diversificazione dei livelli di contrattazione (Nazionale e Territoriale), fornendo maggior impulso anche a quella Aziendale;

- Sviluppo di tutte le forme di welfare aziendale attraverso il superamento della componente meramente monetaria della retribuzione, al fine di sostenere il reddito dei dipendenti e migliorarne la vita privata e lavorativa;
- Sviluppo della bilateralità intesa come strumento primario atto a superare l'episodicità dei rinnovi contrattuali incentivando prestazioni e tutele in modo congiunto al fine di fornire validi strumenti orientati al superamento delle problematiche varie inerenti i rapporti di lavoro, le condizioni del lavoratore e dell'impresa;
- Sviluppo della formazione continua (continuing vocational training) volto al miglioramento del livello di qualificazione e di sviluppo della professionalità del personale occupato, assicurando alle Imprese ed agli operatori economici capacità competitiva e dunque adattabilità ai cambiamenti tecnologici ed organizzativi;
- Potenziamento delle politiche incentivanti legate al concetto di produttività con la definizione di indici di efficienza orientati alla formazione al personale sugli obiettivi dell'attività e sul significato degli indicatori.

Il C.C.N.L. per i dipendenti del settore "LAVORO DOMESTICO" deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Pertanto, le Parti assumono il reciproco impegno a sostenerne la corretta applicazione in tutte le sedi istituzionali competenti, anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

Le stesse si impegnano, altresì, ad elaborare avvisi comuni, finalizzati al rafforzamento delle norme contrattuali e su materie più generali, quali ad esempio gli ammortizzatori sociali, sperimentando anche percorsi negoziali.

Le Organizzazioni firmatarie, inoltre, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, sono consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del settore del lavoro domestico, sia sotto l'aspetto economico produttivo, sia con riferimento all'occupazione. Per tale motivo, convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore; un sistema che sia funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi, espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali, anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro. In tale ottica, l'obiettivo principale sarà quello di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Per la coerenza complessiva del nuovo sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre a quelle previste per ciascun livello (ivi compreso quello della contrattazione aziendale), rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.

Come previsto dal Legislatore, le Parti, tra gli strumenti per combattere la disoccupazione e promuovere il lavoro "regolare" individuano incentivi, che potranno essere adottati sotto forma di sostegno diretto al reddito (attraverso finanziamenti, misure creditizie ecc.), anche per il tramite dell'Ente Bilaterale, al fine di promuovere le assunzioni e l'emersione del sommerso e sviluppare l'iniziativa imprenditoriale degli stessi autori in forma autonoma (autoimprenditorialità) e associata.

Il Legislatore e le Parti sociali hanno individuato nella contrattazione collettiva nazionale o aziendale un valido strumento per contribuire alla ripresa del sistema economico, affidando a contraenti particolarmente qualificati,

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico

perché rappresentativi degli interessi delle categorie interessate, la facoltà di porre in essere accordi negoziali idonei a regolamentare i rapporti di lavoro in modo più aderente alle esigenze del mercato. Pertanto le Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L. sostengono la contrattazione collettiva di prossimità, considerata come un utile strumento di flessibilizzazione del mercato del lavoro che consentirebbe di renderlo più "reattivo" rispetto alle esigenze che la moderna economia globalizzata impone.



PARTE GENERALE

TITOLO I – VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Articolo 1 - Validità e sfera di applicazione

- 1) Il presente Contratto collettivo nazionale del lavoro disciplina in maniera unitaria i rapporti di lavoro dei lavoratori addetti al funzionamento, alla necessità della vita familiare, intesa anche come convivenza familiarmente strutturata.
- 2) In particolare, il presente CCNL si applica a tutti i soggetti in età da lavoro, compresi i minori che abbiano assolto l'obbligo scolastico ed abbiano raggiunto l'età minima di 16 anni compiuti.
- 3) Si considerano collaborazioni domestiche, altresì, quelle svolte da personale con qualifica specifica, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - Baby-sitter;
 - Autisti;
 - Giardinieri;
 - Custodi;
 - Lavoratori con qualifica generica di addetti ai servizi familiari con mansioni plurime.
- 4) Il presente C.C.N.L. si applica altresì ai lavoratori che prestano attività presso comunità senza fini di lucro, religiose, militari ovvero ricoveri per anziani, orfanotrofi.

Articolo 2 - Inscindibilità delle norme contrattuali

- 1) Il presente Contratto collettivo nazionale del lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro di cui all'articolo 1, e tutte quelle attività similari che possono esservi ricomprese.
- 2) Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e, pertanto, non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello Territoriale.
- 3) Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge applicabili.

TITOLO II – ENTI BILATERALI

Premessa

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L., ribadita la volontà di promuovere lo sviluppo degli enti bilaterali e di regolarne l'attività secondo criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati che non può essere sostitutiva di quella propria delle Parti sociali, hanno convenuto di costituire un proprio ente interprofessionale per la formazione permanente e continua e l'E.B.Fa.S.T. l'ente bilaterale riferito alle attività di sostegno al reddito, welfare integrativo, salute e sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro, apprendistato, conciliazione, certificazione dei contratti, osservatorio e assistenza contrattuale.

Articolo 3 - Operatività dell'Ente Bilaterale

- 1) Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. convengono di affidare all'Ente Bilaterale *costituendo* le funzioni relative alla materia dell'occupazione, del mercato del lavoro, della formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'Ente Bilaterale attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:
 - programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;

- provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;
 - Istituisce l'Osservatorio Nazionale di cui al successivo articolo 6;
 - svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
 - promuove ogni utile integrazione e raccordi fra le politiche regionali e territoriali con le azioni promosse a favore del settore;
 - istituisce la Commissione Paritetica Nazionale di certificazione e, ove necessario, le Commissioni Paritetiche provinciali per la validazione e certificazione dei contratti di lavoro e progetti di formazione e lavoro;
 - promuove la nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei Centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
 - costituisce un Fondo per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, per la formazione professionale nonché un fondo integrativo del credito;
 - Gestisce la cassa per l'assistenza della malattia e prestazioni accessorie;
 - realizza iniziative di carattere sociale a favore dei lavoratori per interventi solidaristici, iniziative di previdenza e di mutualizzazione di prestazioni integrative;
 - istituisce un comitato di vigilanza nazionale;
 - svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.
- 2) Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- 3) L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli enti bilaterali regionali e territoriali, altresì promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse umane interne.

