

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*Sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico*

**Testo coordinato con le modifiche introdotte dall'Accordo integrativo del 31/05/2023  
(Validità dal 01/06/2023 al 31/01/2026)**









  
  
**F.I.S.A.L.S.**

  
associazione  
**Familycare**  
Viale Castelfacani 412 - 55100 Lucca  
C.F. 9200120093  
N. Verde 800 62 90 22

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*Sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico*

Testo Coordinato con le modifiche introdotte dall'Accordo integrativo del 31/05/2023  
(Decorrenza: 1/06/2023 – 31/01/2026)

*Parti stipulanti*

1. UNILAVORO PMI – FEDERAZIONE NAZIONALE DELLE PICCOLE E MEDIE  
IMPRESE
2. ASSOCIAZIONE FAMILYCARE
3. FISDAT

E

2. CONFSAL FISALS

*Testo del c.c.n.l.*

### **Articolo 1 – Sfera di applicazione**

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutti i lavoratori domestici come disciplinati dalla legge n. 339 del 1958 ed in ogni caso agli addetti al funzionamento ed alle necessità della vita familiare. Per lavoratori domestici si intendono coloro che prestano la loro opera per tutte le necessità di assistenza, cura e gestione delle persone e dei luoghi da essi usufruiti. E' ammessa la contrattazione di 2° livello in sede territoriale.

L'esistenza di vincoli di coniugio, parentela o affinità entro il terzo grado con il datore di lavoro o con il soggetto assistito, non esclude la possibilità di assunzione del familiare assistente come lavoratore dipendente così come previsto dall'art. 1 DPR 31.12.1971, n. 1403 nonché nei casi di assistenza a soggetti fragili. Sul punto le parti auspicano anche l'introduzione di specifica normativa inerente alla figura del "caregiver". In caso di riconoscimento normativo che estenda la portata della normativa attuale, il presente contratto si applicherà anche a tali fattispecie lavorative.

Restano ferme le disposizioni previste dall'Accordo del 24 novembre 1969, n. 68, ratificato con la legge 18 maggio 1973, n.304 (Ratifica ed esecuzione dell'accordo europeo sul collocamento alla pari, con allegati e protocollo, adottato a Strasburgo il 24 novembre 1969).

### **Articolo 2 – Documenti di lavoro**

Al momento delle trattative per l'assunzione, il lavoratore avrà cura di fornire il proprio curriculum contenente, in modo particolare, le esperienze, i titoli e le professionalità acquisite ritenute adeguate e sufficienti all'espletamento delle mansioni da svolgere. Oltre a quanto sopra, sarà cura del lavoratore fornire tutta la documentazione idonea e necessaria secondo la normativa in vigore al momento dell'istaurazione del rapporto a legittimare la regolarità dell'instaurando rapporto di lavoro.



### Articolo 3 – Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)

L'assunzione viene formalizzata con il contratto di lavoro nel quale devono essere indicati: tutti i dati identificativi delle parti contraenti ed eventuali soggetti beneficiari della prestazione;

- a) data di instaurazione del rapporto di lavoro;
- b) dichiarazione del datore di lavoro circa le esigenze specifiche legate alla prestazione richiesta;
- c) dichiarazione del lavoratore di adeguata idoneità professionale e psicofisica all'espletamento della mansione richiesta: nella dichiarazione il lavoratore dovrà specificare che non sussistono motivazioni ostative allo svolgimento delle mansioni richieste;
- d) livello attribuito e mansione concordata;
- e) durata del periodo di prova (in mancanza si applicano i termini previsti nel presente ccnl);
- f) patti di convivenza se concordata;
- g) la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro. Oltre a ciò, il lavoratore è tenuto ad indicare anche un indirizzo e-mail ovvero pec o comunque una identità digitale. Le comunicazioni digitali avranno la stessa efficacia e lo stesso valore di quelle cartacee;
- h) durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione in fasce orarie specifiche per i non conviventi o per i rapporti a tempo determinato e in fascia giornaliera per i conviventi (nel caso di convivente specificare le ore di riposo giornaliera);
- i) per i lavoratori conviventi, la collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla giornata di riposo settimanale spettante;
- j) retribuzione pattuita nelle sue voci minimali e indicazione eventuale di accordi migliorativi specifici;
- k) ambito territoriale nel quale si svolge normalmente la prestazione lavorativa nonché l'indicazione di potenziali mete alternative di svolgimento del rapporto temporaneo;
- l) eventuali richieste del lavoratore su periodi di gradimento per la concessione delle ferie. La concessione del datore di lavoro è limitata all'anno di corso e non crea obblighi o diritti per le parti negli anni successivi.
- m) eventuale indicazione dello spazio che il lavoratore potrà utilizzare per i propri effetti personali;
- n) eventuale presenza di impianti audiovisivi di videosorveglianza all'interno dell'abitazione;
- o) indicazione del ccnl applicato;
- p) eventuale adesione alla banca ore prevista nel presente ccnl;
- q) la data in cui verrà erogato il pagamento della busta paga stessa.

### Articolo 4 - Il lavoro a tempo determinato

Il rapporto di lavoro determinato può avere durata massima di 12 mesi (con 3 proroghe anche distinte) ad eccezione del caso in cui avvenga in sostituzione di altro lavoratore. In quest'ultimo caso potrà essere esteso a tutta la durata della sostituzione senza limiti di proroghe anche avvalendosi di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

## Articolo 5 - 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 e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.

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

Fatte salve eventuali diverse intese fra le parti contraenti, i due lavoratori hanno facoltà di determinare, d'accordo con il datore di lavoro, 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 laddove vi sia previa comunicazione ed assenso da parte del datore di lavoro. 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 ammesse previo consenso del datore di lavoro.

Salvo diverse intese fra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati non comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale che su richiesta del datore di lavoro o su proposta dell'altro prestatore di lavoro, rimane in vigore qualora 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 la possibilità al lavoratore di indicare la persona con la quale, previo consenso del datore di lavoro, egli potrà assumere in solido la prestazione di lavoro. In ogni caso, l'assenza di intesa fra le parti non comporterà l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale qualora il lavoratore sia disponibile ad adempiere all'obbligazione lavorativa, interamente o parzialmente.

## Articolo 6 - Contratto lungo orario

Nel caso in cui si rinvenga l'esigenza di un rapporto di lavoro convivente ma senza la necessità di una presenza notturna, è possibile l'applicazione di tale particolare tipologia contrattuale che prevede un rapporto di lavoro di convivenza nel quale, per accordo fra le parti, il lavoratore al termine della propria prestazione lavorativa faccia ritorno presso la sua residenza o domicilio per il riposo notturno.

Tale vincolo contrattuale prevede il medesimo trattamento economico previsto per i lavoratori conviventi – cui si fa riferimento alle specifiche tabelle - ma non prevede la corresponsione, da parte del datore di lavoro, dell'indennità di vitto ed alloggio né di reperibilità, in considerazione della particolare tipologia di orario.

L'orario di lavoro, da specificarsi al momento dell'assunzione, previsto è dalle ore 8.00 alle ore 20.00 con pausa pranzo di due ore – da intendersi continuative - da concordare fra le parti nell'arco dell'orario di lavoro.

