

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

## Sulla disciplina del rapporto di Lavoro Domestico

STIPULATO TRA



## Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

L'anno 2021 il giorno 13 del mese di dicembre in Roma, presso la sede Nazionale della Confael in Via Adolfo Ravà n. 106,

le sottoindicate Parti:

- CONFIMITALIA aderente a CIU, rappresentata dal Presidente Nazionale e legale rappresentante Dott.ssa Gianna Muratori;
- SNALP promosso dalla Confael e aderente a CONFSAL, rappresentata dal Vice Segretario Nazionale Vicario Dott. Egidio Gubbiotto;
- CONFAEL, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Domenico Marrella;

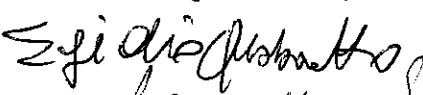
si obbligano a sottoscrivere il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, con decorrenza 01/01/2022 e scadenza 31/12/2024, composto da:

- a) cinquantaquattro articoli;
- b) note a verbale;
- c) tabelle dei minimi retributivi (Tabelle A/L).

letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

Roma, 13 Dicembre 2021

Per CONFIMITALIA 

Per SNALP 

Per CONFAEL 

Indice

Protocollo

Art. 1 – Ambito di applicazione

Art. 2 – Unitarietà della presente disciplina contrattuale

Art. 3 – Condizioni di miglior favore

Art. 4 – Documenti di lavoro

Art. 5 – Assunzione

Art. 6 – Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)

Art. 7 – Assunzione a tempo determinato

Art. 8 – Lavoro ripartito

Art. 9 – Inquadramento contrattuale e declaratoria

Art. 10 – Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona

Art. 11 – Prestazioni esclusivamente d'attesa

- Art. 12 – Periodo di prova
- Art. 13 – Riposo settimanale
- Art. 14 - Orario di lavoro
- Art 15 -Lavoro straordinario
- Art. 16 -Festività nazionali e infrasettimanali
- Art. 17 – Ferie
- Art. 18 - Sospensioni di lavoro extra feriali
- Art. 19 - Permessi
- Art. 20 - Permessi per formazione professionale
- Art. 21 - Congedo per le donne vittime di violenza di genere
- Art. 22 – Assenze
- Art. 23 – Diritto allo studio
- Art. 24 – Matrimonio
- Art. 25 – Tutela delle lavoratrici madri
- Art. 26 – Tutela del lavoro minorile
- Art. 27 – Malattia
- Art. 28 – Tutela delle condizioni di lavoro
- Art. 29 – Infortunio sul lavoro e malattia professionale
- Art. 30 – Tutele previdenziali
- Art. 31 – Servizio militare e richiamo alle armi
- Art. 32 – Trasferimenti
- Art. 33 – Trasferte
- Art. 34 – Retribuzione e prospetto paga
- Art. 35 – Minimi retributivi
- Art. 36 – Vitto e alloggio
- Art. 37 – Scatti di anzianità
- Art. 38 – Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio
- Art. 39 – Tredicesima mensilità
- Art. 40 – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso
- Art. 41 – Trattamento di fine rapporto
- Art. 42 – Indennità in caso di morte
- Art. 43 – Permessi sindacali
- Art. 44 – Interpretazione del contratto
- Art. 45 – Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo
- Art. 46 – Commissione paritetica nazionale
- Art. 47 – Commissioni territoriali di conciliazione
- Art. 48 – Ente Bilaterale Egebil
- Art. 49 – Contrattazione di secondo livello
- Art. 50 – Fondo Assistenti Familiari
- Art. 51 – Previdenza complementare



Art. 52 – Contributi di assistenza contrattuale

Art. 53 – Decorrenza e durata

protocollo d'intesa 'emergenza da COVID-19' - misure di contenimento concordate

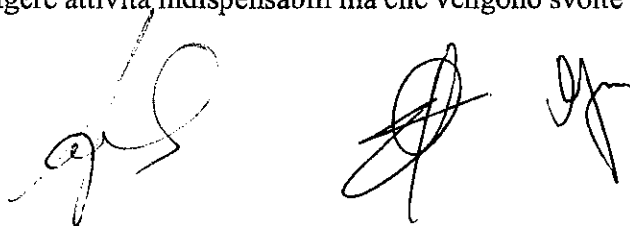
Al riguardo si precisa che, nell'ambito dello scenario epidemiologico causato dal COVID-19, le parti firmatarie del presente accordo si sono incontrate per decidere orientamenti comuni, da concretizzare con la redazione di un protocollo, sulle misure e sugli accorgimenti da adottare negli ambienti di lavoro, al fine, da una parte, di garantire la continuità dei servizi pubblici gestiti e, dall'altra parte, di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori che espletano le attività necessarie a garantire servizi di così elevato valore sociale e sanitario.