Articolo 4 - Contrattazione di secondo livello

- 1) La contrattazione di secondo livello fra i rappresentanti delle O.O. S.S. e le Organizzazioni datoriali firmatarie, avrà luogo presso l'Ente Bilaterale.
- 2) Sono demandate alla contrattazione di secondo livello le seguenti materie:
 - indennità di vitto e alloggio;
 - ore di permesso per studio e/o formazione professionale.
- 3) Gli accordi di secondo livello saranno depositati ed archiviati presso l'Ente Bilaterale.

Articolo 5 - Sostegno al reddito

- 1) L'attività relativa agli interventi per il sostegno al reddito è affidata all'Ente Bilaterale che avrà il compito di individuare annualmente le azioni oggetto di finanziamento a valere sulle risorse disponibili.

Articolo 6 - Osservatorio Nazionale

- 1) L'Osservatorio Nazionale avrà i seguenti compiti:

- a) Potenziare, verificare e vigilare sulla sicurezza del lavoro;
- b) Elaborare progetti finalizzati alla valorizzazione professionale delle risorse umane;
- c) Fornire linee di indirizzo per la contrattazione di secondo livello territoriale;
- d) Fornire interpretazioni delle norme del presente CCNL nonché pareri inerenti l'applicazione del medesimo CCNL;
- e) Rilevare le retribuzioni medie di fatto, il livello di applicazione del C.C.N.L. nel territorio.

Articolo 7 – Commissione Paritetica Nazionale

- 1) Presso l'Ente Bilaterale è costituita una Commissione paritetica Nazionale composta da un rappresentante per ciascuna delle O.O. S.S dei lavoratori e da uguale numero di rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavori, firmatarie del presente C.c.n.l.
- 2) Alla Commissione è demandata l'attività di conciliazione per tutte le controversie insorte, inerenti l'applicazione del presente C.c.n.l., nonché la relativa interpretazione.

Articolo 8 - Costituzione e Finanziamento

- 1) Nei mesi immediatamente successivi alla sottoscrizione del presente C.c.n.l., le parti procederanno alla costituzione dell'Ente Bilaterale per il lavoro domestico, di cui al precedente art. 3.
- 2) L'attività dell'Ente Bilaterale *costituendo* ivi compresa quella avente ad oggetto l'assistenza contrattuale, è finanziata con un contributo stabilito nella misura dello 0,90% a carico del datore di lavoro e 0,10% a carico del lavoratore sulla paga base per tredici mensilità. Le Parti si danno atto che, nel computo degli aumenti del Contratto, si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% sulla retribuzione conglobata erogata mensilmente dal datore di lavoro.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 9 - Classificazione del personale

DECLARATORIE

I lavoratori sono inquadrati nella classificazione articolata su 4 livelli professionali, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di attestati professionali e/o diplomi specifici riconosciuti, i quali ricoprono specifiche posizioni di lavoro con piena autonomia decisionale, coordinamento e responsabilità.

- PRIMO LIVELLO SUPER

A titolo esemplificativo ma non esaustivo possono essere ricompresi nel primo livello super le seguenti figure professionali:

- assistente a persone non autosufficienti formato;
- infermiere diplomato generico;
- puericultrice formato;
- assistente geriatrico diplomato;
- istitutore diplomato;
- direttore di casa;

- PRIMO LIVELLO

A titolo esemplificativo ma non esaustivo possono essere ricompresi nel primo livello le seguenti figure professionali:

- Amministratore dei beni di famiglia con mansioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare;
- Assistente agli anziani;
- Assistente ai malati;
- Assistente ai portatori di handicap;
- Assistente all'infanzia;
- Capo cuoco con mansioni di coordinamento e gestione di tutte le esigenze connesse alla preparazione dei pasti ed alla organizzazione della cucina e della dispensa;
- Capo giardiniere con mansioni di coordinamento e gestione di tutte le esigenze connesse alle aree verdi e relativi interventi di manutenzione;
- Governante con mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, lavanderia, stireria, guardaroba;
- Maggiordomo con mansioni di coordinamento e gestione di tutte le esigenze connesse ai servizi finalizzati alla vita familiare,
- Istitutore con mansioni di istruzione e di educazione dei componenti del nucleo familiare;

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di capacità e conoscenze di base, tecniche e/o teoriche (acquisite), svolgono in totale autonomia e responsabilità mansioni inerenti l'andamento della casa e l'assistenza di persone.

- SECONDO LIVELLO SUPER

A titolo esemplificativo ma non esaustivo possono essere ricompresi nel secondo livello super le seguenti figure professionali:

- Assistente a persone non autosufficienti non formato, con mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese qualora richieste, le attività connesse ad esigenze di vitto di pulizia della casa dove vivono gli assistiti;

- SECONDO LIVELLO

A titolo esemplificativo ma non esaustivo possono essere ricompresi nel secondo livello le seguenti figure professionali:

- Cuoco con mansioni di addetto alla preparazione dei pasti, addetto ai relativi compiti di cucina ed all'approvvigionamento delle materie prime;

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza (maturata anche presso diversi datori di lavoro), svolgono i compiti loro assegnati con specifica competenza.

- TERZO LIVELLO SUPER

A titolo esemplificativo ma non esaustivo possono essere ricompresi nel terzo livello super le seguenti figure professionali:

- Assistente a persone autosufficienti, con mansioni di assistenza agli anziani ed ai bambini autosufficienti, ivi comprese qualora richieste, le attività connesse ad esigenze di vitto di pulizia della casa dove vivono gli assistiti;

- TERZO LIVELLO

A titolo esemplificativo ma non esaustivo possono essere ricompresi nel terzo livello le seguenti figure

professionali:

- Addetto alla stireria;
- Addetto al riassetto delle camere e servizio di prima colazione;
- Autista;
- Cameriere;
- Collaboratore generico polifunzionale con mansioni di pulizia, di riassetto della casa, addetto alla cucina ed alla lavanderia, assistente ad animali domestici;
- Custode di abitazione privata;
- Giardiniere;
- Operaio qualificato.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori generici, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale non superiore a 16 mesi, che svolgono con competenza le proprie mansioni a livello esecutivo e sotto il controllo diretto del datore di lavoro.