Si rimanda alla corrispondente disciplina prevista dal presente Accordo per i riposi settimanali. Per tutto quanto non specificato si rimanda alle disposizioni generali.

  
F.I.S.A.L.S.  
Associazione Familycare  
Viale Cassiniani, 4/2 - 55100 Lucca  
C.F. 9706240195  
N verde 800 62 90 22

## Articolo 7 – Inquadramento dei lavoratori

I lavoratori individuati nel campo di applicazione del presente CCNL sono classificati secondo il seguente inquadramento.

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

### Livello A

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

- A. Addetto alle pulizie. Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa;
- B. Addetto alla lavanderia. Svolge esclusivamente mansioni relative alla lavanderia;
- C. Aiuto di cucina. Svolge esclusivamente mansioni di supporto al cuoco;
- D. Stalliere. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i;
- E. Assistente ad animali domestici. Svolge esclusivamente mansioni di assistenza ad animali domestici;
- F. Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;
- G. Operaio comune. Svolge esclusivamente mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione.

### Livello A Super

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

### Livello B

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

- A. Collaboratore familiare generico polifunzionale. Svolge le plurime incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, promiscuamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell'ambito del livello di appartenenza;
- B. Custode di abitazione privata. Svolge mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia;
- C. Addetto alla stireria. Svolge mansioni relative alla stiratura;
- D. Cameriere. Svolge servizio di tavola e di camera;
- E. Giardiniere. Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione;
- F. Operaio qualificato. Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione;

  
F.I.S.A.L.S.  
Viale Casaracani 412 - 55100 Lucca  
C.F. 9200722098  
Tel Verde 800 62 90 22

- G. Autista. Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia;
- H. Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro. Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltreché occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.

### Livello B super

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

### Livello C

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

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

### Livello C super

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono le seguenti attività in via stabile e non meramente occasionale:

- A. Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (privo di una formazione specifica), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

### Livello D

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

- A. Amministratore dei beni di famiglia. Svolge mansioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare;
- B. Maggiordomo. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare;
- C. Governante. Svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia, di guardaroba e simili;
- D. Capo cuoco. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla preparazione dei cibi e, in generale, ai compiti della cucina e della dispensa;
- E. Capo giardiniere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla cura delle aree verdi e relativi interventi di manutenzione;

- F. Istitutore. Svolge mansioni di istruzione e/o educazione dei componenti il nucleo familiare.

### Livello D Super

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

Nel caso in cui le prestazioni di cui ai livelli C Super e D Super siano svolti in favore di più soggetti non autosufficienti si dovrà fare riferimento alla specifica tabella retributiva.

Ai fini del diritto all'inquadramento nel livello D Super, è onere del lavoratore comunicare per iscritto al datore di lavoro il conseguimento del diploma attestante la formazione di cui ai paragrafi precedenti e consegnarne copia. Ove il titolo venga conseguito in costanza di rapporto di lavoro, sarà onere del lavoratore comunicarlo al datore di lavoro (consegnando copia dell'attestato) ove rilevante per la variazione di inquadramento. Il titolo sarà elemento determinante per la variazione di inquadramento solamente ove il titolo formativo e soprattutto le competenze acquisite siano utilmente spendibili nell'attività lavorativa.

Per persona non autosufficiente si intende un soggetto non più in grado di svolgere le principali attività della cura e della gestione della propria persona. La definizione si estende anche a soggetti affette da patologie cognitive e relazionali invalidanti.

La formazione del personale che potrà essere addetto al soggetto non autosufficiente, laddove prevista nella qualifica, dovrà essere verificata in relazione a diplomi o titoli formativi (rilasciati a seguito di corsi di durata minima pari a 500 ore) siano essi rilasciati da soggetti nazionali o stranieri ove equipollenti.

### TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

E' ammesso il trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui al presente contratto collettivo quando sono inerenti le finalità di assunzione e di esecuzione del contratto di lavoro. Detta ammissibilità comprende ogni adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o dal presente contratto collettivo ancorché inerente la gestione, la pianificazione, la sicurezza e l'organizzazione del lavoro.

Tale ammissibilità sussiste anche ai fini dell'osservanza dei principi di parità e rispetto delle diversità, della salute e sicurezza sul lavoro, nonché di ogni altro diritto legato all'effettivo esercizio e godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro.

Dette possibilità si estendono anche alle procedure attivate per finalità di cessazione del rapporto di lavoro.



Al riguardo le parti dichiarano che il trattamento dei dati sopra riportati è autorizzato dal presente contratto collettivo in quanto costituisce un elemento comunque necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale. A garanzia dei diritti fondamentali e degli interessi del lavoratore viene posto il limite della funzionalità di tali dati ai fini della gestione del rapporto. A titolo di esempio la gestione dell'appartenenza religiosa sarà utilizzabile ai fini della gestione dei riposi e così via.

È sempre ammessa la gestione dei predetti dati in vista della possibilità che possa verificarsi una emergenza che possa rendere necessario per tutelare un interesse vitale dell'interessato o di un'altra persona fisica qualora l'interessato si trovi nell'incapacità fisica o giuridica di prestare il proprio consenso.

Avendo il presente contratto collettivo un oggetto legato a problematiche familiari e/o personali spesso coincidenti con posizioni "fragili" o particolarmente "confidenziali" è altresì ammesso ogni trattamento di cui sopra da parte di fondazioni od associazioni che abbiano sottoscritto il presente contratto collettivo o che vi abbiano successivamente aderito congiuntamente alle parti sindacali stipulanti, o ad altre entità di tipo religioso e comunque soggetti esterni alle stesse collegate, ovvero enti bilaterali costituiti in applicazione o come espressione del presente contratto collettivo, per il raggiungimento delle finalità in esso stabilite, a condizione che non vengano comunicati all'esterno di tali enti senza scopo di lucro.

A salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati, in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento, il trasferimento di dati personali nell'ambito di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un'attività economica comune e i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro devono sempre avere una giustificazione funzionale, ancorché solo eventuale o in previsione di eventualità. La comunicazione a terzi non rientranti nella descrizione dei soggetti e delle finalità di cui sopra richiede il consenso dell'interessato o del soggetto che possa per suo conto esprimerne validamente la volontà.

E' possibile, in casi di particolari esigenze familiari di vigilanza sui familiari e sulle cose, l'utilizzo di sistemi di video sorveglianza con esclusione delle parti riservate al dipendente ovvero dei servizi igienici. In caso di tale utilizzo, ciascuna parte interessata potrà dare informativa alle associazioni che hanno sottoscritto il presente contratto ed alle quali le parti siano regolarmente iscritte e nei confronti delle quali siano in regola con l'iscrizione.

In caso di disagio ciascuno dei contraenti potrà segnalare le circostanze relative all'associazione che ha sottoscritto il presente contratto collettivo che potrà attivarsi per verificare il rispetto delle legittime finalità del processo di sorveglianza o controllo a distanza.

Tutti i dati che verranno conosciuti dagli organismi indicati dal presente contratto collettivo saranno trattati nel rispetto di quanto sopra stabilito e delle vigenti norme in materia di riservatezza dei dati personali.

