



**FMPI**  
FEDERAZIONE MEDIE E PICCOLE IMPRESE



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL SETTORE DOMESTICO**

Periodo di validità dal 14/12/2021 al 31 Dicembre 2024

Il giorno 14/12/21 in Roma presso la sede di CONFINTESA sita a Roma a Corso Vittorio Emanuele III, 326 a conclusione delle trattative avviate il 5 luglio e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

**FMPI Federazione Medie e Piccole Imprese**, rappresentata dalla Presidente Dott.ssa Antonina Terranova

e

l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori:

**CONFINTESA**, Confederazione INTESA per l'Autonomia Sindacale, con sede legale in Roma, Corso Vittorio Emanuele II n.326, codice fiscale 97323750584 rappresentata dal Segretario Generale Dott. Francesco Prudeniano;

**CONFINTESA SMART**, Federazione con sede legale in Roma, Corso Vittorio Emanuele II n.326, Rappresentata dal Segretario Generale dott. Alfredo Magnifico

è stato stipulato il presente C.C.N.L. per il personale dipendente del settore domestico.

L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto.



**INDICE**  
**PARTE GENERALE**

**TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE**

Articolo 1 - Sfera di applicazione

**TITOLO II- INSCINDIBILITA' DELLA PRESENTE REGOLAMENTAZIONE**

Articolo 2 – Inscindibilità della presente regolamentazione

**TITOLO III- CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Articolo 3 – Condizioni di miglior favore

**TITOLO IV - RELAZIONI SINDACALI**

Articolo 4 - Relazioni sindacali

Articolo 5 - Livelli di contrattazione

Articolo 6 - Istituti per la produttività

**TITOLO V - BILATERALITA' E FONDO SANITARIO**

Articolo 7 - Ente Bilaterale Confederale E.BI,CONF.

Articolo 8 - Assistenza Integrativa

Articolo 9 - Omissioni delle aziende

Articolo 10 - Analisi del funzionamento

Articolo 11 - Formazione

Articolo 12 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Articolo 13 - Composizione delle controversie

Articolo 14 - Organismi Paritetici

Articolo 15 - Tentativo di composizione per licenziamenti individuali

Articolo 16 - Verbale di conciliazione

**TITOLO VI – INQUADRAMENTO DEI LAVORATORI**

Articolo 17 – Classificazione del personale

**TITOLO VII - MERCATO DEL LAVORO - GLI ISTITUTI**

Articolo 18 - Periodo di prova

Articolo 19 - Lavoro ripartito

Articolo 20 - Lavoro straordinario

Articolo 21 - Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona

Articolo 22 - Prestazione esclusivamente d'attesa

Articolo 23 - Tutela del lavoro minorile

Articolo 24 - Tutele delle condizioni di lavoro

#### TITOLO VIII - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Articolo 25 - Normativa di riferimento

Articolo 26 - Validità e sfera di applicazione

Articolo 27 - Profili professionali

Articolo 28 - Parte economica

#### TITOLO IX - COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 29 - Documenti di lavoro

Articolo 30 - Assunzione

Articolo 31 - Contratto individuale di lavoro (Lettera di assunzione)

Articolo 32 - Assunzioni a tempo determinato

Articolo 33 - Risoluzioni del rapporto di lavoro e preavviso

#### TITOLO X - ORARIO DI LAVORO

Articolo 34 - Orario di lavoro

Articolo 35 - Riposo settimanale

#### TITOLO XI - FESTIVITA' FERIE – PERMESSI

Articolo 36 - Festività nazionali ed infrasettimanali

Articolo 37 - Ferie

Articolo 38 - Sospensioni di lavoro extra-feriali

Articolo 39 - Permessi

Articolo 40 - Assenze

Articolo 41 - Permessi per formazione professionale

#### TITOLO XII - ASPETTATIVA, CONGEDI, DIRITTO ALLO STUDIO, TRASFERTE

Articolo 42 - Matrimonio

Articolo 43 - Servizio militare

Articolo 44 - Trasferimenti

Articolo 45 - Trasferte

Articolo 46 - Diritto allo studio

#### TITOLO XIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 47 - Minimi retributivi

Articolo 48 - Retribuzione e busta paga

Articolo 49 - Vitto ed alloggio

Articolo 50 - Scatti di anzianità

Articolo 51 - Variazione periodica dei minimi retributivi

Articolo 52 - Tredicesima mensilità

Articolo 53 - Trattamento di fine rapporto (TFR)

Articolo 54 - Indennità in caso di morte

#### TITOLO XIV - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Articolo 55 - Tutela delle lavoratrici madri

#### TITOLO XV - MALATTIE ED INFORTUNI

Articolo 56 - Malattia

Articolo 57 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale

#### TITOLO XVI - VIGENZA CONTRATTUALE

Articolo 58 - Decorrenza e Durata





## **PARTE GENERALE**

### **TITOLO I**

#### **VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE**

##### **Articolo 1 - Sfera di applicazione**

Il presente CCNL disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro domestico.

Il contratto si applica ai prestatori di lavoro, anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto. Rientrano in questa categoria anche i lavoratori che prestano attività presso comunità religiose, caserme, comandi militari, associazioni riconosciute e comunità senza fini di lucro come orfanotrofi e ricoveri per anziani.

Il contratto si applica ai datori di lavoro privati ed alle Cooperative sociali e no, che si occupano del rapporto di lavoro domestico, nonché ai propri soci dipendenti.

Resta ferma, per i soggetti che ne sono destinatari, la normativa dettata in tema di collocamento alla pari dall'Accordo del 24 novembre 1969, n. 68, ratificato con la legge 18 maggio 1973, n. 304.

### **TITOLO II**

#### **INSCINDIBILITA' DELLA PRESENTE REGOLAMENTAZIONE**

##### **Articolo 2 - Inscindibilità della presente regolamentazione**

Le norme della presente regolamentazione collettiva nazionale sono, nell'ambito di ciascuno dei relativi istituti; inscindibili e correlative fra di loro, né quindi cumulabili con altro trattamento, e sono ritenute dalle parti complessivamente più favorevoli rispetto a quelle dei precedenti contratti collettivi.

### **TITOLO III**

#### **CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

##### **Articolo 3 - Condizioni di miglior favore**

Eventuali trattamenti più favorevoli già erogati al personale in forza al momento della stipula del presente contratto saranno mantenuti *"ad personam"*.



## TITOLO IV RELAZIONI SINDACALI

### Articolo 4 - Relazioni sindacali

#### 1. Rappresentanze sindacali

La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle rappresentanze sindacali unitarie R.S.U. e dalle rappresentanze sindacali aziendali R.S.A.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla R.S.U. e/o dalle R.S.A. e dalle OO. SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

#### 2. Assemblea

In relazione a quanto previsto dall'articolo 20 della legge n.300/70, i dipendenti hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue di cui 10 ore annue indette dalle R.S.U. e/o R.S.A. e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

Le aziende dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'articolo 25 dello statuto dei lavoratori.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei dipendenti, o gruppi di essi, e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali.