- QUARTO LIVELLO SUPER

A titolo esemplificativo ma non esaustivo possono essere ricompresi nel quarto livello super le seguenti figure professionali:

- Addetto alla compagnia con mansioni di mera compagnia a persone autosufficienti;
- Baby-sitter con mansioni di vigilanza di bambini saltuarie ed occasionali.

- QUARTO LIVELLO

A titolo esemplificativo ma non esaustivo possono essere ricompresi nel quarto livello le seguenti figure professionali:

- Addetto alle pulizie;
- Addetto alla lavanderia;
- Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;
- Aiuto di cucina;
- Operario comune;
- Assistente di animali domestici;
- Collaboratore familiare con meno di 16 mesi di esperienza professionale;

Articolo 10 - La regolamentazione dell'inquadramento dei lavoratori

- 1) Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato dall'E.B.Fa.S.T.

Articolo 11 - Mansioni plurime e attività prevalente

1. Il lavoratore che, nello svolgimento dell'attività lavorativa, svolga mansioni plurime deve essere inquadrato nel livello corrispondente alla mansione prevalente e retribuito con il relativo trattamento retributivo.

TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO

Articolo 12 - Lavoro a tempo parziale

- 1) Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro, la

risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati, l'incremento dell'occupazione di particolari categorie di lavoratori (giovani, madri, anziani) e di risposta a particolari esigenze dei lavoratori (es.: esigenze familiari).

- 2) Ai sensi del D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche, si intende per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente Contratto.
- 3) Per i lavoratori inquadrati nei livelli 2, 3s, 3 nonché per i lavoratori studenti di età compresa fra i 16 anni ed i 40 anni, iscritti a corsi di studio necessari al conseguimento di un titolo riconosciuto dallo Stato o da Enti Pubblici, è prevista la possibilità di assunzione a tempo parziale in regime di convivenza, fino a 30 ore settimanali.

Articolo 13 - Stipula dell'atto scritto ed orario di lavoro

- 1) L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:
 - a) l'orario effettivo di lavoro concordato;
 - b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'articolo 2, comma 2, del D.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.
- 2) Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento ed ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
- 3) Salvo specifico accordo tra le parti, la prestazione lavorativa giornaliera fino a 3 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Articolo 14 - Il lavoro a tempo determinato

- 1) Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, ai sensi del D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni in L. 16 maggio 2014, n. 78, è consentita la assunzione del personale con apposizione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe di cui al successivo comma 4, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.
- 2) Tali contratti possono essere utilizzati nei seguenti casi:
 - a) Ai fini dell'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetuto nel tempo;
 - b) Ai fini della sostituzione, anche parziale, di un lavoratore che abbia ottenuto la sospensione del rapporto di lavoro per motivi familiari, compresa anche la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;
 - c) Ai fini della sostituzione di un lavoratore malato, infortunato, in maternità o fruente dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto di lavoro;
 - d) Ai fini della sostituzione di un lavoratore in ferie;
 - e) Ai fini dell'assistenza extra- domiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, r.s.a. (residenze sanitarie assistenziali) e case di riposo.
- 3) L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, dà atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.
- 4) Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa

- per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
- 5) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato.

Articolo 15 - Lavoro ripartito

- 1) È prevista l'assunzione di due lavoratori che assumano in solido l'adempimento di un'unica prestazione lavorativa, ciascuno dei quali è personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.
- 2) L'assunzione deve risultare da atto scritto, nel quale devono essere indicati altresì i seguenti elementi:
 - a) Trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
 - b) La percentuale nonché la distribuzione del lavoro giornaliero, settimanale, mensile e/o annuale svolto da entrambi i lavoratori.
- 3) È prevista la facoltà dei lavoratori interessati di determinare, discrezionalmente, eventuali sostituzioni fra di loro, di modificare la distribuzione temporale dei rispettivi orari di lavoro. In ogni caso il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa, per fatti imputabili ad uno dei coobbligati, è posta in capo all'altro obbligato.
- 4) Qualora uno dei coobbligati proceda ad effettuare le dimissioni o venga licenziato si estingue l'intero vincolo contrattuale, fatte salve diverse intese fra le parti.

Articolo 16 - Somministrazione di lavoro

- 1) Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D. Lgs. n. 276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore un lavoratore suo dipendente, che, per tutta la durata della missione, svolge la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
- 2) Nei casi dettagliatamente indicati al comma 2 dell'art. 14, i datori di lavoro potranno altresì avvalersi della prestazione lavorativa di un collaboratore domestico mediante contratto di somministrazione a tempo determinato.

Articolo 17 - Prestazioni assistenziali discontinue notturne

- 1) Al personale non infermieristico assunto esclusivamente per rendere prestazioni discontinue notturne di assistenza, in favore di soggetti autosufficienti ovvero assistenza all'infanzia, agli anziani, a portatori di handicap o ammalati e quindi inquadrati nel livello 3S, qualora la durata della prestazione lavorativa sia ricompresa dalle ore 20,00 alle ore 8,00, sarà corrisposta la retribuzione del livello di riferimento,
- 2) Al personale non infermieristico assunto esclusivamente per rendere prestazioni discontinue notturne di assistenza in favore di soggetti non autosufficienti, inquadrato nel livello 2S e/o 1S, qualora la durata della prestazione lavorativa sia ricompresa dalle ore 20,00 alle ore 8,00, sarà corrisposta la retribuzione del livello di riferimento.
- 3) Il datore di lavoro dovrà provvedere altresì a corrispondere ai lavoratori la prima colazione, la cena ed una idonea sistemazione per la notte.
- 4) È prevista, inoltre, l'indicazione nella lettera di assunzione dei seguenti elementi:
 - a) ora di inizio ed ora di cessazione della prestazione assistenziale;
 - b) il carattere discontinuo della medesima prestazione.

Articolo 18 - Prestazioni esclusivamente d'attesa

- 1) Il lavoratore assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna, nella fascia oraria ricompresa dalle ore 21,00 alle ore 8,00, atteso l'obbligo di consentire al medesimo il completo riposo notturno.
- 2) Gli interventi richiesti al lavoratore e diversi dalla sola presenza notturna, saranno retribuiti secondo le retribuzioni orarie previste per il personale non convivente, tenuto conto del livello di riferimento,

- limitatamente al tempo effettivamente impiegato.
3) L'assunzione dovrà risultare da apposito atto scritto.