## Articolo 8 – Prestazioni in orario notturno

### 1) Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona (Assistenza Notturna)

Per discontinua prestazione notturna di cura alla persona si intende la prestazione lavorativa ove al lavoratore è richiesto non solo di essere a disposizione durante l'orario notturno ma anche di rimanere



sveglia per svolgere mansioni di assistenza attiva. Ove il lavoratore non sia convivente dovrà essere fornita la prima colazione e/o la cena in base all'orario della prestazione oltre ad una idonea sistemazione. Al personale convivente di cui al presente articolo dovranno essere in ogni caso garantite undici ore di riposo consecutivo nelle ventiquattro ore successive alla prestazione notturna. Al personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna in favore di autosufficienti – B Super – ovvero al personale assunto per discontinue prestazioni assistenziali notturne in favore di soggetti non autosufficienti – livello C super ovvero D Super – si applicherà la retribuzione prevista nella tabella D allegata corrispondente al livello specifico del lavoratore, ove la prestazione sia collocata temporalmente tra le ore 20.00 e le ore 8.00 del mattino.

In considerazione del fatto che il lavoro di assistenza notturna è normalmente caratterizzato da attività riconducibile prevalentemente a semplice attesa o custodia, l'orario normale da considerare ai fini retributivi e contributivi, fatte salve le ipotesi di diverso e più intenso e continuativo impegno, è pari ad otto ore giornaliere convenzionalmente determinate anche ai fini contributivi. Laddove il rapporto venga definito ad ore la prestazione del lavoratore sarà retribuita sulla base delle ore lavorate, resta salva la disciplina ai fini contributivi.

L'assunzione per prestazioni discontinue dovrà essere determinata in forma scritta specificando la fascia oraria dell'assistenza ed il suo carattere discontinuo.

## 2) Prestazioni esclusivamente di attesa (Presenza Notturna)

Al personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna (che si verifica qualora l'assistito abbia necessità di avere una persona a disposizione in caso di bisogno o per non rimanere solo durante la notte), verrà applicata la specifica tabella retributiva inerente alle prestazioni di attesa che si svolgono all'interno della fascia oraria tra le ore 21.00 e le ore 8.00. Deve essere garantito al lavoratore il riposo notturno in un alloggio idoneo.

Eventuali prestazioni non di mera attesa, verranno retribuite sulla base delle retribuzioni previste per i non conviventi come da tabella C allegata, limitatamente al tempo effettivamente impiegato per gli specifici interventi.

Fatta salva la fascia oraria indicata al comma 1, ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo di cui all'art. 44, l'orario convenzionale di lavoro è pari a cinque ore giornaliere, oltre alle prestazioni eventualmente retribuite ai sensi del comma 2.

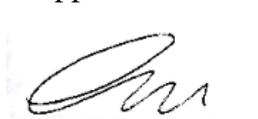
L'assunzione con l'indicazione del rapporto di mera attesa dovrà risultare da apposito atto sottoscritto dalle parti.

## Articolo 9 – Periodo di prova

I lavoratori inquadrati nei livelli D) e D super) ed i lavoratori operanti in regime di convivenza indipendentemente dal livello di inquadramento, sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito di 30 giorni di lavoro effettivo. Per i restanti rapporti di lavoro, il periodo di prova è di 8 giorni di lavoro effettivo. Per i contratti a termine inferiori a 30 giorni si considera patto di prova un periodo pari ad 1/6 del periodo totale di contratto con arrotondamento per eccesso.

I periodi di malattia ovvero di infortunio sul lavoro sono esclusi dal computo delle giornate di lavoro utili al superamento del periodo di prova.

Ove non risolto il rapporto di lavoro durante il periodo di prova, lo stesso si intende

  
F.I.S.A.L.S.  
associazione  
familycare  
Viale Casiriacani, 412 - 55100 Lucca  
C.F. 9200722098  
Tel. Verde 800 62 90 22

confermato.

Ove invece il rapporto si risolva durante tale periodo non sarà necessario concedere alcun termine di preavviso ed andrà corrisposta esclusivamente la retribuzione relativa al lavoro prestato.

Nel caso in cui il lavoratore sia assunto come prima provenienza da altra regione e non abbia provveduto a variare la propria residenza, in caso di risoluzione del rapporto – non per giusta causa – spetterà un preavviso di tre giorni ovvero la retribuzione relativa. L'apposizione del periodo di prova deve risultare da atto scritto.

### Articolo 10 – Riposo settimanale

Il riposo settimanale, per i lavoratori conviventi, è di 36 ore e deve essere goduto in maniera siffatta;

- 24 ore alla domenica;
- 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti. 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, esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato ai sensi del precedente comma.

Il riposo settimanale, per i lavoratori non conviventi, è di 24 ore da godersi la domenica. Il riposo settimanale domenicale è irrinunciabile. Qualora fossero richieste prestazioni di lavoro per esigenze imprevedibili e che non possano essere altrimenti soddisfatte, sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente e le ore così lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 60% della retribuzione globale di fatto.

Qualora il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, le parti potranno accordarsi sulla sostituzione, a tutti gli effetti contrattuali, della domenica con altra giornata; in difetto di accordo, sarà data integrale applicazione ai commi precedenti.

### Articolo 11 – Orario di lavoro

La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti, con un massimo di:

A) per i lavoratori conviventi:

- 10 ore giornaliere intervallate da una o più pause di complessive ore 2 da poter godere sia in casa che fuori casa;

- Ai fini contributivi e per i livelli B e Bs convivente, oltre che Cs e Ds, saranno indicate 40 o 54 ore settimanali da concordare tra le parti al momento dell'assunzione;

B) per i lavoratori non conviventi:

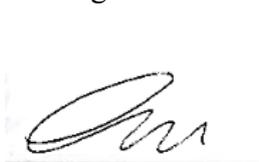
- 8 ore giornaliere, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni.

I lavoratori di cui ai livelli Cs e Ds adibiti alla sostituzione, nelle ore o nelle giornate di riposo, di lavoratore convivente addetto all'assistenza di persona non autosufficiente potranno essere assunti con orari che variano dalle 12 alle 16 ore settimanali:

- 12 ore, nel caso la sostituzione sia per le 24 ore
- 16 ore nel caso la sostituzione sia per le 36 ore

Vedasi apposita tabella per la retribuzione di tali lavoratori.

I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e B super, nonché gli studenti fra i 16 e i 40 anni che svolgano corsi di studio volti all'ottenimento di titoli riconosciuti dallo Stato o da enti pubblici

  
F.I.S.A.L.S.  
Associazione  
Familiacare  
Viale Cassiniani, 4/2 - 55100 Lucca  
C.F. 97067200452  
N. verde 800 62 90 22

italiani, possono essere assunti anche 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 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 retributiva B allegata al 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 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. 13.

L'assunzione ai sensi del comma precedente 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 nello stesso comma; 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 e viceversa.

Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e un riposo giornaliero di 2 ore da poter usufruire all'interno o all'esterno dell'abitazione, come da accordi tra le parti. Ove il lavoratore aderisca alla banca ore, le eventuali ore lavorate in più, saranno riposate successivamente come da rendicontazione specifica e fatti sempre salvi i limiti di legge.