Della convocazione della riunione deve essere data notizia alla propria Organizzazione aziendale tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 5 (cinque) giorni. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati confederali firmatari del presente contratto.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utente. Le assemblee dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizi.

#### 3. Permessi per cariche sindacali

I lavoratori componenti Organismi direttivi delle OO.SS. (firmatarie del presente contratto) nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali di categoria e confederali hanno diritto, ai sensi dell'Art.30 dello Statuto dei lavoratori, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, purché debitamente documentate dalle OO.SS. nazionali stesse. Inoltre, hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo, per dirigente, di 4 ore al mese non cumulabili, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 24 ore prima dal responsabile territoriale di categoria delle OO.SS. sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio, di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

#### **4. Contributi sindacali**

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione sindacale, purché firmataria del presente contratto, per la riscossione di a quota mensile pari all'1% della paga base e contingenza per 12 mensilità.

La delega ha validità dal 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta alla Struttura sanitaria di appartenenza ed alla Organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo.

Le trattenute mensili operate dalle singole Strutture sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni sindacali sono versate entro il giorno 20 del mese successivo al mese di competenza, secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni sindacali, con accompagnamento, ove richiesto di distinta nominativa.

Le Strutture sono tenute, nei confronti di terzi alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle Organizzazioni sindacali.

#### **PROTOCOLLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

Le parti si riconoscono nei valori e nelle finalità del protocollo nazionale di relazioni industriali sottoscritto tra FMPI Federazione Medie e Piccole Imprese, **CONFINTESA**, Confederazione INTESA per l'Autonomia Sindacale e **CONFINTESA SMART**, Federazione Nazionale Turismo Commercio e Servizi

#### **DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI**

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le parti, inoltre, convengono sulla necessità di sviluppare le idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo dei processi di sviluppo del settore ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale, provinciale nonché aziendale. In applicazione delle regole sugli assetti contrattuali la struttura della contrattazione è articolata su due livelli:

- nazionale;
- territoriale/aziendale.

#### **Articolo 5 - Livelli di contrattazione**

Le Parti concordano quindi di disciplinare la presente contrattazione collettiva di lavoro su due livelli:

- contrattazione di primo livello rappresentata dal CCNL di settore;
- contrattazione di secondo livello rappresentata dal contratto territoriale e aziendale.



### **Contrattazione di primo livello**

La contrattazione collettiva di primo livello vuole riconoscere il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro che deve basarsi su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del CCNL.

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, piattaforma di rinnovo sarà presentata sei mesi prima della scadenza del CCNL stesso.

La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro, per iscritto, entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di rinnovo che, dalla data di scadenza del CCNL, riconosce la copertura economica stabilita nella premessa in base all'indicatore IPCA.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a otto mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la Parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto da controparte.

La contrattazione collettiva nazionale regola sia gli istituti specificati nel presente CCNL sia le seguenti materie:

- a) costituzione e funzionamento della Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione (CPGC);
- b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

### **Contrattazione di secondo livello**

*Livello regionale, provinciale, zonale, aziendale.*

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le RSA, e della direzione aziendale. Detta contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA con semplice comunicazione scritta alla controparte.

In caso di imprese che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva, o per più unità produttive, previo accordo tra le Parti imprenditoriali e sindacali stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione di secondo livello riguarderà istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro.

Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività. Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.





Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigente.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto. Alla contrattazione di secondo livello sono demandate le seguenti materie:

a) Territoriale

- rimborsi spese, ticket Restaurant ed indennità simili;
- determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
- articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale, viaggiante e no, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno in fasi multi periodali;
- approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 92 del 18/7/2012 e dal T.U. Apprendistato; programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale;
- casistiche che, nel contratto di lavoro part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali ed utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili; eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
- gestione del trattamento del T.F.R., anche attraverso l'adesione a fondi speciali costituiti dai firmatari del presente contratto, indirizzato alla previdenza complementare; stipula di polizze integrative sanitarie, anche su scala extraterritoriale, per i lavoratori e nucleo familiare;
- la sottoscrizione di accordi di welfare aziendale cosiddetti. "flexible benefit ". Essi potranno essere formalizzati a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

b) Aziendale

- definizione turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate; eventuali forme di flessibilità; part time; contratti a termine; gestione delle crisi aziendali;
- organizzazione delle ferie innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
- individuazione delle figure professionali oggetto di stipula di rapporti di collaborazione coordinate continuativa e relativo compenso così come previsto dal Titolo VIII del presente contratto;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- determinazione annuale dell'entità economica "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

In tal senso, le Parti hanno concordato di favorire una flessibilità nella retribuzione favorendo le voci variabili rispetto ad una quota di salario base garantito, offrendo così la possibilità di concorrere ai positivi risultati di bilancio conseguiti.

## **Articolo 6 - Istituti per la produttività**

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti, compatibilmente con quanto previsto dalla normativa vigente in materia, dà luogo ad incrementi di produttività, qualità competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario; lavoro supplementare; compensi per clausole elastiche e flessibili; superminimo ad personam; lavoro turno; lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro; lavoro notturno; premi variabili di rendimento.

Ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la produttività l'innovazione, la qualità, la competitività, l'efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'Articolo I, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva del 10%.

Gli accordi di II livello hanno durata triennale e comunque non successiva alla scadenza del presente CCNL.

La negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di secondo livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il CNEL e il Ministero del Lavoro;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

In caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

## **TITOLO V**

### **BILATERALITA'- FONDO SANITARIO**

## **Articolo 7 - Ente Bilaterale Confederale – E.BI.CONF.**

Le Parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL, hanno individuato l'Ente Bilaterale Confederale in sigla E.Bi.Conf di cui sono soci le parti firmataria datoriale (F.M.P.I.) e quella sindacale (Confintesa) che avrà le seguenti finalità:

- incrementare l'occupazione; realizzare corsi di formazione professionali; svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro e dei vari comparti del settore domestico
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;



- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche, sotto forma di rendita e di formazione di capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale Confederale, dovrà dotarsi di una commissione di certificazione dei contratti e di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie individuali o collettive.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Confederale saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

Compito dell'Ente Bilaterale sarà anche quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro e per particolari esigenze sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrare le prestazioni sanitarie come riportato nel successivo articolo. L'obiettivo primario è di favorire tutte le iniziative orientate a offrire ai lavoratori un programma di welfare aziendale attraverso un'ampia gamma di beni e servizi. L'Ente garantirà l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale e provvederà inoltre al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione.

Per quanto concerne la certificazione dei contratti, ove si verificassero delle controversie in materia, le parti dovranno esperire un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che ha certificato il contratto oggetto di controversia.