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 19 - Assunzione

- 1) L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.
- 2) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:
 - a) la data di inizio rapporto;
 - b) la durata del periodo di prova;
 - c) la qualifica del lavoratore e anzianità nella qualifica;
 - d) l'eventuale esistenza della convivenza, totale o parziale;
 - e) la residenza del lavoratore e domicilio se diverso dalla residenza;
 - f) la durata e la distribuzione dell'orario di lavoro;
 - g) il trattamento economico;
 - h) il periodo concordato per il godimento delle ferie annuali;
 - i) la collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla giornata di riposo della domenica;
 - j) la previsione di un adeguato spazio ove il lavoratore ha il diritto di riposare e custodire i propri effetti personali;
 - k) la previsione del luogo ove è svolta la prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali trasferte;
 - l) l'eventuale tenuta di lavoro fornita dal datore di lavoro.
- 3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:
 - a) documento d'identità e codice fiscale;
 - b) tessera sanitaria e/o altro documento sanitario aggiornato, attestante l'idoneità al lavoro e l'assenza di patologie pregiudizievoli per il lavoratore o per la famiglia;
 - c) documentazione assicurativa e previdenziale;
 - d) permesso di soggiorno nel caso di lavoratore extracomunitario;
 - e) eventuali attestati o diplomi degli studi compiuti;
 - f) nel caso di lavoratori minorenni, una dichiarazione rilasciata dai genitori o da chi eserciti la potestà genitoriale, vidimata dal Sindaco del Comune di residenza con cui si acconsente che il giovane viva presso la famiglia del datore di lavoro.

Articolo 20 - Periodo di prova

- 1) La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni, senza atto scritto, con obbligo di preavviso di almeno 5 giorni.
- 2) Vista la particolarità delle mansioni attribuite ai livelli 1S e 1, il lavoratore che voglia recedere dal rapporto di lavoro durante il periodo di prova è tenuto a fornire il preavviso di almeno 8 giorni.
- 3) Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
- 4) Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.
- 5) La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

Livelli	Durata
1S, 1	60 giorni
2S e 2	45 giorni
3S e 3	30 giorni
4S	15 giorni
4	8 giorni

TITOLO VI - ORARIO DI LAVORO

Articolo 21 - Orario di lavoro

- 1) La durata normale dell'orario di lavoro è stabilita in 40 ore settimanali per i lavoratori non conviventi, distribuite su 5 e/o 6 giorni.
- 2) La durata normale dell'orario di lavoro è stabilita in 54 ore settimanali per i lavoratori conviventi, distribuite in 10 ore giornaliere non consecutive.
- 3) Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di 11 ore consecutive nella medesima giornata nonché ad un riposo intermedio di 2 ore nelle ore pomeridiane.
- 4) È altresì consentito il recupero consensuale ed a regime normale delle ore non lavorate, per un massimo di 2 ore giornaliere.
- 5) Il lavoratore tenuto all'osservanza di un orario pari o superiore alle 6 ore giornaliere, qualora sia concordata la presenza continuativa sul luogo di lavoro, ha diritto alla fruizione del pasto o in alternativa all'erogazione di una indennità pari al suo valore convenzionale. Il tempo necessario alla fruizione del pasto non viene computato nell'orario di lavoro

Articolo 22 - Orario di lavoro per il personale convivente con servizio ridotto

- 1) I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli 2, 3S, 3, e gli studenti di età compresa fra i 16 ed i 40 anni, frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato o da Enti Pubblici, possono essere assunti in regime di convivenza con orario ridotto sino a 30 ore settimanali.
- 2) La prestazione lavorativa di cui al comma 1, deve essere articolata nelle seguenti modalità:
 - a) Prestazione lavorativa collocata fra le ore 6,00 e le ore 14,00;
 - b) Prestazione lavorativa collocata fra le ore 14,00 e le ore 22,00;
 - c) Prestazione lavorativa collocata in 10 ore giornaliere non consecutive, distribuite su tre giornate settimanali.
- 3) A tali lavoratori spetta la retribuzione del livello di riferimento.
- 4) Eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario concordato di cui al comma 1, saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria, qualora collocate temporalmente all'interno della tipologia di articolazione dell'orario adottata. Qualora tali prestazioni siano collocate temporalmente al di fuori della tipologia di articolazione dell'orario adottata saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria con le relative maggiorazioni previste per il lavoro straordinario di cui al successivo art. 24.

Articolo 22 bis - Orario di Lavoro del personale assunto per la sostituzione dei lavoratori titolari dell'assistenza

- 1) Il datore di lavoro può assumere uno o più lavoratori, conviventi o meno, nei livelli 1s, 2s, addetti all'assistenza di persone non autosufficienti, i quali dovranno effettuare prestazioni lavorative limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza.
- 2) Tali prestazioni saranno retribuite secondo quanto previsto.

Articolo 23 - Lavoro notturno

- 1) È considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22,00 alle ore 6,00.
- 2) Tali prestazioni lavorative, qualora siano ordinarie, saranno retribuite con la maggiorazione del 20% sulle retribuzioni globale di fatto.
- 3) Nel caso in cui tali prestazioni siano straordinarie, saranno retribuite con maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Articolo 24 - Lavoro straordinario

- 1) Il lavoratore, qualora chiamato ad effettuare prestazioni lavorative oltre l'orario di lavoro stabilito, ha diritto al pagamento con le relative maggiorazioni delle ore di lavoro straordinarie effettuate.
- 2) Le ore di lavoro straordinario sono retribuite con le seguenti maggiorazioni:
 - 25% per le ore di lavoro prestato dalle 6,00 alle 22,00;
 - 50% per le ore di lavoro prestato dalle 22,00 alle 6,00;
 - 60% per le ore di lavoro prestato nella giornata della domenica o in una delle festività di cui all'art. 28.
- 3) Salvo i casi di emergenza o particolari imprevisti, le ore di lavoro straordinario devono essere richieste con almeno 1 giorno di preavviso.
- 4) In caso di emergenza, le prestazioni effettuate negli orari di riposo notturno o diurno dovranno essere considerate a carattere normale e daranno luogo al prolungamento del riposo stesso.