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.

L'orario di lavoro è determinato dal datore di lavoro, nell'ambito della durata di cui al comma 1, nei confronti del personale convivente a servizio pieno; mentre per il personale convivente con servizio ridotto o non convivente è concordata fra le parti. Salvo quanto previsto in ordine alle prestazioni discontinue ed a quelle di semplice attesa, il lavoro notturno così come definito dalla normativa nazionale è compensato, se ordinario, con la maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto oraria, mentre se straordinario, sarà maggiorato così come previsto dall'articolo dedicato a tale prestazione. Per i lavoratori conviventi la retribuzione della specifica tabella.

Le cure personali del lavoratore ovvero dei beni propri non connessi strettamente al servizio, saranno gestiti dallo stesso all'esterno dell'orario di lavoro.

Al lavoratore che svolge un orario di lavoro giornaliero pari o superiore alle 6 ore di presenza sul posto di lavoro, spetta un pasto, ovvero, un'indennità pari al suo valore convenzionale.

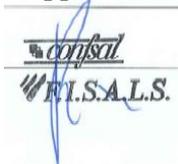
La pausa pasto, della durata concordata tra le parti, non sarà conteggiata a fini retributivi, salvo che nella stessa non venga svolta specifica attività lavorativa.

Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso senza effettuare prestazioni lavorative, sarà concordato fra le parti e non retribuito.

## **Articolo 12 – Lavoro straordinario e supplementare**

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 o supplementare dovrà pregiudicare il diritto al riposo giornaliero.

È considerato lavoro straordinario quello che eccede la durata giornaliera definita secondo l'orario massimo settimanale previsto dal presente CCNL. È lavoro supplementare quello che viene

  
F.I.S.A.L.S.  
associazione  
familycare  
Viale Casaracani 412 - 55100 Lucca  
C.F. 920722098  
Tel. Verde 800 62 90 22

richiesto in caso di rapporto di lavoro ridotto fino allo svolgimento dell'orario massimo settimanale previsto nel presente CCNL.

È esclusa dal conteggio settimanale o comunque periodico del lavoro supplementare o straordinario nonché dalle relative maggiorazioni, lo svolgimento di attività lavorativa connessa alla gestione della banca ore.

Il lavoro straordinario, intendendosi come tale la prestazione lavorativa di cui al secondo comma del presente articolo è compensato con una maggiorazione oraria per i lavoratori conviventi pari a:

- 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle; ore 22.00;
- 60%, se prestato dalle; ore 22.00 alle ore 6. 00;
- 60% in una delle festività indicate nell'art. 14 o nella giornata di domenica, in caso di professione di una religione che preveda la solennizzazione in giornata diversa dalla domenica questa giornata sarà assoggettata alla disciplina del lavoro domenicale.

Il medesimo trattamento, di cui al comma precedente, si applica ai lavoratori non conviventi.

È facoltà delle parti, in sede di stipula del contratto di lavoro individuale, stabilire delle maggiorazioni relative alle ore di straordinario ed a quelle di lavoro supplementare superiori rispetto a quelle previste dal presente CCNL, nell'ottica di previsione un regime migliorativo a favore del lavoratore.

Qualora il lavoratore effettui prestazioni lavorative all'interno delle due ore dedicate alla pausa pranzo dette ore verranno computate e gestite come straordinario.

Il lavoro straordinario o supplementare deve essere comunicato almeno 12 ore prima salvo casi di urgenza, emergenza comunque impreviste. In quest'ultimo caso, ove la prestazione si inserisca all'interno di orari di riposo siano essi notturni o diurni, l'attività viene considerata normale e prevedibile, dando luogo al solo prolungamenti di riposo ove abbiano natura episodica e sporadica. 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 13 – 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,
- dicembre,

  
F.I.S.A.L.S.  
Viale Cacciariani, 4/2 - 55100 Lucca  
C.F. 9206220192  
N° verde 800 62 90 22

- dicembre,
- S. Patrono.

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

Nel caso in cui venga lavorata, sarà corrisposta al lavoratore la maggiorazione oraria del 60% sulla retribuzione globale di fatto.

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 5/3/1977, n. 54, sono state compensate mediante il riconoscimento al lavoratore del godimento dell'intera giornata nelle festività di cui al comma 1.

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

#### Articolo 14 – Ferie

Indipendentemente dalla tipologia di rapporto e dalla sua durata oraria, ad ogni lavoratore spettano 28 giorni di ferie l'anno.

Ove il lavoratore percepisca la retribuzione in base alle ore lavorate e non in misura fissa, per il periodo di ferie percepirà una retribuzione ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale per ogni giorno di ferie godute. Condizioni di miglior favore per il lavoratore potranno essere stabilite fra le Parti in sede di contrattazione individuale.

Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile salvi i casi di interruzione del rapporto di lavoro e quanto previsto ai successivi commi.

Nel caso di lavoratore 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 precedente.

Le ferie devono essere godute per metà nell'anno di maturazione e l'altra metà 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 determinata come da tabella allegata parametrata sulla retribuzione globale di fatto mensile.

Al lavoratore che anche in periodo di ferie utilizzi il vitto e l'alloggio della famiglia, spetta il compenso sostitutivo convenzionale, salvo che non usufruisca per il periodo di dette corrisposizioni.

Nel caso in cui il lavoratore abbia necessità per specifiche ragioni di un periodo più lungo di ferie, previa richiesta scritta al datore di lavoro e corrispondente accordo con lo stesso, le parti potranno prevedere l'accumulo delle ferie nell'arco di un biennio, anche in deroga a quanto sopra stabilito.

In caso di interruzione dei rapporti di lavoro o in caso di godimento delle ferie prima che il lavoratore abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore la quota parte delle ferie maturate annualmente divise in dodicesimi e moltiplicate per i mesi di effettivo lavoro.

Le ferie non possono essere godute durante la malattia o l'infortunio.

Il godimento delle ferie continua a far decorrere la maturazione di tutti gli istituti contrattuali.



Le ferie dovranno essere richieste per l'anno in corso entro febbraio e sarà cura del datore di lavoro accogliere interamente, ovvero in parte, la richiesta.

Nel caso in cui il lavoratore, in accordo con il datore, voglia usufruire di un periodo di ferie maggiore a quelle maturate, i giorni eccedenti le ferie maturate andranno computate nella banca ore ove prevista dalle parti ovvero detto periodo verrà considerato come assenza non retribuita. In quest'ultimo caso non verrà maturato alcun rateo a fini retributivi come neppure a fini contributivi. Il posto di lavoro verrà conservato per interruzioni non superiori a giorni 60.

I giorni di ferie sono indipendenti dalla distribuzione dell'orario di lavoro nelle fasce settimanali ed è comunque considerata su 6 giorni settimanali nel computo delle ferie.

### Articolo 15 – Sospensioni di lavoro extra feriali

Ove il rapporto di lavoro si sospenda per esigenza del datore di lavoro, al lavoratore sarà comunque corrisposta la retribuzione concordata e, nel caso in cui non possa usufruire di vitto ed alloggio – se previsto all'interno del contratto individuale di lavoro – avrà diritto anche al compenso sostitutivo convenzionale.