In merito all'apprendistato sarà rimessa all'Ente Bilaterale l'eventuale approvazione dei piani formativi individuali (PFI) allegati e facenti parte integrante dei contratti di apprendistato. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.

#### **Articolo 8 - Assistenza Integrativa**

Le parti intendono integrare il Servizio Sanitario Nazionale con prestazioni aggiuntive obbligatorie cui provvederà l'Ente Bilaterale attraverso la "*Società di Mutuo Soccorso Confintesa Salute*", più brevemente denominata "*Mutua Confintesa Salute*" cui aderiranno i lavoratori. Mutua Confintesa Salute è costituita ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs 502/92 e pertanto i versamenti in favore dello stesso godono dei benefici fiscali e contributivi previsti in materia (contributo di solidarietà).

I servizi verranno garantiti con il contributo economico di cui alla Tabella successiva del punto a), sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza:

a) Contributo obbligatorio a carico del datore di lavoro verrà ripartito su tredici mensilità.



I contributi a favore del lavoratore, di cui alle successive Tabelle, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per le prestazioni sanitarie previste da Regolamento, e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Tabella 1): Contributo obbligatorio per il finanziamento per il funzionamento degli Enti Bilaterali destinato ai lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiori a 12 mesi e tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.

Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata prevista superiore a 12 mesi	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza
Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per mensilità previste dai contratti di I e II livello)	0,70 % retribuzione lorda
b) Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso (per mensilità previste dai contratti di I e II livello)	0,30 % retribuzione lorda
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	1% retribuzione lorda

Tabella 2): Contribuzioni per le prestazioni integrative al S.S.N. ai Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata superiore a 12 mesi, tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.

Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata prevista superiore a 12 mesi	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza
Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per 13 mensilità)	€ 5,00
b) Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso (per 13 mensilità)	€ 0,00
Totale contributo finanziamento Ente Bilaterale per prestazioni integrative sanitarie	€ 5,00

Pertanto, le Cooperative, le Aziende ed i Lavoratori che aderiscono al seguente CCNL devono versare in via obbligatoria 1% per la bilateralità come sopra ripartita e 5 euro per l'Assistenza Sanitaria.

I versamenti di cui alle Tabelle 1) e 2) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza. Le prestazioni integrative al Servizio Sanitario Nazionale in favore dei lavoratori di cui alle Tabelle 2)

maturano solo in caso di regolarità contributiva, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data d'iscrizione degli stessi da parte del datore di lavoro.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'Ente Bilaterale al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali; in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore, fermo restando l'obbligo di versare i contributi dovuti. Il diritto alle prestazioni in favore dei Dipendenti è disciplinato da E.BI.CONF. con regolamento pubblicato sui siti istituzionali. Le prestazioni ed i servizi resi da E.BI.CONF. costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali. Su indicazione delle Parti che hanno sottoscritto il CCNL, E.BI.CONF. può, qualora se ne riscontrino le condizioni, destinare gli importi o parte degli importi di cui alla Tabella 2) per erogare delle prestazioni sanitarie attraverso primari istituti assicurativi o attraverso una cassa sanitaria.

#### **Articolo 9 - Omissioni delle Aziende**

Le quote dovute alla tabella 1) e 2) sono parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere per singola voce al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di valore economico maggiorato del 100%. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale contrattuale".

#### **Articolo 10 - Analisi del funzionamento**

Stante la peculiarità del settore domestico Le parti convengono sull'opportunità di svolgere un'analisi approfondita delle modalità di organizzazione e funzionamento della rete degli enti bilaterali territoriali.

In tale ambito, particolare attenzione sarà dedicata alla ricognizione delle risorse disponibili, delle funzioni effettivamente svolte, delle risorse da destinare allo svolgimento di tali funzioni.

#### **Articolo 11 - Formazione**

##### *Formazione professionale*

L'evoluzione degli standard qualitativi delle imprese e dei servizi offerti alla clientela assumono per le Parti valenza strategica per lo sviluppo del settore. Tale obiettivo si persegue prevalentemente mediante la valorizzazione delle risorse umane con particolare riferimento alla formazione professionale.

La professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune delle parti, da essa dipendono lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali.

I processi di riforma dei sistemi educativi, formativi e del mercato del lavoro, che interessano oggi l'Italia la maggior parte dei Paesi europei, individuano l'occupabilità e l'adattabilità come riferimenti chiave delle politiche e degli strumenti operativi di riferimento.

Si manifesta l'esigenza di sperimentare metodi e strumenti propedeutici alla definizione di un nuovo patto sociale, coerente con le esigenze di flessibilità del settore, basato sull'accesso alle competenze



lungo tutto l'arco della vita, anche al fine di garantire nel tempo il mantenimento e lo sviluppo del capitale personale di competenze, risorsa primaria di occupabilità.

Il sistema degli enti bilaterali del settore Domestico nelle sue diverse articolazioni ha assunto come propria priorità lo sviluppo di un sistema di formazione continua che risponda alle nuove esigenze, iniziando una propria riflessione su temi chiave quali il riconoscimento dei crediti formativi, la flessibilizzazione dell'accesso alla formazione per lavoratori ed imprese, l'integrazione tra sistemi.

Con il presente Contratto, le Parti ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative.

In conseguenza di ciò, le Parti hanno:

- sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neoassunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio;
- riformulato il capitolo del mercato del lavoro con particolare riferimento a: apprendistato, lavoro a tempo parziale, lavoro ripartito, lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato;
- consolidato l'obiettivo di ampliare la rete degli Enti Bilaterali il loro ruolo strategico in funzione della formazione professionale e dell'agevolazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro.

In questo quadro, le Parti, considerata la competenza primaria assegnata alle Regioni in materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite gli Enti Bilaterali, con gli Assessorati Regionali alla formazione professionale al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

#### *Formazione continua*

Le parti, considerato che i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti; convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese e/o cooperative faranno riferimento al costituendo fondo interprofessionale per la formazione continua dalle parti progettato o in questa fase transitoria al fondo indicato e ritenuto in grado di meglio soddisfare le esigenze del settore domestico

Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il fondo interprofessionale si avvalga della rete degli enti bilaterali del settore domestico e dei relativi centri di servizio quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

#### **Articolo 12 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione**

È costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, con sede presso l'E.BI.CONF. composta, in misura paritetica, da membri nominati dalle Parti firmatarie del presente CCNL e rappresentanti del settore domestico. Per meglio gestire le problematiche emergenti sul territorio per singole federazioni saranno nominate apposite sottocommissioni espressione della commissione nazionale. La Commissione e le sottocommissioni hanno i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione e all'applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di secondo livello.



- b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) intervenire e fissare l'ammontare dell'incentivo in caso di controversia fra le parti nella contrattazione del secondo livello;
- d) verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente: il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL; definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

### **Articolo 13 - Composizione delle controversie**

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n.604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti dai membri della Commissione e anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati due copie del verbale saranno inviate alla Direzione Territoriale del Lavoro (Legge 11 agosto 1973 n. 533).