Le Parti, preso atto

- delle indicazioni dell'OMS - Organizzazione Mondiale della Sanità, che ha qualificato l'epidemia da COVID -19 una pandemia;
- dei provvedimenti adottati in proposito dal Ministro per la Salute;
- dello stato di emergenza disposto dal Governo sull'intero territorio nazionale e della conseguente necessità di osservare le misure urgenti per il contenimento del contagio adottate con i decreti legge che si sono succeduti al D.L. 23 febbraio 2020, n. 6, convertito dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e successive modifiche e integrazioni, da intendere qui trascritti, nonché di tutte le disposizioni attuative di cui ai Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri che si sono succeduti al D.P.C.M. del 23 febbraio 2020, da intendere qui trascritti;
- della natura di servizio pubblico essenziale dei servizi gestiti, dei quali il legislatore ha assicurato la continuità anche in concomitanza dell'attuale crisi sanitaria, pena l'insorgere di ulteriori gravi conseguenze per la salute pubblica e per il successo delle stesse misure di contenimento della diffusione dell'epidemia in corso;
- della conseguenziale e indifferibile necessità di tutelare la sicurezza dei lavoratori impegnati nello svolgimento del servizio pubblico reso a tutta la collettività e nell'interesse del Paese;
- delle prescrizioni del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro promosso dal Governo e sottoscritto dalle rispettive Confederazioni, in data 14 marzo 2020 ('protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro') e successive modifiche e integrazioni, da intendere qui trascritto e al quale le parti contraenti intendono dare attuazione nella pienezza, anche con disposti integrativi comunque finalizzati a incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia precauzionale di contenimento adottate per contrastare l'epidemia

ritengono necessario

- ridurre il più possibile i tempi di esposizione dei lavoratori al contagio, al fine di contenere il propagarsi del virus, nel rispetto delle disposizioni normative, anche emanate in via d'urgenza, e con l'adozione di specifiche misure di contenimento, ed evitare che un denegato diffondersi del contagio tra i lavoratori possa mettere a rischio anche l'operatività legata a servizi indispensabili, come quelli di distribuzione e di vendita del gas e del ciclo idrico integrale;
- garantire la disponibilità dei servizi erogati, considerando prioritariamente la tutela delle attività di coloro che operano in contesti lavorativi dove sono chiamati a svolgere attività indispensabili ma che vengono svolte in contesti con elevati rischi da esposizione ad agenti virali;



- contribuire, attraverso un sistema di relazioni industriali attento al rispetto della salute, diretto alla sicurezza degli operatori impiegati, e della collettività, e caratterizzato dalla partecipazione e dalla trasparenza nei processi decisionali, alla realizzazione nelle sedi lavorative, e nei luoghi di lavoro connessi, di prassi organizzative dirette a garantire i livelli qualitativi di erogazione del servizio con la prioritaria attenzione per la sicurezza dei lavoratori impiegati, in particolare favorendo l'uniformità delle misure adottate nei diversi ambiti lavorativi;

- promuovere iniziative affinché le Aziende dotino il personale dei Dispositivi di Protezione Individuale - DPI e di ogni altro mezzo necessario per l'operatività e, particolarmente, propongano e diano impulso alle Autorità Pubbliche competenti di disporre l'approvvigionamento dei DPI, e di ogni altro bene necessario al pieno funzionamento della rete e degli impianti, parificando le esigenze di approvvigionamento espresse dalle Aziende dei servizi pubblici locali e a quelle del Comparto Sanitario Nazionale e/o della Protezione Civile;