Articolo 25 - Riposo settimanale

- 1) Il lavoratore convivente ha diritto a 36 ore di riposo settimanale, che deve essere goduto per 24 ore nella giornata della domenica. Il lavoratore non convivente ha diritto a 24 ore di riposo settimanale, che deve essere goduto nella giornata della domenica.
- 2) Il riposo settimanale domenicale è irrinunciabile. Le prestazioni di lavoro per esigenze imprevedibili, effettuate nel giorno di riposo domenicale saranno retribuite con la maggiorazione del 60% ed il lavoratore avrà diritto ad un egual numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata.
- 3) Per i lavoratori conviventi, le residue 12 ore di riposo potranno essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana previo accordo delle parti. In tale giorno il lavoratore svolgerà attività lavorativa per un numero di ore pari alla metà delle ore costituenti il normale orario di lavoro giornaliero.
- 4) Le prestazioni di lavoro effettuate nelle 12 ore di riposo non domenicale, saranno retribuite con la maggiorazione del 40% o in alternativa tale riposo potrà essere spostato in qualsiasi altro giorno della settimana, previo accordo delle parti.

Articolo 26 - Banca delle ore

- 1) Nel rapporto di lavoro di durata non eccedente le 30 ore settimanali e relative prestazioni lavorative distribuite su 5 giorni settimanali, potrà essere istituita la Banca delle ore, la cui accettazione dovrà risultare da atto scritto, anche successivo all'assunzione.
- 2) Il datore di lavoro, nel caso di comprovate ragioni, potrà richiedere prestazioni aggiuntive all'orario contrattualmente concordato, con un preavviso di 24 ore.
- 3) Le ore di lavoro aggiuntive, di cui ai commi precedenti, saranno recuperate dal lavoratore sotto forma di permessi entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo.
- 4) Qualora non sia consentito il recupero delle ore di cui al comma precedente, dovranno essere retribuite come ore di lavoro straordinario entro il 31 gennaio dell'anno successivo.
- 5) Le ore destinate alla Banca delle Ore non potranno comunque eccedere il 20% dell'orario contrattualmente previsto, su base settimanale, nonché il 5% dell'orario contrattualmente previsto, su base annuale.

Articolo 27 - Il periodo di ferie



- 1) Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie nelle misure di ventisei giorni.
- 2) Le ferie dovranno essere concordate fra le parti e non potranno essere suddivise in più di due periodi nel corso dell'anno.
- 3) Al lavoratore è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.
- 4) Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante le ferie.
- 5) Le ferie generalmente sono fruito nel periodo compreso fra giugno e settembre. Non possono essere godute nel corso del periodo di preavviso, di malattia, maternità ed infortunio.
- 6) Il lavoratore cui competono vitto e alloggio, nel periodo di ferie avrà diritto al compenso sostitutivo convenzionale.
- 7) Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che necessiti di un periodo di ferie più lungo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco di un biennio.

Articolo 28 - Festività: trattamento normativo ed economico

- 1) È considerato lavoro festivo quello prestato in occasione delle seguenti ricorrenze:
 - Festività nazionali:
 - Anniversario della Liberazione 25 aprile;
 - Festa del Lavoro 1 maggio
 - Festa della Repubblica 2 giugno
 - Festività infrasettimanali:
 - Capodanno 1 gennaio
 - Epifania 6 gennaio
 - Lunedì di Pasqua Mobile
 - Assunzione 15 agosto
 - Ognissanti 1 novembre
 - Immacolata Concezione 8 dicembre
 - S. Natale 25 dicembre
 - S. Stefano 26 dicembre
 - Patrono della Città
- 2) Nel caso in cui una delle festività di cui al comma 1 coincida con il giorno di riposo settimanale, il lavoratore ha diritto al recupero della festività non goduta o in alternativa ad un importo pari ad una giornata di retribuzione globale, in aggiunta alla normale retribuzione.
- 3) Le ore di lavoro ordinario prestate nei giorni festivi elencati nel comma 1, dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 50 % sulla quota oraria della normale retribuzione. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

TITOLO VII - CONGEDI E PERMESSI

Articolo 29 - Congedo per matrimonio

- 1) Il lavoratore che non sia in periodo di prova ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio.
- 2) In tale periodo il lavoratore ha diritto alla retribuzione che avrebbe percepito in regolare servizio.
- 3) Il lavoratore cui spettano vitto ed alloggio avrà diritto al compenso sostitutivo convenzionale.
- 4) Il lavoratore ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione, momento in cui verrà corrisposta la retribuzione spettante.
- 5) Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

Articolo 30 - Permessi per lavoratori studenti (Diritto allo studio)



- 1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, il datore di lavoro concederà permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla Legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi specifici professionali.
- 2) Il lavoratore dovrà esibire al datore di lavoro un attestato di frequenza mensilmente.
- 3) Le ore relative gli esami annuali saranno retribuite nei limiti delle ore occorrenti agli esami stessi, qualora ricadano nell'orario di lavoro giornaliero.

Articolo 31 - Permessi per la formazione professionale

- 1) I lavoratori a tempo pieno ed indeterminato, con una anzianità di servizio di almeno 12 mesi, possono usufruire di un monte annuo pari a 40 ore di permessi retribuiti, ai fini della frequenza di corsi di formazione professionale specifici per lavoratori domestici.
- 2) Il suddetto monte ore potrà essere fruito anche per eventuali attività formative previste dalla normativa e necessarie per il rinnovo dei titoli di soggiorno.

Articolo 32 - Permessi sindacali

- 1) I componenti degli Organismi direttivi territoriali e nazionali delle O.O.S.S. firmatarie il presente C.c.n.l., hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massima di 6 giorni di permesso annuali.
- 2) Il lavoratore che vorrà fruire del diritto di cui al comma 1, dovrà darne comunicazione al datore di lavoro con un preavviso di 3 giorni corredando la richiesta con l'esibizione della convocazione di assemblea da parte delle O.O.S.S. di appartenenza.