Il lavoratore dipendente interessato alla definizione della controversia è tenuto a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritto.

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

### **Articolo 14 - Organismi Paritetici**

Le Parti firmatarie del presente CCNL, promuoveranno l'utilizzo e, se necessario, la costituzione di appositi Organismi Paritetici per la gestione delle problematiche connesse con:

- Formazione professionale;
- Formazione continua.

### **Articolo 15- Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali**



Su richiesta del lavoratore licenziato, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell'OO.SS. a cui venga conferito mandato, si riunirà l'apposita commissione di conciliazione nominata dall'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CONF. composta da otto componenti: quattro in rappresentanza della OO.SS., quattro in quota datoriale, ed un elemento super partes, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo. La composizione della commissione così come delle sottocommissioni dovrà garantire la presenza dei rappresentanti del settore domestico.

#### **Articolo 16 - Verbale di conciliazione**

Della riunione verrà redatto verbale in triplice copia di cui una inviata presso il competente ITL per la registrazione ai sensi della normativa vigente per la conciliazione in sede sindacale.

### **TITOLO VI INQUADRAMENTO DEI LAVORATORI**

#### **Articolo 17 – Classificazione del personale**

##### **Livello 1**

Profilo:

a) Assistente a persone autosufficienti e no, in possesso di attestati professionali o diplomi specifici riconosciuti (puericultore diplomato, infermiere diplomato generico, assistente geriatrico diplomato, e istruttore diplomato), con piena autonomia decisionale. Svolge mansioni di assistenza a persone, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;

##### **Livello 2**

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, svolgano mansioni qualificate con elevata competenza, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento:

- a) Direttore di casa. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa;
- 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.



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

### **Livello 3**

Profilo:

Assistente a persone autosufficienti e no. Svolge mansioni di assistenza a persone autosufficienti e non, opera con totale autonomia decisionale. Svolge, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

### **Livello 4**

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, con piena 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 5**

Appartengono a questo livello gli assistenti a persone autosufficienti. Svolgono mansioni di assistenza a persone (anziani o bambini) autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

### **Livello 6**

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo, senza assistenza a persone.

Profili:

- a) Collaboratore generico polifunzionale. Svolge le incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, anche congiuntamente, 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 manutenzione;
- f) Operaio qualificato. Svolge mansioni complessi, di manutenzione;
- g) Autista. Svolge mansioni di conduzione ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria amministrazione
- h) Addetto al riassetto camere e servizio del datore di lavoro. Svolge le ordinarie generiche polifunzionali, oltreché occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.

### **Livello 7**



**Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che prestano esclusivamente un'attività di mera compagnia.**

Profili:

- a) Addetto alla compagnia. Svolge esclusivamente mansioni di mera compagnia a persone autosufficienti, senza effettuare alcuna prestazione di lavoro;
- b) Baby-sitter. Svolge mansioni occasionali e/o saltuarie di vigilanza di bambini in occasione di assenze dei familiari, con esclusione di qualsiasi prestazione di cura.

### **Livello 8**

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari generici, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 18 mesi, nonché i lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro:

- a) Collaboratore familiare con meno di 18 mesi di esperienza professionale, non addetto all'assistenza di persone. Svolge mansioni di pertinenza dei collaboratori familiari, a livello di inserimento al lavoro ed in fase di prima formazione. Al compimento dei dodici mesi di anzianità questo lavoratore sarà inquadrato nel livello 6 con la qualifica di collaboratore generico polifunzionale;
- b) Addetto alle pulizie. Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa;
- c) Addetto alla lavanderia. Svolge mansioni relative alla lavanderia;
- d) Aiuto di cucina. Svolge mansioni di supporto al cuoco;
- e) Stalliere. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i;
- f) Assistente ad animali domestici. Svolge mansioni di assistenza ad animali domestici;
- g) Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;
- h) Operaio comune. Svolge mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione.

Note a verbale:

#### *Mansioni Plurime*

Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni plurime ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti.

Per persona autosufficiente si intende il soggetto in grado di compiere le più importanti attività relative alla cura della propria persona ed alla vita di relazione.

La formazione del personale, laddove prevista per l'attribuzione della qualifica, si intende conseguita quando il lavoratore sia in possesso di diploma nello specifico campo oggetto della propria mansione, conseguito in Italia o all'estero, purché equipollente, anche con corsi di formazione aventi la durata minima prevista dalla legislazione regionale e comunque non inferiore a 500 ore.

## TITOLO VII

### MERCATO DEL LAVORO - GLI ISTITUTI

#### Articolo 18 - Periodo di prova

I lavoratori sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito di 50 giorni di lavoro effettivo, per i lavoratori inquadrati nei livelli 2 e 3 è di 15 giorni di lavoro effettivo per quelli inquadrati negli altri livelli.

Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta s'intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

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.

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 tre giorni o, in difetto, la retribuzione corrispondente.

#### Articolo 19 - Lavoro ripartito

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

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

All'atto dell'assunzione al contratto di lavoro ripartito deve essere devono essere indicati il trattamento economico del lavoratore in base al presente contratto collettivo, la collocazione temporale del lavoro giornaliero e che venga svolto da ciascuno dei due lavoratori.

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.

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

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 il 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.

## **Articolo 20 - Lavoro straordinario**

Al lavoratore può essere richiesta una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia di giorno che di notte, salvo suo giustificato motivo di impedimento. In nessun caso il lavoro straordinario dovrà pregiudicare il diritto al riposo giornaliero.

È considerato lavoro straordinario quello che eccede la durata giornaliera o settimanale massima fissata all'art. 35, comma 1, salvo che il prolungamento sia stato preventivamente concordato per il recupero di ore non lavorate.

Lo straordinario è compensato con la retribuzione globale di fatto oraria così maggiorata:

- del 10%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
- del 30%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
- del 20%, se prestato di domenica;
- del 30% se prestato in una delle festività indicate nell'art. 37.

Le ore di lavoro prestate dai lavoratori non conviventi, eccedenti le ore 48 settimanali, purché eseguite nella fascia oraria compresa tra le ore 6.00 e le ore 22.00, sono compensate con la retribuzione globale di fatto oraria maggiorata del 10%.

Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno un giorno di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari necessità impreviste.

In caso di emergenza, le prestazioni effettuate negli orari di riposo notturno e diurno sono considerate di carattere normale e daranno luogo soltanto al prolungamento del riposo stesso; tali prestazioni devono avere carattere di assoluta episodicità e imprevedibilità.