- sottoscrivere il presente protocollo sia a conferma dell'impegno comune assunto da tutte le Parti sociali nella lotta alla espansione dell'infezione sia per favorire la diffusione dello stesso protocollo nei territori, da assumere a riferimento nell'applicazione dei metodi di prevenzione e tutela della salute dei lavoratori.

e convengono

di costituire un Comitato Nazionale

Le parti, al fine di contribuire alla attuazione dei piani di minimizzazione e/o di contenimento del rischio nella continuità del servizio nelle Aziende, con particolare riferimento a quelle medio-piccole, riservano di istituire un Comitato Nazionale con il compito di esaminare ed affrontare le tematiche relative alla gestione dell'emergenza epidemiologica;

alle attività del Comitato, ove necessario, potranno essere chiamati a partecipare esperti in grado di fornire elementi di conoscenza e di impostare attività di ricerca utili al miglioramento delle condizioni di salute e della sicurezza del settore;

il Comitato si pone come obiettivo il superamento di eventuali situazioni di criticità, rilevate dalle parti o dai Comitati aziendali istituiti, che potrebbero compromettere la correttezza delle prassi adottate in Azienda sulla base sia del Protocollo condiviso sottoscritto in data 14 marzo 2020 tra il Governo e le Parti sociali ed ai DPCM che si sono susseguiti in materia sia del presente protocollo d'intesa.

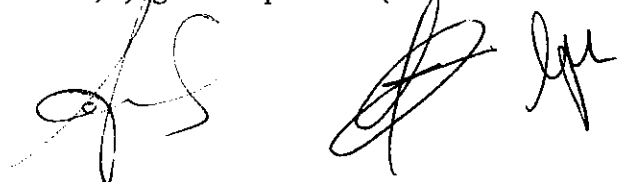
e di adottare le seguenti misure di prevenzione e di contenimento

- sospendere, sino al mantenimento dello stato di emergenza decretato dal Governo, le attività dei reparti aziendali non indispensabili, per limitare, per quanto il più possibile, la presenza del Personale negli uffici aziendali e i connessi spostamenti casa/luogo di lavoro;

- garantire le attività finalizzate ad evitare rischi per la pubblica incolumità, alla continuità della fornitura in caso di interruzioni (a titolo semplificativo e non limitativo, il pronto intervento con le modalità consolidate), al mantenimento dei livelli adeguati di erogazione e di sicurezza dei servizi e dell'accesso alla fornitura;

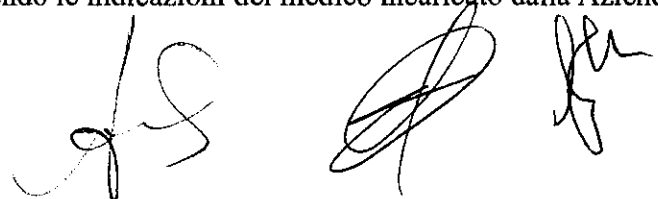
- garantire, nel settore idrico, l'attività indispensabile ad affrontare il rischio connesso ad eventi che potrebbero avere ripercussioni di carattere sanitario o sociale, quali, a titolo esemplificativo e non limitativo, la siccità nelle stagioni estive;

- garantire per le attività essenziali che comportino l'accesso del personale all'interno delle abitazioni private il rispetto delle modalità di cui all'allegato 1, del DPCM 8 marzo 2020 e successive modifiche e integrazioni, di seguito trascritto e per quanto riferibile allo svolgimento dell'attività lavorativa: 'Misure igienico-sanitarie: a) lavarsi spesso le mani. Si raccomanda di mettere a disposizione in tutti i locali pubblici, palestre, supermercati, farmacie e altri luoghi di aggregazione, soluzioni idroalcoliche per il lavaggio delle mani; b) evitare il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute; c) evitare abbracci e strette di mano; d) mantenimento, nei contatti sociali, di una distanza interpersonale di almeno un metro; e) igiene respiratoria (starnutire e/o tossire in un



fazzoletto evitando il contatto delle mani con le secrezioni respiratorie); f) evitare l'uso promiscuo di bottiglie e bicchieri, in particolare durante l'attività sportiva; g) non toccarsi occhi, naso e bocca con le mani; h) coprirsi bocca e naso se si starnutisce o tossisce; i) non prendere farmaci antivirali e antibiotici, a meno che siano prescritti dal medico; l) pulire le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol; m) usare la mascherina solo se si sospetta di essere malati o se si presta assistenza a persone malate';