Articolo 33 - Permessi retribuiti

- 1) I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti pari a 16 ore annuali.
- 2) I lavoratori che prestano un servizio ridotto hanno diritto a permessi individuali retribuiti pari a 12 ore annuali.
- 3) Nel caso di morte di un familiare convivente o un parente entro il secondo grado, il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi.
- 4) Nel caso di nascita di un figlio, il lavoratore (padre) ha diritto ad un permesso retribuito pari a 2 giorni lavorativi.
- 5) Il lavoratore che superi il monte ore annuo di permessi retribuiti individuali spettanti, di cui al comma 1, potrà fare richiesta al datore di lavoro, per giustificati motivi, di permessi di breve durata non retribuiti.

TITOLO VIII - MINORI

Articolo 34 - Tutela dei minori

- 1) Non è ammessa l'assunzione di minori di anni 16.
- 2) Il lavoro degli adolescenti è tutelato dalle disposizioni di cui alla Legge n. 977 del 17/10/1967 e successive modifiche e integrazioni, compatibilmente con le esigenze particolari di tutela della salute e compatibilmente con l'obbligo scolastico.
- 3) È fatto divieto adibire i minori al lavoro notturno salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO IX - NORME DISCIPLINARI

Articolo 35 - Sanzioni disciplinari

- 1) Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) ammonizione verbale;
 - b) ammonizione scritta;
 - c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di lavoro effettivo;
 - d) licenziamento disciplinare e con le altre conseguenze di ragione di legge.
- 2) Il rimprovero può essere inflitto nei casi di lieve mancanza ai propri doveri. La censura può essere comminata in caso di recidiva di lievi mancanze. La sospensione può essere inflitta nelle mancanze che hanno comportato danni alle cose o nocimento alle funzionalità delle attività familiari.
 - 3) Il licenziamento può essere comminato per giustificato motivo soggettivo od oggettivo con il rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 52.
 - 4) In caso di mancanze gravi compresa l'ubriachezza in servizio, che pregiudichino la prosecuzione del rapporto fiduciario, il lavoratore è passibile di licenziamento in tronco. Il licenziamento non libera il lavoratore da eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso.
 - 5) Tutti i provvedimenti disciplinari si applicano nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.
 - 6) Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore, più gravi dell'ammonizione verbale, senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
 - 7) La procedura di contestazione degli addebiti deve essere effettuata tempestivamente una volta che il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.
 - 8) Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
 - 9) L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere notificata al lavoratore con lettera raccomandata a/r o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, o notificata a mano nel caso di lavoratore convivente, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.
 - 10) Trascorsi gli anzidetti periodi senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.
 - 11) I termini di cui al punto precedente possono essere sospesi, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.

Articolo 36 - Assenze

- 1) Le assenze poste in essere per motivi di forza maggiore devono essere tempestivamente comunicate al datore di lavoro non oltre le 24 ore dall'evento ostativo.
- 2) Qualora l'assenza non sia giustificata oltre il terzo giorno, il datore di lavoro potrà procedere con il licenziamento per giusta causa.
- 3) Nel caso di assenza per malattia o infortunio il lavoratore dovrà trasmettere al datore di lavoro il relativo certificato medico, indicante il periodo di presunto impedimento al lavoro.

TITOLO X - TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 37 - Elementi della retribuzione e prospetto paga

- 1) Il datore di lavoro, contestualmente alla corresponsione periodica della retribuzione, dovrà 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;

- b) Eventuali scatti d'anzianità;
 - c) Eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
 - d) Eventuale superminimo.
- 3) Nel prospetto paga deve, altresì, risultare se l'eventuale trattamento retributivo di cui alla lettera d, comma 2 del presente articolo, sia una condizione di miglior favore "ad personam" non riassorbibile.
 - 4) Nel prospetto paga dovranno risultare anche le ore straordinarie, i compensi per le festività e le trattenute per oneri previdenziali ed assistenziali.

Articolo 38 - Minimi retributivi

- 1) I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle del presente Contratto e sono rivalutati annualmente a partire dal secondo anno successivo all'entrata in vigore del presente Contratto.

Articolo 39 - Scatti di anzianità

- 1) Al lavoratore per ogni biennio di servizio, presso lo stesso datore di lavoro, è dovuto un aumento del 4% sulla retribuzione minima contrattuale, non assorbibile dall'eventuale superminimo.
- 2) Il numero massimo di scatti è fissato in 8.

Articolo 40 - Vitto e Alloggio

- 1) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare al lavoratore il vitto, fornendogli ed assicurandogli un'alimentazione sana e sufficiente, e garantendogli un'ambiente di lavoro non nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso.
- 2) Al lavoratore dovrà essere assicurato un alloggio idoneo e che salvaguardi la sua dignità e riservatezza.
- 3) I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati e sono rivalutate annualmente a partire dal secondo anno dell'entrata in vigore del presente contratto.

Articolo 41 - Variazione dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio

- 1) Le retribuzioni minime e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal presente contratto, possono variare secondo la variazione del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'ISTAT.
- 2) Tali variazioni avranno in ogni caso decorrenza dal 1° gennaio del secondo anno successivo all'entrata in vigore del presente contratto, se non diversamente stabilito dalle parti.

Articolo 42 - Tredicesima mensilità

- 1) In occasione del Natale spetta ai lavoratori una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale comprensiva dell'indennità sostitutiva di vitto e alloggio.
- 2) Per i lavoratori le cui prestazioni non raggiungeranno l'anno di servizio, saranno corrisposte 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 e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto, nonché per la parte non liquidata dagli enti preposti.

Articolo 43 - Trasferte e trasferimenti

- 1) Il lavoratore convivente, qualora il datore di lavoro lo richieda, dovrà recarsi in trasferta e/o seguire la persona alla cui cura è addetto, in soggiorni temporanei o in residenze secondarie ed avrà diritto anche in trasferta ai riposi settimanali.
- 2) Qualora l'obbligo di trasferta non sia stato previsto al momento dell'assunzione, il lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute nonché ad una diaria giornaliera pari al 10% della retribuzione.
- 3) Il lavoratore deve essere preavvisato almeno 5 giorni prima nel caso di trasferimento del datore di lavoro in altro comune.

- 4) Il lavoratore trasferito avrà diritto al rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute, ad eccezione del caso in cui a tali spese provveda direttamente il datore di lavoro.