## **Articolo 21 - Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona**

Al personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna in favore di soggetti autosufficienti (bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati), e conseguentemente inquadrato nel livello 5, ovvero per discontinue prestazioni assistenziali notturne in favore di soggetti non autosufficienti, e conseguentemente inquadrato nel livello 3 (se non formato) o nel livello 1 (se formato), qualora la collocazione temporale della prestazione sia ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00 sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella allegata al presente contratto, relativa al livello di inquadramento, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 35 e, per il personale non convivente, sussiste l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'adeguata sistemazione per la notte.

Al personale convivente di cui al presente articolo dovranno essere in ogni caso garantite undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.



L'assunzione ai sensi del presente articolo dovrà risultare da apposito atto sottoscritto dalle parti; in tale atto devono essere indicate l'ora di inizio e quella di cessazione dell'assistenza e il suo carattere di prestazione discontinua.

#### **Articolo 22 - Prestazioni esclusivamente d'attesa**

Al personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna, sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella allegata al presente contratto, qualora la durata della presenza stessa sia interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 8.00, fermo restando l'obbligo di consentire al lavoratore il completo riposo notturno in un alloggio idoneo.

Qualora venissero richieste al lavoratore prestazioni diverse dalla presenza, queste non saranno considerate lavoro straordinario, bensì retribuite aggiuntivamente sulla base delle retribuzioni previste per i lavoratori non conviventi, come da tabella allegata al presente contratto, con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato.

L'assunzione dovrà risultare da apposito atto sottoscritto e scambiato tra le parti.

#### **Articolo 23 - Tutela del lavoro minorile**

Non è ammessa l'assunzione dei minori degli anni 16.

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

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

Sono altresì da osservare le disposizioni dell'art. 4 della legge 2 aprile 1958, n. 339, secondo cui il datore di lavoro, che intenda assumere e fare convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenne, deve farsi 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.

#### **Articolo 24 - Tutela delle condizioni di lavoro**

Ogni lavoratore ha diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre, sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente, relativamente agli ambienti domestici. A tal fine il datore di lavoro sarà tenuto a garantire la presenza sull'impianto elettrico di un adeguato interruttore differenziale, cosiddetto salvavita.

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro relativi anche all'uso delle attrezzature e all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici.

L'informativa si realizzerà all'atto dell'individuazione delle mansioni o del successivo mutamento delle stesse, mediante la consegna dell'apposito documento che verrà elaborato dall'Ente bilaterale di settore.

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.

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

È nullo ogni patto contrario.

## TITOLO VIII

### COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

#### Articolo 25 - Normativa di riferimento

Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 81 del 2015, recante disposizioni sul riordino della disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni. Il decreto ha apportato novità sostanziali alla regolamentazione previgente in materia di collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto.

L'articolo 2, comma 1, del già menzionato decreto ha disposto che, a far data dal 1 gennaio 2016, troverà applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Il legislatore delegato, al comma 2, ha limitato l'operatività della presunzione di subordinazione di cui al comma 1 andando ad escludere dalla riconduzione al lavoro subordinato le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

L'articolo 52, al comma 2, contestualmente all'abrogazione del lavoro a progetto, dispone la sopravvivenza delle collaborazioni ex Articolo 409 n. 3 c.p.c., che si concretino in prestazioni di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non aventi carattere subordinato.

A seguito delle modifiche normative apportate, ed in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative proprie delle aziende aderenti alle Associazioni firmatarie del presente accordo, le parti in epigrafe sottoscrivono il seguente regolamento contrattuale al fine di individuare gli specifici profili professionali con i quali è possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, definendone altresì il relativo trattamento economico e normativo, ai sensi e per gli effetti dell'Articolo 2, comma 2, D.Lg. 81/2015.





## **Articolo 26 - Validità e sfera di applicazione**

Il presente accordo, si applica esclusivamente alle aziende aderenti alle Associazioni firmatarie del presente accordo.

## **Articolo 27 – Profili professionali**

Le figure professionali dei Collaboratori non subordinati cui si applica il presente accordo sono quelle adibite a:

- attività di alto contenuto tecnologico;
- attività di controllo e coordinamento;
- attività specializzate;
- attività amministrative;
- attività d'ordine.

Nello specifico dei settori verranno sinteticamente individuate le singole mansioni.

Le attività dinanzi elencate potranno svilupparsi con rapporto di lavoro eseguibile quindi per mezzo di collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, punto 3, c.p.c.

In sede aziendale, a seguito di confronto tra le parti sociali saranno individuate in modo articolato le specifiche competenze che le singole figure professionali individuate e denominati "collaboratori" dovranno avere per svolgere autonomamente l'attività e le relative fasce retributive

## **Articolo 28 - Parte economica**

### *Corrispettivo minimo*

Salvo quanto previsto da eventuali accordi individuali il corrispettivo per le attività disciplinate dal presente accordo nazionale, è proporzionale ai compensi definiti dalla legge o dai contratti collettivi di settore applicabili per prestazioni analoghe ed è articolato in un costo predefinito per una prestazione minima base riconosciuta al collaboratore, salvo eventuali elementi accessori fissi o variabili, concordato in sede di contrattazione aziendale o individualmente.

Le natura autonoma del rapporto impedisce che maturino a favore del Collaboratore compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro

Tutti gli importi indicati nel presente accordo collettivo nazionale si intendono al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente.



## **TITOLO IX**



## **COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Articolo 29 - 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. In caso di pluralità di rapporti, i documenti di cui sopra saranno trattenuti da uno dei datori di lavoro con conseguente rilascio di ricevuta. Il lavoratore extracomunitario potrà essere assunto se in possesso del permesso di soggiorno valido per lo svolgimento di lavoro subordinato.

### **Articolo 30 - Assunzione**

L'assunzione del lavoratore avviene ai sensi delle normative legge.

### **Articolo 31 - Contratto individuale di lavoro**

Tra le parti dovrà essere stipulato un contratto di lavoro (lettera di assunzione), nel quale andranno indicati, oltre ad eventuali clausole specifiche:

- a) data dell'inizio del rapporto di lavoro;
- b) livello di appartenenza, nonché, per i collaboratori familiari con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetti all'assistenza di persone, l'anzianità di servizio nel livello A o, se maturata prima del 1° marzo 2007, nella ex terza categoria;
- c) durata del periodo di prova;
- d) esistenza o meno della convivenza;
- e) 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;
- f) durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
- g) eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
- h) collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 36, ultimo comma;
- i) retribuzione pattuita;
- j) l) luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
- k) m) periodo concordato di godimento delle ferie annuali; indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
- l) n) applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto relativamente alla corresponsione dei contributi di assistenza contrattuale.

La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti.



### **Articolo 32 - Assunzione a tempo determinato**

L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera, nella quale devono essere specificate le fattispecie giustificatrici

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

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato; la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, compresa la eventuale proroga, ai tre anni.

A titolo esemplificativo è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro nei seguenti casi:

- per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo; per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;
- per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruitori 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; - per sostituire lavoratori in ferie;
- per l'assistenza extra domiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.