- raccomandare alle imprese del settore di rispettare le regole e le indicazioni e, in particolare, le misure di sicurezza prescritte nell'allegato 1, lettera d, del DPCM 8 marzo 2020, sopra trascritto;
- privilegiare le modalità di lavoro agile (c.d. 'smart working') per tutte le categorie di lavoratori la cui attività può essere svolta attraverso tale forma di telelavoro;
- richiedere alle Amministrazioni competenti la sospensione e/o la limitazione di tutte le attività non essenziali che possano comportare contatti interpersonali per i lavoratori;
- fare ricorso e attivare l'utilizzo delle ferie e dei permessi spettanti maturati e maturandi nonché degli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, per tutto il personale la cui prestazione sia ritenuta non necessaria, al fine di consentire ai lavoratori l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione, anche a rotazione, in linea con quanto indicato nel DPCM in data 11 marzo 2020, e successive modifiche e integrazioni, nonché nel sopra richiamato Protocollo Condiviso in data 14 marzo 2020 e, all'esito di una intervenuta validità temporale delle richiamate disposizioni e al verificarsi di una riduzione delle attività lavorative, fare ricorso e attivare gli ammortizzatori sociali di legge, in attuazione delle disposizioni emanate e riferite all'emergenza epidemiologica COVID-19;
- qualora, ai fini di garantire la continuità del servizio, sia necessario un presidio fisico presso le sedi aziendali, limitare quantitativamente tale presidio nel minimo necessario e, se possibile, con la previsione di una rotazione tra i lavoratori, e, in ogni caso, assicurando l'adozione di tutte le indicazioni di cui all'allegato 1, del DPCM 8 marzo 2020 e successive modifiche e integrazioni, nonché delle successive emanate e emanande dalla Autorità Sanitarie;
- privilegiare modalità di organizzazione del lavoro per il personale tecnico e operativo che prevedano la partenza da casa per raggiungere i luoghi di svolgimento delle attività, al fine di evitare spostamenti verso il luogo di lavoro e possibili assembramenti negli spogliatoi;
- limitare al massimo gli spostamenti all'interno dei siti aziendali, contingentando gli accessi e la presenza negli spazi comuni;
- limitare ai casi strettamente necessari, e comprovati da motivate ragioni e urgenze, l'accesso di terzi presso le sedi aziendali e vietarne comunque l'accesso se i motivi addotti non siano supportati da tali requisiti e siano comunque diversamente risolvibili senza un ingresso presso le sedi aziendali;
- sospendere, fatte salve necessità dettate da ragioni la cui improcrastinabilità sia dettagliatamente motivata, tutte le trasferte per riunioni, corsi di formazione, seminari e convegni, e, comunque, per tutte quelle iniziative e/o attività per le quali siano prevedibili assembramenti evitabili, privilegiando le audio/video conferenze da remoto;
- sanificare con frequenza e modalità adeguate i luoghi di lavoro e tutte le aree comuni, aumentando gli interventi nei luoghi dove è prevista una attività lavorativa organizzata in più turni giornalieri;
- dotare il Personale dei Dispositivi di Protezione Individuale - DPI idonei in ragione delle diverse situazioni in cui vengono svolte le attività, in coerenza con tutte le prescrizioni dettate dai disposti normativi e regolamentari e dalle Organizzazioni Sanitarie Nazionali;
- aggiornare il documento di valutazione dei rischi dopo l'emanazione di disposizioni normative e regolamentari emanate e presupposte e connesse all'emergenza epidemiologica COVID-19;
- attuare il controllo sanitario del Personale anche seguendo le indicazioni del medico incaricato dalla Azienda.



Le Aziende e le Organizzazioni Sindacali, in tutte le proprie articolazioni, si impegnano a divulgare e far rispettare il presente protocollo nel fine di mantenere rapporti costruttivi e prioritariamente indirizzati alla risoluzione dell'emergenza epidemiologica nel rispetto della salute di tutti i lavoratori.