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. Il datore di lavoro potrà, o meno, convenire con la richiesta.

### Articolo 16 – Permessi

I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per impegni anche parzialmente coincidenti con l'orario di lavoro. I permessi spettano nelle quantità di seguito indicate:

- **lavoratori conviventi:** 16 ore annue ridotte a 12 per i lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e B super, 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
- **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.

Il lavoratore in caso di lutto a familiari conviventi o parenti entro il 2° grado ha diritto a un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi retribuiti e ulteriori 2 giorni – su richiesta del lavoratore – non retribuiti.

Su richiesta del lavoratore, il datore di lavoro potrà concedere per giustificati motivi ulteriori permessi comunque non retribuiti.

Non spetta al lavoratore l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio nei giorni in cui lo stesso sta godendo di permesso non retribuiti.

Al lavoratore padre spettano le giornate di permesso retribuito e di congedo facoltativo in caso di nascita di un figlio, nella misura prevista dalla normativa vigente.

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 17 – Permessi per formazione professionale

I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, su richiesta, possono utilizzare un monte ore annuo di 45 ore come permesso retribuito per la frequenza a percorsi formativi specifici per assistenti familiari o comunque inerenti e funzionali alle mansioni svolte. Dell'attività formativa dovrà essere fornita idonea documentazione al datore di lavoro per la verifica dell'effettività della stessa.

Fermi i requisiti sopra indicati, per la frequenza di corsi di formazione finanziati o comunque riconosciuti dall'Ente bilaterale ESBII, il monte ore annuo dei permessi retribuiti ammonta a 64 ore.

Il monte ore è esclusivamente annuale, non può essere cumulato e pertanto ove non utilizzato decade alla fine di ogni annualità.

Il monte ore annuo di cui al comma 1 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.

## Articolo 18 – Congedo per le donne vittime di violenza di genere

In relazione a quanto previsto dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ove documentati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, potrà astenersi dal lavoro in ragione del percorso di protezione, per un periodo massimo di tre mesi.

Per l'esercizio di tale astensione, la lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro almeno gironi prima dell'inizio e della fine del periodo di congedo, producendo la relativa certificazione.

Detto periodo comunque computato ai fini dell'anzianità nonché degli altri istituti contrattuali indiretti.

La lavoratrice, escluso quanto previsto dal comma 3, durante il periodo di sospensione ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione – erogata a seguito di domanda dell'interessata direttamente dall'INPS – oltre a ricevere contribuzione figurativa per il periodo in oggetto.

Il congedo, gestito su base oraria o giornaliera, nell'arco del triennio dall'avvio della procedura, verrà concordato dalle parti. In caso di mancato accordo si precisa che la fruizione oraria è consentita nella misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero parametrato sulla media degli ultimi due mesi di lavoro prima dell'avvio del congedo.

## Articolo 19 – Assenze

In Caso di assenza il lavoratore deve avvertire e giustificare tempestivamente la circostanza al datore di lavoro.

Le assenze non giustificate entro i successivi cinque giorni sono da considerarsi giusta causa di licenziamento. A tal fine la relativa lettera di contestazione e quella di eventuale successivo licenziamento saranno inviate all'indirizzo informatico indicato nella lettera di assunzione e inviate



anche in forma cartacea alla residenza ovvero al domicilio indicato per la corrispondenza con il datore di lavoro.

### **Articolo 20 – Banca ore**

Nei rapporti di lavoro individuali, è possibile concordare l'istituzione di una banca ore per fronteggiare periodi nei quali, 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 dicembre dell'anno seguente.

Nel caso in cui non sia consentito al lavoratore il recupero di tali ore entro il termine sopra indicato, le ore totalmente o parzialmente non recuperate dovranno essere retribuite come ore di lavoro ordinario, supplementare o straordinario determinato sulla base dell'orario normale stabilito nel contratto individuale.

Lo svolgimento delle ore di recupero dovrà comunque sempre avvenire all'interno dei limiti legali previsti per l'attività giornaliera o settimanale.

Le ore svolte in eccedenza rispetto a quanto concordato nel contratto di assunzione, non potranno comunque eccedere, su base annuale, una percentuale pari al 10% dell'orario complessivo.

Il lavoratore può aderire alla banca ore con il contratto di assunzione o con atto successivo comunque in forma scritta,

La banca ore sarà da considerarsi sia a debito che a credito. In caso di impossibilità nella prestazione lavorativa per causa inerente il datore di lavoro, il lavoratore maturerà un debito di ore da svolgere, ove invece siano richieste ore maggiori per esigenze familiari, le stesse verranno riposate dal lavoratore successivamente. Per la fruizione di tali riposi è necessario che il lavoratore li richieda con almeno 3 giorni di anticipo e previo accordo con il datore di lavoro.

### **Articolo 21 – Diritto allo studio**

Avendo riguardo alle esigenze familiari e di assistenza, il datore di lavoro potrà favorire l'avvio o la prosecuzione di percorsi scolastici o di qualificazione professionale. Il lavoratore è tenuto a dare periodico riscontro delle attività svolte e comunque a richiesta dal datore di lavoro.

Le assenze per le ragioni sopra indicate saranno non retribuite, ma nel caso in cui il lavoratore abbia aderito alla banca ore, le stesse saranno contabilizzate e recuperate in seguito.

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.

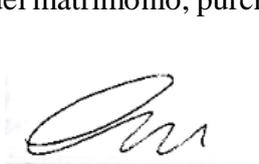
### **Articolo 22 – Matrimonio**

Spetta un congedo retribuito di 15 giorni di calendario al lavoratore che celebri durante il rapporto di lavoro l'atto matrimoniale.

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

  
F.I.S.A.L.S.  
Associazione Familycare  
Viale Cassiniani, 4/2 - 55100 Lucca  
C.F. 9706220195  
N verde 800 62 90 22

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 23 – Tutela delle lavoratrici madri

In caso di stato di gravidanza durante il rapporto di lavoro si applicano tutte le norme generali di tutela delle lavoratrici madri e lavoratori con prole.

- È vietato adibire al lavoro le donne:
  1. durante i 2 mesi precedenti la presunta data del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge
  2. per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto
  3. durante i 3 mesi dopo il parto, salvo posticipi autorizzati

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

Dall'inizio della gravidanza, purchè intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non potrà essere licenziata, salvo per giusta causa. Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono inefficaci ed improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta o se non intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113, 4° comma, del codice civile. Le assenze non giustificate entro i 5 giorni, ove non si verificano 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, 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.

### Articolo 24 – Tutela del lavoro minorile

L'assunzione di minori è consentita nei limiti e secondo i requisiti di legge. L'adibizione al lavoro notturno di minori è vietata salvo casi eccezionali dovuti a forza maggiore.

### Articolo 25 – Malattia

Il lavoratore affetto da malattia ed impossibilitato alla prestazione lavorativa dovrà avvertire tempestivamente il datore di lavoro e comunque entro e non oltre l'orario di inizio della prestazione lavorativa. Dovrà inoltre tempestivamente far pervenire idonea documentazione medica comprovante la malattia. La certificazione medica dovrà essere ottenuta entro il giorno successivo all'inizio della malattia ed il certificato di inabilità al lavoro dovrà essere inviato al datore di lavoro entro due giorni anche a mezzo informatico.