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

### **Articolo 33 - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso**

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.

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.

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:

- 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.

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

Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento non esclude e eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso il lavoratore.

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

In caso di morte del datore di lavoro il rapporto può essere risolto con il rispetto dei termini di preavviso indicati nel presente articolo.

I familiari coabitanti, risultanti dallo stato di famiglia, sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati fino al momento del decesso.

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.

Le dimissioni del lavoratore devono essere convalidate, a norma dell'art. 4, comma 17 e seguenti della Legge 92/2012 in sede sindacale, ovvero presso la Direzione territoriale del lavoro o presso il Centro per l'impiego o anche sottoscrivendo copia della denuncia di cessazione del (rapporto inoltrata dal datore di lavoro alle competenti sedi.

## **TITOLO X**

### **ORARIO DI LAVORO**

#### **Articolo 34 - Orario di lavoro**

1. La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti e comunque, fatto salvo quanto previsto al comma 2, con un massimo di:

- 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi;
- 11 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i lavoratori non conviventi.

I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli 4, 5 e 6, nonché gli studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato



ovvero da Enti pubblici, possono essere assunti in regime di convivenza anche «con orario fino a 30 ore settimanali; il loro orario di lavoro dovrà essere articolato in una delle seguenti tipologie:

- a) interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00;
- b) interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00;
- c) interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in 11 non più di tre giorni settimanali.

A questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una retribuzione pari a quella prevista dalla tabella allegata presente contratto, fermo restando l'obbligo di corresponsione dell'intera retribuzione in natura. Eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario effettivo di lavoro concordato nell'atto scritto di cui al successivo comma 3 saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria, se collocate temporalmente all'interno della tipologia di articolazione dell'orario adottata; le prestazioni collocate temporalmente al di fuori di tale tipologia saranno retribuite in ogni caso con la retribuzione globale di fatto oraria con le maggiorazioni previste dall'art. 20.

L'assunzione ai sensi del comma 2 dovrà risultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risultino l'orario effettivo di lavoro concordato e la sua collocazione temporale nell'ambito delle articolazioni orarie individuate nel stesso comma 2; ai lavoratori così assunti si applicano integralmente tutti gli istituti disciplinati dal presente contratto. Con atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, contenente gli stessi elementi, il rapporto di convivenza con durata normale dell'orario di lavoro concordata ai sensi del comma 1 potrà essere trasformato nel rapporto di convivenza di cui al comma 2 e viceversa.

Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e, qualora il suo orario giornaliero non sia interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00, oppure tra le ore 14.00 e le ore 22.00, ad un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore giornaliere di effettivo riposo. Durante tale riposo il lavoratore potrà uscire dall'abitazione del datore di lavoro, fatta salva in ogni caso la destinazione di tale intervallo all'effettivo recupero delle energie psicofisiche. È consentito il recupero consensuale e a regime normale di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.

La collocazione dell'orario di lavoro è fissata dal datore di lavoro, nell'ambito della durata di cui al comma 1, nei confronti del personale convivente a servizio intero; per il personale convivente con servizio ridotto o non convivente è concordata fra le parti.

Salvo quanto previsto per i rapporti di cui ai precedenti artt. 21 e 22, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00, ed è compensato, se ordinario, con la maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto oraria, se straordinario, in quanto prestato oltre il normale orario di lavoro, così come previsto dall'art. 20.

Le cure personali e delle proprie cose, salvo quelle di servizio, saranno effettuate dal lavoratore fuori dell'orario di lavoro.

Al lavoratore tenuto all'osservanza di un orario giornaliero pari o superiore alle 6 ore, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, spetta la fruizione del pasto, ovvero in difetto di erogazione, un'indennità pari al suo valore convenzionale. Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso senza effettuare prestazioni lavorative, sarà concordato fra le parti e non retribuito.

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 1 o 3, potrà assumere in servizio uno o più lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei livelli 1 o 3, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza. Tali prestazioni saranno retribuite sulla base della apposita comprensiva delle maggiorazioni previste.

#### *Banca ore*

Nei rapporti di lavoro individuali di durata non inferiore alle 30 ore settimanali e con prestazione distribuita su almeno 5 giorni settimanali, è possibile concordare l'istituzione di una banca ore per fronteggiare periodi nei quali, per comprovate ragioni il datore di lavoro possa richiedere prestazioni aggiuntive rispetto all'orario contrattualmente stabilito. Le ore lavorate in misura superiore all'orario contrattualmente previsto, saranno recuperate sotto forma di permessi, da potersi godere anche a giornate, entro e non oltre il 31 marzo dell'anno seguente. Nel caso in cui non sia consentito al lavoratore il recupero di tali ore entro il termine sopraindicato, le ore totalmente e parzialmente non recuperate dovranno essere retribuite come orario di lavoro straordinario entro il 30 aprile dell'anno seguente a quello di svolgimento delle stesse. Le ore di lavoro da far confluire nella banca ore non potranno comunque eccedere, su base settimanale, una percentuale pari al 20% dell'orario settimanale contrattualmente previsto e comunque non potranno eccedere su base annuale, una percentuale pari al 5% dell'orario annuale. La banca ore dovrà essere prevista da apposito accordo scritto anche contenuto nella lettera di assunzione o da altro atto scritto, anche successivo all'assunzione.

#### **Articolo 35 - Riposo settimanale**

Il riposo settimanale, per i lavoratori conviventi, è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore la domenica o in altro giorno concordato tra le parti, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana. In tale giorno il lavoratore presterà la propria attività per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero. Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 12 ore di riposo non domenicale, retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 10%, a meno che tale sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello precedente comma. Il riposo settimanale, per i lavoratori non conviventi, è di 24 ore la domenica o in altro giorno concordato tra le parti.

Il riposo settimanale domenicale è irrinunciabile. Qualora lavoro per esigenze imprevedibili e che non possano essere concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito immediatamente seguente e le ore così lavorate saranno retribuite 20% della retribuzione globale di fatto.

### **TITOLO XI FESTIVITA' FERIE -PERMESSI**

#### **Articolo 36 - Festività nazionali e infrasettimanali**

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,
- 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.

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

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%.

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.

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

### **Articolo 37 - Ferie**

Indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi.

I lavoratori con retribuzione mensile percepiranno la normale retribuzione, senza alcuna decurtazione; quelli con retribuzione ragguagliata alle ore lavorate percepiranno una retribuzione ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale per ogni giorno di ferie godute.

Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze e con quelle del lavoratore, dovrà fissare il periodo di ferie, fermo restando la possibilità di diverso accordo tra le parti, da giugno a settembre.

Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile. A norma dell'art. 10 del D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, un periodo minimo di 4 settimane per ogni anno di servizio non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso previsto al comma 8.