Il presente Protocollo potrà eventualmente essere integrato e/o modificato dalla Parti sottoscrittrici alla luce degli sviluppi dell'emergenza epidemiologica.

## **Art. 1**

### **Ambito di applicazione**

1. - Il presente C.C.N.L., stipulato tra:

- CONFIMITALIA

da una parte,

e SNALP, CONFAEL

dall'altra,

disciplina in maniera unitaria il rapporto di lavoro domestico, con estensione a tutto il territorio nazionale.

2. - Il contratto si applica agli assistenti familiari (badanti, babysitter, colf ed altri profili professionali di cui al presente C.C.N.L.), 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 di lavoro domestico.

3. - Resta ferma, per i soggetti che ne sono destinatari, la normativa dettata dall'Accordo Europeo di Strasburgo del 24.11.1969, n. 68, sul "Collocamento alla Pari", ratificato con la legge 18.5.1973, n. 304.

## **Art. 2**

### **Unitarietà della presente disciplina contrattuale**

1. - Le norme della presente disciplina collettiva nazionale sono, nell'ambito di ciascuno dei relativi istituti, unitarie e correlate fra di loro; non sono quindi cumulabili con altro trattamento, e sono ritenute dalle parti complessivamente più favorevoli rispetto ad ogni disposizione contrattuale e normativa vigente in materia.

## **Art. 3**

### **Condizioni di miglior favore**

1. - Eventuali trattamenti più favorevoli saranno mantenuti "ad personam".

## **Art. 4**

### **Documenti di lavoro**

1. - Al momento dell'assunzione, il lavoratore dovrà consegnare al datore di lavoro i documenti necessari in conformità con la normativa in vigore ed esibire 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.

2. - Il lavoratore extraUE potrà essere assunto se in possesso del permesso di soggiorno valido per lo svolgimento di lavoro subordinato.

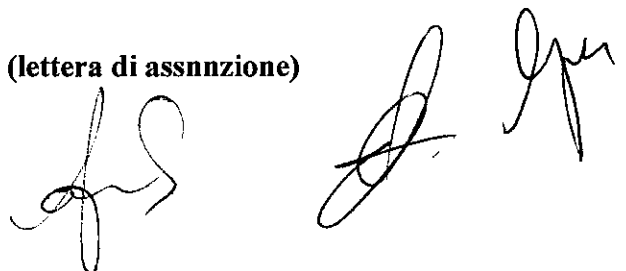
## **Art. 5**

### **Assunzione**

1. - L'assunzione del lavoratore avviene secondo la normativa vigente all'atto dell'assunzione.

## **Art. 6**

### **Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)**



1. - Le Parti dovranno stipulare un contratto di lavoro (lettera di assunzione), nel quale andranno indicati, oltre ad eventuali clausole specifiche:

1.a) data dell'inizio del rapporto di lavoro;

1.b) livello di appartenenza, mansione;

1.c) durata del periodo di prova;

1.d) esistenza o meno della convivenza;

1.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;

1.f) durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;

1.g) eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;

1.h) per i lavoratori conviventi, la collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla giornata di riposo settimanale spettante alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'ultimo comma del successivo art. 13;

1.i) retribuzione concordata;

1.j) luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);

1.k) periodo concordato di godimento delle ferie annuali;

1.l) indicazione dell'idoneo spazio, dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;

1.m) natura obbligatoria del versamento dei contributi di assistenza contrattuale, come indicato nel successivo art. 53;

1.n) eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione;

1.o) applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto.

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

3. - Le variazioni delle condizioni contrattuali, non meramente occasionali, dovranno essere concordate per iscritto tra le Parti.

## Art. 7

### Assunzione a tempo determinato

1. - L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, e comunque è obbligatoria la forma scritta, mediante scambio tra le Parti della relativa lettera di assunzione, nella quale devono essere specificate le fattispecie giustificatrici di tale tipologia di assunzione.