Articolo 44 - Previdenza complementare

- 1) Le Parti stipulanti il presente Contratto si impegnano ad istituire un Fondo di previdenza complementare/ integrativa per i lavoratori del settore.
- 2) Tale fondo sarà finanziato nel modo che segue:
 - Contributo a carico del lavoratore, sarà pari allo 0,50 % della retribuzione utile per il calcolo del TFR;
 - Contributo a carico del datore di lavoro, sarà pari allo 0,50 % della retribuzione utile per il calcolo del TFR;
 - La quota di iscrizione pari ad euro 20,00 (di cui euro 15,00 a carico del datore di lavoro ed euro 5,00 a carico del lavoratore).

Articolo 45 - Assistenza sanitaria integrativa

- 1) Le Parti convengono di affidare all'Ente Bilaterale costituendo il compito di definire, entro il termine di validità del presente C.C.N.L. soluzioni operative in grado di garantire un adeguato servizio di sanità integrativa mediante la costituzione di un fondo sanitario integrativo.

TABELLE RETRIBUTIVE

A) PRIMA CATEGORIA SUPER € 1.340,82

(badanti-lavoratori in possesso di diplomi specifici)

- divisore orario per convivente: 234 = € 5,73
- divisore orario per non convivente: 173 = € 7,74

B) PRIMA CATEGORIA € 1.284,66

(badanti-assistenza alle persone-lavoratori con piena autonomia decisionale)

- divisore orario per convivente: 234 = € 5,49
- divisore orario per non convivente: 173 = € 7,42

C) SECONDA CATEGORIA SUPER € 980,00

(collaboratori familiari-addetti alla casa-lavoratori senza autonomia decisionale-assistenza a persona autosufficienti o parzialmente autosufficienti senza diploma ma con esperienza lavorativa)

- divisore orario per convivente: 234 = € 4,18
- divisore orario per non convivente: 173 = € 5,66

D) SECONDA CATEGORIA € 941,00

(collaboratori familiari-addetti alla casa-assistenza a persone autosufficienti o parzialmente autosufficienti ed attività connesse alla casa senza autonomia decisionale)

- divisore orario per convivente: 234 = € 4,02
- divisore orario per non convivente: 173 = € 5,43

E) TERZA CATEGORIA € 850,00

(colf-lavoratori generici addetti alla pulizia della casa con esperienza lavorativa superiore a 18 mesi)

- divisore orario per convivente: 234 = € 3,63
- divisore orario per non convivente: 173 = € 4,91

F) QUARTA CATEGORIA € 620,00

(colf-lavoratori generico-addetti alla pulizia con esperienza lavorativa inferiore a 18 mesi)

- divisore orario per convivente: 234 = € 2,64
- divisore orario per non convivente: 173 = € 3,58

G) DISCONTINUE PRESTAZIONI ASSISTENZA NOTTURNA

E' prevista la maggiorazione pari al 20% rispetto alle tariffe dei livelli di riferimento

H) PRESTAZIONI ESCLUSIVAMENTE D'ATTESA

E' prevista una categoria unica con la retribuzione di Euro 613,80

I) VALORI CONVENZIONALI VITTO E ALLOGGIO

Pranzo e/o colazione € 1,90 al giorno

Cena € 1,90 al giorno

Alloggio € 1,64 al giorno

Totale: € 5,44

TITOLO XI - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 46 - Malattia

- 1) Agli effetti di quanto previsto nel presente capo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo capo.
- 2) Le assenze per malattia devono essere comprovate dal relativo certificato medico, recante il periodo del presunto impedimento al lavoro, da spedire al datore di lavoro entro le 48 ore dall'assenza.
- 3) Nel caso di lavoratori conviventi, essi non sono tenuti all'invio della suddetta documentazione al datore di lavoro, salvo il caso in cui la malattia si verifichi durante le ferie o comunque al di fuori del posto di lavoro.
- 4) Durante la malattia il lavoratore avrà diritto all' indennità per il seguente periodo:
 - i lavoratori fino a 12 mesi di anzianità avranno diritto all'indennità per 8 giorni complessivi nell'anno civile;
 - i lavoratori con anzianità superiore a 12 mesi avranno diritto all'indennità per 15 giorni complessivi nell'anno civile.
- 5) Le indennità di cui al comma 4 saranno erogate nel modo seguente:
 - 50% della retribuzione globale di fatto, per i primi 5 giorni di malattia;
 - 100% della retribuzione globale di fatto, dal 6 giorno al 10 giorno;
 - 50% della retribuzione globale di fatto, dal giorno 11 al giorno 15.
- 6) Tali indennità verranno corrisposte con esclusione della giornata di riposo settimanale e l'aggiunta della quota di vitto e alloggio.
- 7) Per i primi 5 giorni di malattia l'indennità di malattia è a carico del datore di lavoro. Per il restante periodo la relativa indennità sarà erogata dall'Ente Bilaterale, decorsi 12 mesi dall'iscrizione.

Articolo 47 - Malattia professionale ed infortunio sul lavoro:

- 1) Nel caso di infortunio sul lavoro con prognosi superiore a 3 giorni, il lavoratore ha diritto alle prestazioni di legge erogate dall' Inail.
- 2) Il datore di lavoro è tenuto a denunciare l'infortunio entro le 24 ore, in caso di morte o di pericolo di morte, altrimenti entro 2 giorni dall'accertamento nel caso di prognosi superiore a 3 giorni.
- 3) La denuncia deve essere redatta sull'apposito modulo e corredata del certificato medico.

- 4) Ai sensi dell'art. 8, comma 8, lettera r del d.l. 81/2008, il datore di lavoro è tenuto a denunciare l'infortunio all'Inail, anche se la prognosi indicata nel certificato di rilascio del pronto soccorso è inferiore a 3 giorni.
- 5) Il datore di lavoro per i primi 3 giorni di assenza per infortunio deve corrispondere al lavoratore la retribuzione globale di fatto.

Articolo 48 - Malattia e infortunio: il diritto alla conservazione del posto di lavoro

- 1) Nel caso di malattia viene garantita la conservazione del posto di lavoro per il seguente periodo:
 - i lavoratori fino a 12 mesi di anzianità avranno diritto alla conservazione del posto di lavoro per 8 giorni di calendario;
 - i lavoratori con anzianità superiore a 12 mesi avranno diritto alla conservazione del posto di lavoro per 20 giorni di calendario.
- 2) I periodi di cui al comma 1 potranno essere aumentati del 50% in caso di malattia oncologica e/o patologie maggiormente gravi, documentate dalla competente Asl.
- 3) Nel caso di infortunio sul lavoro viene garantita la conservazione del posto di lavoro per almeno 30 giorni di calendario.