Le ferie hanno di regola carattere continuativo. Esse potranno essere frazionate in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti. La fruizione delle ferie, salvo il caso previsto al comma 7, deve

aver luogo per almeno due settimane entro l'anno di maturazione e, per almeno ulteriori due settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

Durante il periodo di godimento delle ferie il lavoratore ha diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo delle ferie, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni, il compenso sostitutivo convenzionale.

Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, anche in deroga a quanto previsto al comma 4.

In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento d'inizio del godimento del periodo di ferie il lavoratore non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore stesso tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato.

Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso e di licenziamento, né durante il periodo di malattia o infortunio.

Il godimento delle ferie non interrompe la maturazione di tutti gli istituti contrattuali.

#### **Chiarimento a verbale.**

I lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

#### **Articolo 38 - Sospensioni di lavoro extra feriali**

Durante le sospensioni del lavoro extra feriali, per esigenze del datore di lavoro, 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.

Per gravi e documentati motivi il lavoratore potrà richiedere un periodo di sospensione extra feriale senza maturazione di alcun elemento retributivo per un massimo di 12 mesi. datore di lavoro potrà, o meno, convenire con la richiesta.

#### **Articolo 39 - Permessi**

I lavoratori hanno diritto a permessi individuati retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro. I permessi spettano nelle quantità di seguito indicate:

- lavoratori conviventi: 16 ore annue ridotte a 12 per i lavoratori di cui all'art. 35, comma 2);
- lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali: 12 ore annue.



Per i lavoratori non conviventi con orario settimanale inferiore a 30 ore, le 12 ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato.

I lavoratori potranno, inoltre, fruire di permessi non retribuiti su accordo tra le parti.

Il lavoratore colpito da comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il 2° grado ha diritto a un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi.

Al lavoratore padre spettano 2 giornate di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio, anche per l'adempimento degli obblighi di legge.

Al lavoratore che ne faccia richiesta potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti.

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

#### **Articolo 40 - Assenze**

Le assenze del lavoratore debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro. Per quelle derivanti da malattia si applica l'art. 58 e per quelle derivanti da infortunio o malattia professionale l'art. 58.

Le assenze non giustificate entro il quinto giorno, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento. A tal fine la relativa lettera di contestazione e quella di eventuale successivo licenziamento saranno inviate all'indirizzo indicato nella lettera di assunzione, così come previsto dall'art. 30, lettera e del presente contratto.

#### **Articolo 41 - Permessi per formazione professionale**

I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 12 mesi, possono usufruire di un monte-ore annuo di 40 ore di permesso retribuito per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori o assistenti familiari.

Suddetto monte ore potrà essere utilizzato anche per le eventuali attività formative previste dalla normativa e necessarie per il rinnovo dei titoli di soggiorno. In tale ottica i datori di lavoro favoriranno la frequenza, da parte dei lavoratori, a corsi di formazione specifici, gestiti da Enti pubblici ovvero organizzati o riconosciuti dagli Enti bilaterali, anche finalizzati al rinnovo dei titoli di soggiorno.

L'utilizzo del monte ore per le finalità indicate al presente comma dovrà trovare riscontro in apposita documentazione, riportante anche gli orari delle attività formative esercitate.

È esclusa in ogni caso la possibilità di cumulo pluriennale dei permessi in questione.

### **TITOLO XII**

#### **ASPETTATIVA, CONGEDI, DIRITTO ALLO STUDIO**

#### **Articolo 42 - Matrimonio**

In caso di matrimonio spetta al lavoratore un congedo retribuito di 15 giorni di calendario.

Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta, per il periodo del congedo, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni, il compenso sostitutivo convenzionale.

La retribuzione del congedo sarà corrisposta a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.

Il lavoratore potrà scegliere di fruire del congedo matrimoniale anche non in coincidenza con la data del matrimonio, purché entro il termine di un anno dalla stessa e sempreché il matrimonio sia contratto in costanza dello stesso rapporto di lavoro. La mancata fruizione del congedo a causa di dimissioni del lavoratore non determinerà alcun diritto alla relativa indennità sostitutiva.

#### **Articolo 43 - Servizio militare**

Si fa riferimento alle leggi che disciplinano la materia.

#### **Articolo 44 - Trasferimenti**

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

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.

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.

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.

#### **Articolo 45 - Trasferte**

Il lavoratore convivente di cui all'art. 34, 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.

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 all'articolo successivo, 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 istato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

#### **Articolo 46 - Diritto allo studio**



Tenuto conto della funzionalità della vita familiare, il datore di lavoro favorirà la frequenza del lavoratore a corsi scolastici per il conseguimento del diploma di scuola dell'obbligo o di specifico titolo professionale; un attestato di frequenza deve essere esibito mensilmente al datore di lavoro.

Le ore di lavoro non prestate per tali motivi non sono retribuite, ma potranno essere recuperate a regime normale; le ore relative agli esami annuali, entro l'orario giornaliero, saranno retribuite nei limiti di quelle occorrenti agli esami stessi.

### **TITOLO XIII**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO**



Livello 8	collaboratori familiari generici, non addetti all'assistenza delle persone, privi di esperienza professionale o con esperienza inferiore a 18 mesi	€ 646,00	€ 4,69
Livello 7	addetti alla compagnia di persone autosufficienti o baby-sitter	€ 763,00	€ 5,53
Livello 6	collaboratori familiari con esperienza, che svolgono mansioni implicanti specifiche capacità professionali (cameriere, custode, autista, ecc.)	€ 822,00	€ 5,86
Livello 5	assistenti a persone autosufficienti (anziani e bambini) che svolgono anche attività connesse alle esigenze di vitto e pulizia della casa	€ 881,00	€ 6,22
Livello 4	Collaboratori familiari, in possesso di specifiche conoscenze, operano con totale autonomia e responsabilità	€ 939,00	€ 6,51
Livello 3	assistenti a persone autosufficienti e no, senza qualifica professionale, con autonomia decisionale	€ 998,00	€ 6,91



Livello 2	collaboratori familiari con posizioni di responsabilità ed autonomia	€ 1.131,28 + indennità € 168,07	€ 7,68
Livello 1	assistenti a persone autosufficienti e non con qualifica professionale	€ 1.187,47 + indennità € 168,07	€ 8,02

#### Articolo 47 - Minimi retributivi

##### Conviventi part-time

I lavoratori inquadrati nei livelli 4, 5 e 6 possono essere assunti con orario part-time ed in regime di convivenza purché l'orario settimanale non superi le 30 ore e purché l'orario di lavoro risulti articolato in una delle seguenti modalità:

- Interamente collocato tra le 06.00 e le 14.00
- Interamente collocato tra le 14.00 e le 22.00
- Interamente collocato (max. 10 ore non consecutive al giorno) in 3 giorni la settimana.

	Convivente < 30 ore (retribuzione mensile)
Livello 6	€ 588,71
Livello 5	€ 614,06
Livello 4	€ 679,64

##### Presenza notturna

Il livello è unico e la retribuzione mensile nel caso sia richiesta la semplice presenza notturna è pari a € 656,31.