La conservazione del posto in caso di malattia è rispettivamente nei rapporti con anzianità di servizio

- inferiore a 6 mesi, superato il periodo di prova, di 15
- Da più di 6 mesi ai 2 anni, 50 giorni di calendario
- superiore ai 2 anni, 180 giorni di calendario

Periodi calcolati nell'anno solare di 365 giorni dall'evento



Detti periodi di conservazione sono aumentati del 50% in caso di malattia oncologia documentata dagli uffici Asl.

Durante detti periodi di malattia decorre la retribuzione globale di fatto rispettivamente per 8, 10 e 15 giorni – in base al periodo di anzianità di servizio come sopra indicato – nella misura del 50% i primi 3 giorni e del 100% dal 4° in poi.

La quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio non è dovuta in caso di degenza ospedaliera e permanenza presso il domicilio del datore di lavoro.

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

### **Articolo 26 – Tutela delle condizioni di lavoro**

Il datore di lavoro dovrà garantire un ambiente di lavoro adeguato alla prestazione richiesta e comunque sicuro in base alla normativa vigente.

Ove la prestazione necessiti dell'utilizzo di strumentazione peculiare di cui il lavoratore non abbia precedente esperienza o l'ambiente di lavoro presenti rischi atipici, il datore di lavoro provvederà ad informare lo stesso lavoratore sulle regole di sicurezza connesse alle specificità.

L'informativa dovrà essere condivisa con il lavoratore al momento dell'assunzione ovvero nel momento in cui vi sia concreta necessità ove successiva a tale momento. Il documento potrà essere elaborato dal datore di lavoro ovvero lo stesso potrà fare riferimento – previo adeguamento alle specificità del caso – a quello elaborato dall'Ente bilaterale di settore.

Come già sopra indicato, negli ambienti domestici è sempre possibile installare impianti audiovisivi, previa informativa al dipendente. Sono vietate, salvo ragioni peculiari e comunque previa autorizzazione del lavoratore, gli impianti audiovisivi all'interno dell'alloggio del dipendente ovvero nei servizi igienici.

### **Articolo 27 – Infortunio sul lavoro e malattia professionale**

In caso di infortunio o malattia professionale spetta al lavoratore la conservazione del posto di lavoro rispettivamente nei rapporti di anzianità

- Inferiore ai 6 mesi, 15 giorni di calendario
- Da più di 6 mesi a 2 anni, 50 giorni di calendario
- Superiore a 2 anni, 180 giorni di calendario

calcolati nell'anno solare di 365 giorni dall'evento

Le prestazioni erogate dall'INPS, previa denuncia di infortunio del datore di lavoro entro 24 ore in caso di incidente mortale ovvero di 48 ore dalla ricezione del certificato negli altri casi, sono determinate in base al DPR 1124 del 30 giugno 1965.

E' a carico del datore di lavoro la paga globale di fatto per i primi 3 giorni di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o malattia professionale.

La quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio non è dovuta in caso di degenza ospedaliera.

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

### **Articolo 28 – Trasferimenti**

In caso di trasferimento ad oltre 50 km dal luogo di lavoro il datore di lavoro dovrà informare preventivamente e per scritto il lavoratore almeno 15 giorni prima. La comunicazione potrà



essere anche solo orale e con 2 giorni di preavviso nel caso in cui la sede di trasferimento è stata preventivamente indicata dal datore di lavoro al momento dell'assunzione.

Spetta al lavoratore trasferito oltre i 50 km dalla località di lavoro normale una diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto di tale periodo. Tale importo è dovuto per i primi 15 giorni di spostamento.

Il datore di lavoro rimborserà al lavoratore le eventuali spese di viaggio ove non vi provvede direttamente.

Ove non sia rispettato il termine di preavviso sopra indicato, il lavoratore che non aderisce al trasferimento avrà diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

### **Articolo 29 – Trasferte**

Il lavoratore è tenuto a seguire il datore di lavoro nelle proprie trasferte, ove richiesto.

Per i lavoratori conviventi, nel caso di trasferta, superiore ai 15 giorni e nel caso in cui la località sia distante oltre 50 km dalla sede di lavoro normale, sarà prevista una diaria giornaliera pari al 20%.

Per i non conviventi, nel caso di trasferta superiore ai 15 giorni e nel caso in cui la località sia distante oltre 50 km dalla sede di lavoro normale, sarà prevista una diaria giornaliera pari al 30%.

Non spettano indennità ove nel contratto di assunzione sia già indicata la possibilità di trasferta con l'indicazione delle località specifiche.

Il datore di lavoro rimborserà al lavoratore le eventuali spese di viaggio previo rendiconto, ove non vi provvede direttamente.

Ove la prestazione sia resa a bordo di imbarcazioni da diporto private, previo adempimento degli oneri relativi a tale tipo di prestazione, si applicheranno le maggiorazioni previste dal CCNL Nautica da Diporto Privato Unilavoro PMI.

### **Articolo 30 – Retribuzione e prospetto paga**

Il datore di lavoro ha l'onere periodico di corrispondere al lavoratore un prospetto paga da consegnare al momento del pagamento della retribuzione.

La paga è costituita da:

- retribuzione minima contrattuale e specifiche indennità – corrispondenti alla qualifica ovvero alle peculiarità del soggetto assistito ovvero alla pluralità di soggetti assistiti come da specifiche tabelle;
- eventuali scatti di anzianità;
- eventuale elemento sostitutivo di vitto ed alloggio;
- eventuale superminimo;
- eventuali ore di lavoro supplementare, straordinario o festività;
- oneri previdenziali;
- eventuale gestione della banca ore;

Ove previsto un superminimo ovvero trattamenti di miglior favore ad personam, questi andranno ad essere assorbiti dalle eventuali indennità specifiche previste nel presente CCNL.

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini per la dichiarazione dei redditi nonché al momento della cessazione del rapporto di lavoro, una attestazione in cui risulti la paga complessiva corrisposta nell'anno.

  
F.I.S.A.L.S.  
associazione  
FAMILYCARE  
Viale Casaracani 412 - 55100 Lucca  
C.F. 9200122098  
Tel. Verde 800 62 90 22

### **Articolo 31 – Certificazione di qualità**

Spetta al lavoratore in possesso della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 una maggiorazione prevista nella tabella .

Tale maggiorazione è dovuta solamente ove la certificazione sia portata a conoscenza del datore di lavoro mediante copia della stessa e con comunicazione scritta e solo per il periodo della sua validità. La stessa viene assorbita dai trattamenti di maggior favore come super minimo ovvero trattamento migliorativo ad personam.

Per i lavoratori inquadrati al livello D Super, la presente indennità è assorbita da quella di funzione di cui alla rispettiva tabella.

### **Articolo 32 – Minimi retributivi**

I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D, E, G, H, I ed L allegate al presente contratto

Le Parti stipulanti si incontreranno annualmente per valutare eventuali variazioni dei minimi retributivi.