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

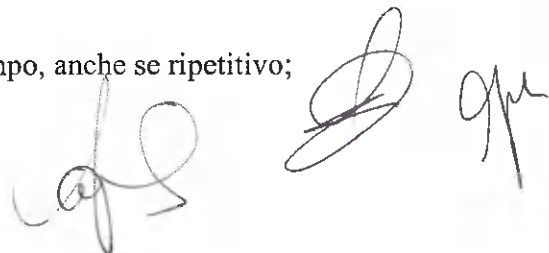
3. - Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi. In questi casi, si possono effettuare fino a 4 proroghe, a condizione che sia giustificata da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

4. - La durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, compresa la eventuale proroga, a 24 mesi.

5. - E' necessario l'inserimento della causale nei contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi.

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

6.a) per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;





- 6.b) 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;
- 6.c) 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;
- 6.d) per sostituire lavoratori in ferie;
- 6.e) per l'assistenza extradomiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.
7. - Per le causali che giustificano l'assunzione a tempo determinato, i datori di lavoro potranno avvalersi altresì della somministrazione di lavoro a tempo determinato.

## **Art. 8**

### **Lavoro ripartito**

1. - Nel rispetto del regolamento allegato al presente contratto, è consentita l'assunzione di due lavoratori che assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa.
2. - Fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa fra le parti contraenti, ciascuno dei due lavoratori resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.
3. - Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta.
4. - 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.
5. - 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.
6. - Nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati a svolgere la propria prestazione, sono espressamente vietate eventuali sostituzioni da parte di terzi.
7. - 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 riconosciuta al lavoratore la facoltà di indicare la persona con la quale, previo consenso del datore di lavoro, egli potrà assumere in solido la prestazione di lavoro. In ogni caso, l'assenza di intesa fra le parti comporterà l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

## **Art. 9**

### **Inquadramento contrattuale e declaratoria**


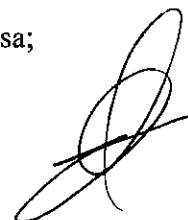
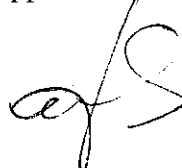
1. - Gli assistenti familiari sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, il più alto dei quali è definito "Super":

#### **Livello A**

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

#### **Profili:**

- a) Addetto alle pulizie. Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa;
- b) Addetto alla lavanderia. Svolge esclusivamente mansioni relative alla lavanderia;
- c) Aiuto di cucina. Svolge esclusivamente mansioni di supporto al cuoco;



- d) Stalliere. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i;
- e) Assistente ad animali domestici. Svolge esclusivamente mansioni di assistenza ad animali domestici;
- f) Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;
- g) Operaio comune. Svolge esclusivamente mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione.

#### Livello A Super

##### Profili:

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

#### Livello B

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

##### Profili:

- a) Collaboratore familiare generico polifunzionale. Svolge le plurime incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, promiscuamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell'ambito del livello di appartenenza;
- b) Custode di abitazione privata. Svolge mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia;
- c) Addetto alla stireria. Svolge mansioni relative alla stiratura;
- d) Cameriere. Svolge servizio di tavola e di camera;
- e) Giardiniere. Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione;
- f) Operaio qualificato. Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione;
- g) Autista. Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia;
- h) Addetto al riassetto delle camere e del servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro. Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltreché occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.

#### Livello B Super

##### Profilo:

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

#### Livello C

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


##### Profilo:

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

#### Livello C Super

##### Profilo:

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



## Livello D

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

### Profili:

- a) Amministratore dei beni di famiglia. Svolge mansioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare;
- b) Maggiordomo. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare;
- c) Governante. Svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia, di guardaroba e simili;
- d) Capo cuoco. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla preparazione dei cibi e, in generale, ai compiti della cucina e della dispensa;
- e) Capo giardiniere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla cura delle aree verdi e relativi interventi di manutenzione;
- f) Istitutore. Svolge mansioni di istruzione e/o educazione dei componenti il nucleo familiare.

## Livello D Super

### Profili:

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

### Note a verbale

1. Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni promiscue ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti.
2. 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.
3. La formazione del personale per l'assistenza a persona non autosufficiente, 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.
4. Ai fini del diritto all' inquadramento nel livello D Super, è onere del lavoratore comunicare per iscritto al datore di lavoro il conseguimento, anche in corso di rapporto di lavoro, di detto diploma e consegnarne copia.
5. Le parti firmatarie, in merito al profilo c) "Assistente familiare educatore formato" inquadrato nel livello D Super, precisano che per il profilo indicato non si intende la figura professionale dell'educatore professionale disciplinato dalla c.d. "Legge Iori" (art. 1, commi 594 e seguenti, L. n. 205 del 2017).