Articolo 49 - Tutela delle condizioni di lavoro

- 1) Ogni lavoratore ha diritto ad un ambiente di lavoro salubre e sicuro, come previsto dalla legislazione vigente relativamente agli ambienti domestici.
- 2) Il datore di lavoro è tenuto a garantire la presenza sull'impianto elettrico del "salvavita".
- 3) Il datore di lavoro deve informare il lavoratore dei rischi esistenti nell'ambiente di lavoro relativi all'uso di attrezzature e all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici.
- 4) Tale informativa deve essere trasmessa al lavoratore dall'Ente Bilaterale al momento dell'individuazione delle mansioni o del successivo mutamento delle stesse.

TITOLO XII - MATERNITA' E PATERNITA'

Articolo 50 - Tutela delle lavoratrici madri

- 1) Secondo le modalità stabilite al D. Lgs. n. 151/2001, capo III artt. 16-27 e successive modificazioni, durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dallavoro:
 - a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
 - b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
 - c) per i tre mesi dopo il parto;
 - d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.
- 2) I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.
- 3) Durante il periodo di gravidanza la lavoratrice non può essere licenziata se non per giusta causa.
- 4) 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 dall'Ispettorato territoriale del lavoro.

Articolo 51 - Gravidanza, puerperio e assistenza ai portatori di handicap

- 1) Per il trattamento d'assistenza in caso di gravidanza e puerperio della lavoratrice si fa richiamo alle norme legislative in materia, così come per i portatori di handicap.

TITOLO XIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PREAVVISO

Articolo 52 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

- 1) In caso di morte di una delle parti il rapporto di lavoro può essere considerato estinto.
- 2) Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuno delle parti con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:
 - Per i rapporti di lavoro superiori alle 25 ore settimanali:

ANZIANITA'	GIORNI DI CALENDARIO
Fino a 5 anni c/o lo stesso datore	15
Oltre 5 anni c/o lo stesso datore	30

- Nel caso di dimissioni del lavoratore i suddetti termini saranno ridotti del 50%.
 - Per i rapporti di lavoro inferiori alle 25 ore settimanali:

ANZIANITA'	GIORNI DI CALENDARIO
Fino a 2 anni c/o lo stesso datore	8
Oltre 2 anni c/o lo stesso datore	15

- 3) Nel caso di lavoratori che svolgono mansioni di 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:
 - 20 giorni di calendario, fino ad un anno di anzianità;
 - 30 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.
- 4) Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso mancanze talmente gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

Articolo 53 - Indennità sostitutiva del preavviso

- 1) Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al lavoratore licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.
- 2) Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.
- 3) Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.
- 4) Nei casi di licenziamento, il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

TITOLO XIV - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 54 - Trattamento di fine rapporto (Tfr)

- 1) In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (Tfr) determinato, a norma di 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 nel corso del rapporto, il trattamento di fine rapporto nella misura massima del 70% di quanto maturato.
- 3) L'ammontare del Tfr maturato annualmente dal 29 maggio 1982 al 31 dicembre 1989 va riproporzionato in ragione di 20/26 per i lavoratori allora inquadrati nella seconda e terza categoria.
- 4) Per i periodi di servizio antecedenti il 29 maggio 1982 l'indennità di anzianità è determinata nelle seguenti misure:
 - a) Per il rapporto di lavoro in regime di convivenza, o di non convivenza con orario settimanale superiore alle 24 ore:
 - o Per l'anzianità maturata anteriormente al 1° maggio 1958:
 - Al personale già considerato impiegato: 15 giorni per anno per ogni anno d'anzianità,
 - Al personale già considerato operaio: 8 giorni per ogni anno d'anzianità,
 - o Per l'anzianità maturata dopo il 1° maggio 1958 e fino al 21 maggio 1974:
 - Al personale già considerato impiegato un mese per ogni anno d'anzianità
 - Al personale già considerato operaio 15 giorni per ogni anno d'anzianità
 - o Per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 28 maggio 1982:
 - Al personale già considerato impiegato un mese per ogni anno d'anzianità
 - Al personale già considerato operaio 20 giorni per ogni anno d'anzianità
 - b) Per il rapporto di lavoro di meno di 24 ore settimanali:
 - o Per l'anzianità maturata anteriormente al 22 maggio 1974, 8 giorni per ogni anno d'anzianità;
 - o Per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 31 dicembre 1978, 10 giorni per ogni anno d'anzianità;
 - o Per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1979 al 31 dicembre 1979, 15 giorni per ogni anno d'anzianità;
 - o Per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1980 al 29 maggio 1982, 20 giorni per ogni anno d'anzianità. Le indennità, determinate come sopra, sono calcolate sulla base dell'ultima retribuzione e accantonate nel Tfr.
- 5) Ai fini del computo di cui al comma 4, il valore della giornata lavorativa si ottiene dividendo per 6 l'importo della retribuzione media settimanale o per 26 l'importo della retribuzione media mensile in atto alla data del 29 maggio 1982. Tali importi devono essere maggiorati del rateo di gratifica natalizia o tredicesima mensilità.

Articolo 55 - Indennità in caso di morte

- 1) In caso di morte del lavoratore l'indennità di preavviso nonché il TFR dovranno essere corrisposti al coniuge sopravvissuto, ai figli, ovvero, qualora conviventi, ai parenti entro il 3° ed agli affini entro il 2°.
- 2) La ripartizione delle spettanze di cui al comma 1 dovrà essere fatta secondo le norme di legge.
- 3) In mancanza dei superstiti di cui al comma 1, le indennità saranno attribuite secondo le leggi della successione testamentaria e legittima.

TITOLO XV - VIGENZA CONTRATTUALE

Articolo 56 - Decorrenza e durata

- 1) Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 01 novembre 2021 e sarà valido sino al 01 novembre 2024 sia per la parte normativa che per la parte retributiva.
- 2) Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.
- 3) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Articolo 57 - Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.

- 1) La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.
- 2) Durante i due mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