### **Articolo 33 – Vitto e alloggio**

Il vitto e l'alloggio devono garantire al lavoratore una alimentazione salubre nelle qualità e sufficiente nella quantità mentre gli ambienti domestici dovranno essere salubri e dignitosi. Nel caso di convivenza l'alloggio dovrà poter garantire al lavoratore la necessaria riservatezza.

Il valore di tali elementi, anche ai fini della relativa indennità, è indicato nella tabella allegata al presente contratto.

### **Articolo 34– Scatti di anzianità**

Ogni due anni di anzianità di servizio spetta al lavoratore un aumento della retribuzione minima del 4%, fino ad un massimo di 8 scatti. Gli scatti verranno contabilizzati dal mese successivo al compimento del biennio.

### **Articolo 35 – Tredicesima mensilità**

Entro il mese di dicembre, il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore una mensilità aggiuntiva determinata sulla base della retribuzione globale di fatto – ivi compresa l'indennità di vitto ed alloggio ove prevista nel contratto di assunzione - Ove il lavoratore sia stato assunto da meno di un anno la relativa tredicesima mensilità sarà calcolata in dodicesimi e moltiplicata per i mesi di effettivo lavoro svolto.

In accordo tra le parti la tredicesima potrà essere corrisposta in ratei mensili in busta paga.

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 36 – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso**

La risoluzione del rapporto di lavoro deve rispettare i seguenti termini di preavviso da ambo le parti:

  
F.I.S.A.L.S.  
Associazione Familycare  
Viale Castelfranco, 412 - 55100 Lucca  
C.F. 9206220192  
N° verde 800 62 90 22

- 16 giorni di calendario nei rapporti entro i 5 anni di anzianità;
- 30 giorni di calendario nei rapporti oltre i 5 anni di anzianità.

I termini indicati sono ridotti del 50% in caso di dimissioni del lavoratore, mentre sono raddoppiati ove il licenziamento del lavoratore giunga all'interno del termine del congedo di maternità.

Ove il lavoratore utilizzi con la propria famiglia un alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro o messo a disposizione dal medesimo, si applicherà il termine di preavviso di 45 giorni. L'alloggio dovrà essere lasciato libero da cose o persone che non siano di proprietà del datore di lavoro.

Ove non venga rispettato tale preavviso, al lavoratore spetta un'indennità pari alla retribuzione del periodo di preavviso non concesso.

Salvo diverso accordo fra le parti, derivante da atto scritto, durante il periodo di preavviso non è possibile usufruire delle ferie: laddove il lavoratore intenda goderne detto periodo di preavviso si interrompe.

Stante il rapporto strettamente fiduciario che deve accompagnare i rapporti di lavoro disciplinati dal presente CCNL, è sempre consentita la possibilità di giungere al licenziamento senza preavviso alcuno ove non vi sia la possibilità di consentire, neppure temporaneamente, il rapporto stesso.

Sono sempre fatti salvi gli eventuali danni connessi a responsabilità del lavoratore.

In caso di dimissioni per giusta causa, spetta al lavoratore l'indennità di mancato preavviso, previa prova della sussistenza della giusta causa lamentata.

Il rapporto di lavoro può essere risolto a seguito della morte del datore di lavoro. In questa eventualità dovranno essere rispettati i termini di preavviso.

I familiari coabitanti, i coniugi, le persone unite da unione civile o da stabile convivenza di fatto ai sensi della L. n. 76/2016 e ss aggiornamenti, il cui stato familiare sia documentato da certificazione storica anagrafica, sono in solido obbligati a corrispondere i crediti di lavoro maturati dal lavoratore. Tale onere è limitato al solo periodo di coabitazione.

Ove il rapporto si interrompa per licenziamento, il datore di lavoro su richiesta del lavoratore, dovrà fornire dichiarazione scritta che documenti il licenziamento.

### **Articolo 37 – Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)**

AL momento dell'interruzione del rapporto di lavoro, deve essere corrisposto al lavoratore il trattamento di fine rapporto (T.F.R.) determinato, a norma della legge 29 maggio 1982, n. 297,

sull'ammontare della paga globale lorda annua – detto importo è diviso per 13,5. Le quote annue accantonate sono incrementate a norma dell'art. 1, comma 4, della citata legge, dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionato e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato

dall'ISTAT, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso. Il lavoratore potrà chiedere al datore di lavoro di versare mensilmente o periodicamente il Tfr presso un fondo assicurativo e di accantonamento dedicato.

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.

E' facoltà del lavoratore chiedere, al momento dell'assunzione ovvero per scritto anche successivamente, che il TFR venga accantonato mensilmente o periodicamente presso soggetti terzi a ciò preposti.

  
F.I.S.A.L.S.  
associazione  
FAMILYCARE  
Viale Casaracani 412 - 55100 Lucca  
C.F. 92001220193  
Tel. Verde 800 62 90 22

### **Articolo 38 – Permessi sindacali**

I componenti degli organismi direttivi territoriali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, la cui carica risulti da apposita attestazione dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza, rilasciata all'atto della nomina, da presentare al datore di lavoro, hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione documentata alle riunioni degli organismi suddetti, nella misura di 6 giorni lavorativi nell'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione al datore di lavoro di norma 3 giorni prima, presentando la richiesta di permesso rilasciata dalle Organizzazioni Sindacali di appartenenza.

### **Articolo 39 - 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° grado e agli affini entro il 2° 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.

### **Articolo 40 – Interpretazione del Contratto**

Le controversie individuali e collettive che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro, riguardanti l'interpretazione autentica delle norme del presente contratto, possono essere demandate all'Ente Bilaterale E.S.B.I.I.

L'ente bilaterale si pronuncerà entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta.

### **Articolo 41 – Commissione Paritetica Nazionale**

Presso l'Ente bilaterale E.S.B.I.I. è costituita una Commissione Paritetica Nazionale per il lavoro domestico, composta da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS. dei lavoratori e da uguale numero di rappresentanti delle Associazioni dei datori di lavoro, stipulanti il presente contratto.

Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti, oltre quanto indicato all'art. 36:

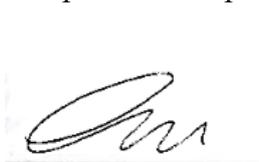
- esprimere pareri e formulare proposte per quanto si riferisce all'applicazione del presente contratto di lavoro;
- esaminare le istanze delle Parti per l'eventuale identificazione di nuove figure professionali;
- esperire il tentativo di conciliazione per le controversie insorte tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e le OO.SS territoriali dei lavoratori, facenti capo alle Associazioni ed Organizzazioni Nazionali, stipulanti il presente contratto.

La Commissione Nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle Parti stipulanti il presente contratto.

Le Parti si impegnano a riunire la Commissione almeno una volta all'anno.

### **Articolo 42 – Conciliazioni**

Per tutte le vertenze individuali di lavoro relative all'applicazione del presente contratto, le parti potranno esperire, prima dell'azione giudiziaria, il tentativo di conciliazione, di cui

  
Viale Casiraghi, 4/2 - 55100 Lucca  
C.F. 9206220195  
N° verde 800 62 90 22

all'articolo 410 e seguenti del Cod. Proc. Civ., presso una sede delle Associazioni territoriali dei datori di lavoro o delle OO.SS. territoriali dei lavoratori facenti capo alle Associazioni e Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente contratto.