## Art. 10

### Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona

1. - 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 B Super ovvero per discontinue prestazioni assistenziali notturne in favore di soggetti non autosufficienti, e conseguentemente inquadrato nel livello C Super (se non formato) o nel livello D Super (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 D allegata al presente Contratto relativa al livello di



inquadramento, fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 14. Per il personale non convivente, sussiste l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'idonea sistemazione per la notte.

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

3. - Fatta salva la fascia oraria indicata al comma 1 del presente articolo, ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo di cui al successivo articolo 53, l'orario convenzionale di lavoro è pari a otto ore giornaliere.

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

## **Art. 11**

### **Prestazioni esclusivamente d'attesa**

1. - Al personale, assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna, sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla Tabella E 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.

2. - 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 C allegata al presente Contratto, con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato.

3. - Fatta salva la fascia oraria indicata al comma 1, ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo di cui al successivo articolo 53, l'orario convenzionale di lavoro è pari a cinque ore giornaliere, oltre alle prestazioni eventualmente retribuite ai sensi del comma 2 del presente articolo.

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

## **Art. 12**

### **Periodo di prova**

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

2. - Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto comunicazione di recesso s'intende automaticamente confermato.

3. - Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

4. - 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.

5. - Se il lavoratore è stato assunto come prima provenienza da altra Regione, senza avere trasferito la propria residenza, e la risoluzione del rapporto non avvenga per giusta causa, dovrà essere dato dal datore di lavoro un preavviso di 3 giorni o, in difetto, la retribuzione corrispondente.

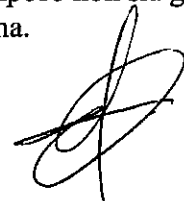
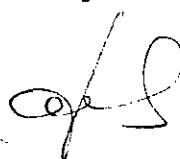
6. - L'apposizione del periodo di prova deve risultare da atto scritto.

## **Art. 13**

### **Riposo settimanale**

1. - Per i lavoratori conviventi, il riposo settimanale è di trentasei ore e deve essere goduto per ventiquattro ore la domenica, mentre le residue dodici 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'erario di lavoro giornaliero.

2. - Qualora vengano effettuate prestazioni nelle dodici ore di riposo non domenicale, esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del quaranta per cento, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato ai sensi del precedente comma.



3. - Per i lavoratori non conviventi, il riposo settimanale è di ventiquattro ore e deve essere goduto la domenica.
4. - 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 sessanta per cento della retribuzione globale di fatto.
5. - Qualora il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, le parti, a tutti gli effetti contrattuali, potranno accordarsi sulla sostituzione della domenica con altra giornata; in difetto di accordo, sarà data integrale applicazione ai commi precedenti

#### **Articolo 14**

#### **Orario di lavoro**

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

1.a) 10 ore giornaliere, non consecutive e con interruzioni, come regolate al comma 8, che possano garantire perlomeno un ristoro e, comunque, un effettivo recupero delle energie psicofisiche, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi;

1.b) 8 ore giornaliere, non consecutive e con interruzioni, come regolate al comma 8, che possano garantire perlomeno un ristoro e, comunque, un effettivo recupero delle energie psicofisiche, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i lavoratori non conviventi.

2. 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, o da altri Enti pubblici, possono essere assunti in regime di convivenza anche con orario di lavoro fino a 30 ore settimanali. Per i lavoratori conviventi inquadrati nei livelli sopra specificati l'orario di lavoro potrà essere articolato in una delle seguenti tipologie:

2.a) interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00;

2.b) interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00;

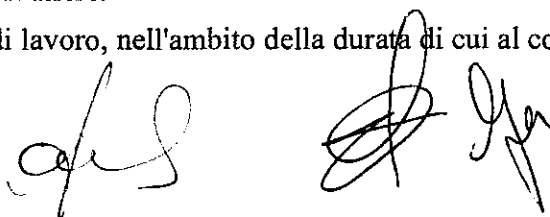
2.c) interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali.