##### Assistenza notturna

Nei casi in cui non si richiede la semplice presenza ma di compiere assistenza notturna, i parametri cambiano e con essi anche la retribuzione mensile spettante.

	Assistenza notturna (valori mensili)	
	Autosufficienti	Non autosufficienti
Livello 5	€ 980,75	
Livello 3		€ 1.111,6
Livello 1		€ 1.372,42

#### Articolo 48 - Retribuzione e prospetto paga

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.

La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:

- a. retribuzione minima contrattuale di cui all'art. 47 comprensiva per i livelli 1 e 2 di uno specifico elemento denominata indennità di funzione;
- b. eventuali scatti di anzianità di cui all'art 50;
- c. eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio art. 49;
- d. eventuale superminimo.

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.

Il datore di lavoro è tenuto a 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.

#### Articolo 49 - Vitto e alloggio

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.

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

I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo articolo(variazioni.)

#### Vitto e alloggio

	Indennità giornaliera
Pranzo e/o colazione	€ 1,91
Cena	€ 1,91
Alloggio	€ 1,66
Totale giornaliero	€ 5,48

#### Articolo 50 - Scatti di anzianità

A decorrere dal 22 maggio 1972 spetta al lavoratore, per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% sulla retribuzione minima contrattuale sino ad un massimo di 6 mesi.





A partire dal 1° agosto 1992 gli scatti non sono assorbibili dall'eventuale superminimo.

Il numero massimo degli scatti è fissato in 7.

#### **Articolo 51 - Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio**

Le retribuzioni minime contrattuali e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal presente contratto, sono variati, da parte della Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo, secondo le variazioni del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall' ISTAT al 30 novembre di ogni anno.

La Commissione verrà a tal fine convocata dal Ministero del Lavoro e Previdenza sociale, entro e non oltre il 20 dicembre di ciascun anno, in prima convocazione, e, nelle eventuali successive convocazioni, ogni 15 giorni. Dopo la terza convocazione, in caso di mancato accordo o di assenza delle parti, il Ministero del Lavoro e Previdenza sociale è delegato dalle Organizzazioni ed Associazioni stipulanti a determinare la variazione periodica della retribuzione minima, secondo quanto stabilito al comma 1, in misura pari all'80% della variazione del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall' ISTAT per quanto concerne le retribuzioni minime contrattuali e in misura pari al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio.

Le retribuzioni minime contrattuali ed i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati ai sensi dei commi precedenti, hanno decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno, se non diversamente stabilito dalle Parti.

#### **Articolo 52 - Tredicesima mensilità**

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.

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.

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.

#### **Articolo 53 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)**

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 dei 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

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.

L'ammontare del T.F.R. 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.

Per i periodi di servizio antecedenti il 29 maggio 1982 l'indennità di anzianità è determinata nelle seguenti misure:

A) Per rapporto di lavoro in regime di convivenza, o di non convivenza con orario settimanale superiore alle 24 ore:

1) per l'anzianità maturata anteriormente al 1° maggio 1980:

- a. al personale già considerato impiegato: 15 giorni per anno per ogni anno d'anzianità;
- b. al personale già considerato operaio: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;

2) per l'anzianità maturata dopo il 1° maggio 1980:

- a. al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità;
- b. al personale già considerato operaio: 15 giorni per ogni anno d'anzianità;

3) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1980 al 28 maggio 1990:

- a. al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità
- b. al personale già considerato operaio: 20 giorni per ogni anno d'anzianità.

B) Per il rapporto di lavoro di meno di 24 ore settimanali:

1) per l'anzianità maturata anteriormente al 22 maggio 1980: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;

2) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1980: 10 giorni per ogni anno d'anzianità;

3) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1980: 15 giorni per ogni anno di anzianità;

4) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1980 ai 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 T.F.R.

Ai fini del computo di cui al comma 4, il valore della giornata lavorativa si ottiene dividendo per 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 54 - Indennità in caso di morte



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<sup>o</sup> grado e agli affini entro il 2<sup>o</sup> grado.

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.

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

## **TITOLO XIV**

### **GRAVIDANZA E PUERPERIO**

#### **Articolo 55 - Tutela delle lavoratrici madri**

Si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, con le limitazioni ivi indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi.

È vietato adibire al lavoro le donne:

- a. durante i 2 mesi precedenti dalla data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;
- b. per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;
- c. durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati.

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

Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa. Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono inefficaci ed improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta e convalidate con le modalità di cui all'art.52 comma 9. Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, ai sensi del comma 3, la lavoratrice non è tenuta al preavviso.

Si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi, con le limitazioni indicate.

#### **Dichiarazione a verbale:**

L'Organizzazione Sindacale dei lavoratori esprime la necessità di superare i limiti attuali adeguando la normativa contrattuale a quanto previsto dalla convenzione OIL n. 189/2011.

Pertanto, al fine di parificare le tutele di tutte le lavoratrici, promuoveranno ogni utile iniziativa nei confronti di enti, organi e istituzioni.

#### **Dichiarazione a verbale:**

L'Associazione dei datori di lavoro ritiene che le attuali normative di legge rispettino sostanzialmente il dettato dalla Convenzione OIL n. 189/2011 che prevede, in favore delle lavoratrici del settore domestico, condizioni non meno favorevoli di quelle applicabili agli altri settori tenuto conto delle particolari condizioni esistenti nell'ambito delle famiglie, datrici di lavoro domestico.

## **TITOLO XV MALATTIE E INFORTUNI**

### **Articolo 56 — Malattia**

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.

Il lavoratore dovrà successivamente medico, rilasciato entro il giorno successivo prognosi di inabilità al lavoro, deve essere consegnato al datore di lavoro entro due giorni dal relativo rilascio.

Per i lavoratori conviventi non è necessario espressamente richiesto dal datore di lavoro. Rimane l'obbligo medico per i conviventi, qualora la malattia quali i lavoratori non siano presenti nell'abitazione del datore di lavoro.

In caso di malattia, pasto 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.

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.

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

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 ai punti 1, 2, 3 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.

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



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.

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

#### **Articolo 57 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale**

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spetta al lavoratore, convivente non convivente, a 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.

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.

Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spettano le prestazioni previste del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni.

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

- a) entro le 24 ore e telegraficamente per quelli mortali o presunti tali;
- b) 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.

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.

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

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.

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

#### **TITOLO XVI VIGENZA CONTRATTUALE**

#### Articolo 58 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1h Dicembre 2021 e scadrà il 31 Dicembre 2024 e resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo.

In caso di mancata disdetta di una delle parti, da comunicarsi almeno 3 mesi prima della data di scadenza a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, il contratto s'intenderà tacitamente rinnovato per un triennio.

Le parti si riuniranno alla scadenza del presente contratto per verificare l'opportunità di apporvi modifiche.