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

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

### **Articolo 43 - Ente bilaterale E.S.B.I.I.**

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, in sigla ESBII (Ente Sviluppo Bilaterale Imprese per l'Italia) costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

L'Ente bilaterale ha le seguenti funzioni:

- a. Può istituire un osservatorio che ha il compito di effettuare analisi e studi, al fine di cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel nostro Paese.
- b. promuove ai vari livelli iniziative in materia di formazione, qualificazione professionale e certificazione delle competenze, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, nonché di informazione in materia di sicurezza.
- c. riceve le Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL, o a chi di dovere, agli effetti di quanto previsto dalla legge;
- d. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- e. svolge tutte le funzioni demandate alle parti sociali e dagli accordi territoriali.

Il contributo mensile da destinare in favore di E.S.B.I.I. è stabilito nella misura di € 0.05 centesimi/ ora per lavoratore. Tale contribuzione è erogata dai datori di lavoro, o da loro delegati con bollettino postale o con bonifico bancario (o anche collettivo) da effettuare a E.S.B.I.I., come indicato sul sito internet dell'ente bilaterale.

### **Articolo 44– Contrattazione di secondo livello**

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

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

La contrattazione di cui al precedente comma avrà luogo presso l'ente bilaterale E.S.B.I.I., con la presenza e l'accordo di tutti i soggetti firmatari il presente CCNL.

Essa riguarderà esclusivamente le seguenti materie:

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

Gli accordi stipulati a norma del presente articolo resteranno depositati, ai fini della loro

  
  
Viale Casiriacani 412 - 55100 Lucca  
C.F. 92061220982  
Tel. Verde 800 62 90 22

efficacia, presso l'Ente bilaterale E.S.B.I.I.

#### **Articolo 45 - Assistenza sanitaria integrativa**

Le parti hanno convenuto di stabilire, a decorrere dal momento di recepimento del contratto l'iscrizione obbligatoria di tutti i lavoratori al "Piano sanitario lavoratori domestici" gestito dal Fondo di assistenza sanitaria denominato MEDIPREV, in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51 comma 2 lett. A) del TUIR allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

Per I suddetti lavoratori è prevista una contribuzione nella misura di € 0.06 centesimi / ora per lavoratore. Tale contribuzione è erogata dai datori di lavoro, o da loro delegati, con bollettino postale o con bonifico bancario (anche collettivo) da effettuare a MEDIPREV, come indicato sul sito internet del Fondo Sanitario.

#### **Articolo 46 – Previdenza complementare**

Le Parti concordano di valutare l'istituzione di una forma di previdenza complementare per i lavoratori del settore, con modalità da concordare tra le parti.

#### **Articolo 47 – Contributi di assistenza contrattuale**

Per la pratica realizzazione di quanto previsto dal presente contratto e per il funzionamento degli organismi paritetici al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, E.S.B.I.I. procederà alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale, con esazione a mezzo bollettino postale o bonifico bancario (anche collettivo) da effettuarsi dal datore di lavoro o da suo delegato.

I contributi di cui al presente articolo sono obbligatori. Sono tenuti al loro versamento sia i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura oraria di euro 0,06 dei quali 0,02 a carico del lavoratore.

#### **Articolo 48 – Decorrenza e durata**

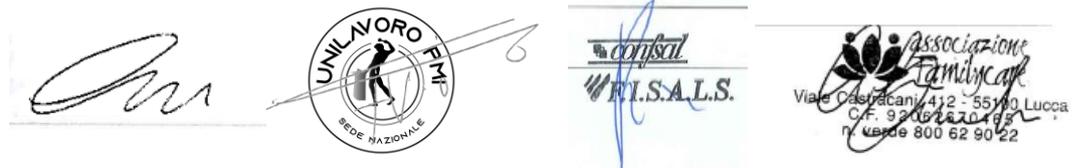
Il presente contratto decorre dal 01/06/2023 al 31/01/2026 Esso resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo.

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

Le Parti si potranno riunire alla scadenza del 1° biennio di vigenza del presente contratto per verificare l'opportunità di apportarvi modifiche.

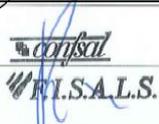
  
F.I.S.A.L.S.  
Associazione  
FAMILYCARE  
Viale Castelfranco, 412 - 55100 Lucca  
C.F. 9207220192  
N° verde 800 62 90 22

<i>Organizzazione</i>	<i>firme</i>
<b>UNILAVORO - PMI</b>	
<b>CONFSAL FISALS</b>	
<b>FISDAT</b>	
<b>ASSOCIAZIONE FAMILYCARE</b>	 Viale Casiriacani 412 - 55100 Lucca C.F. 920622098 N. verde 800 62 90 22



## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le delegazioni trattanti indicano, la Parte firmataria, UNILAVORO PMI, nella persona del Legale Rappresentante Dott. Vito Frija a trasmettere il testo contrattuale al CNEL e al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Organizzazione	firme
UNILAVORO - PMI	
CONFSAL FISALS	
FISDAT	
ASSOCIAZIONE FAMILYCARE	






### ALLEGATO A – TABELLE RETRIBUTIVE

	TABELLA A Lavoratori conviventi	TABELLA B Lavoratori conviventi 3° c. art. 10	TABELLA C Lavoratori non conviventi 1°c. lett B) art. 10	TABELLA D Assistenza Notturna		TABELLA E Presenza Notturna
	Valori mensili in euro	Valori mensili in euro	Valori orari in euro	Valori mensili in euro		Valori mensili in euro
				Autosufficienti	Non Autosufficienti	
LIVELLO A	725,19		5,27			
LIVELLO AS	857,06		6,21			
LIVELLO B	922,98	659,27	6,58			
LIVELLO BS	988,90	692,25	6,99	1.137,23		
LIVELLO C	1.054,85	764,74	7,38			
LIVELLO CS	1.120,76		7,79		1.288,87	
LIVELLO D	1.318,54*		8,98			
LIVELLO DS	1.384,46*		9,36		1.592,17	
LIVELLO UNICO						761,45

\* + indennità 194,98

LIVELLO	TABELLA F				TABELLA G	TABELLA H			TABELLA I		TABELLA L
	INDENNITÀ (valori giornalieri)				Lavoratori in sostituzione e 2° c. art. 10	Indennità (Baby sitter fino al 6° anno età bambino)			Indennità (Addetto a più persone non autosuff.)		(Lavoratori certificati UNI1766/2019)
	pranzo e/o colazione	cena	alloggio	Totale indennità vitto e alloggio	Valori orari	Valori mensili	Valori mensili lavoratori tab. B	Valori orari	Valori mensili	Valori orari	Valori mensili
Livello unico											
A											
AS											
B											8,99
BS	2,26	2,26	1,95	6,47		130,05	91,12	0,79			11,24
C											
CS					8,36				112,34	0,66	11,24
D											
DS					10,09				112,34	0,66	




  
 Associazione Familycare  
 Viale Castelfranco, 412 - 55100 Lucca  
 C.F. 9206220195  
 n° verde 800 62 90 22