A detti lavoratori si applicano integralmente tutti gli istituti disciplinati dal presente contratto e 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 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 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 temporaneamente al di fuori di tale tipologia saranno retribuite in ogni caso con la retribuzione globale di fatto oraria con le maggiorazioni previste dall'art. 15.

3. 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 nello stesso comma 2. 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.

4. 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, durante il quale potrà uscire dall'abitazione del datore di lavoro, fatta salva la finalità, in tale intervallo, di recuperare effettivamente le 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.

5. 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.

6. Salvo quanto previsto per i rapporti di cui ai precedenti artt. 10 e 11, 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. 15.

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

8. 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.

9. Il datore di lavoro che abbia in servizio uno o più lavoratori a tempo pieno addetti all'assistenza di persone non autosufficienti inquadrati nei livelli CS o DS, potrà assumere in servizio uno o più lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei livelli CS o DS, con prestazioni limitate alla copertura delle ore e giorni di riposo, giornaliere e settimanali, dei lavoratori titolari dell'assistenza. Tali prestazioni saranno retribuite sulla base della Tabella "G" e della Tabella "F" inerente le indennità di vitto e alloggio di cui all'art. 36, qualora spettanti.

## **Articolo 15**

### **Lavoro straordinario**

1. 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.

2. È considerato lavoro straordinario quello che eccede la durata giornaliera o settimanale massima fissata all'art. 14, comma 1, lett. a) e b), salvo che il prolungamento sia preventivamente concordato per il recupero di ore non lavorate.

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

- del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
- del 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
- del 60% in una delle festività indicate nell'art. 16 o nella giornata di domenica.

In caso di professione di una religione che preveda la solennizzazione in giornata diversa dalla domenica, tale giornata sarà assoggetta alla disciplina del lavoro domenicale.

4. Le ore di lavoro prestate dai lavoratori non conviventi, eccedenti le ore 40 e fino alle ore 44 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 maggiorate del 10%.

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

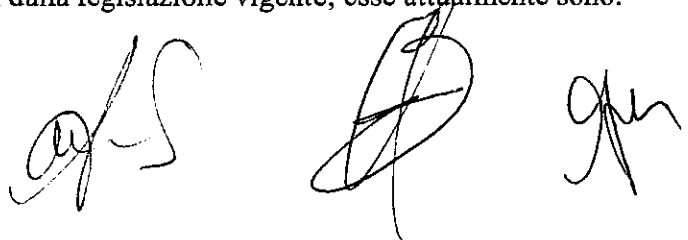
6. In caso di emergenza, le prestazioni effettuate negli orari di riposo notturno e diurno sono considerate di carattere normale e daranno luogo soltanto al prolungamento del riposo stesso; tali prestazioni devono avere carattere di assoluta occasionalità e casualità.

## **Articolo 16**

### **Festività nazionali e infrasettimanali**

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

- 1° gennaio,
- 6 gennaio,



- Lunedì di Pasqua,
- 25 aprile,
- 1° maggio,
- 2 giugno,
- 15 agosto,
- 1° novembre,
- 8 dicembre,
- 25 dicembre,
- 26 dicembre,
- S. Patrono.

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

2. Per il rapporto ad ore le festività di cui al comma 1 verranno retribuite sulla base della normale paga oraria raggugliata a 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.

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

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

5. Le giornate che hanno cessato di essere considerate festive agli effetti civili, ai sensi della legge 5 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 17

### Ferie

1. 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. Ai fini del computo la settimana lavorativa, indipendentemente dalla effettiva distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di sei giorni lavorativi, dal lunedì al sabato.

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

3. Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze e con quelle del lavoratore, dovrà fissare il periodo di ferie da giugno a settembre; resta comunque ferma la possibilità di un diverso accordo.

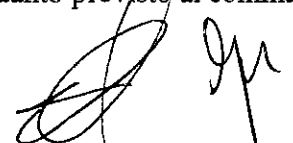
4. A norma dell'art. 10 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane per ogni anno di servizio. Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile e non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il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

5. 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 8, deve aver luogo per almeno due settimane entro l'anno di maturazione e, per il periodo residuo, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

6. 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.

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

8. Il lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo di quello sopra previsto e finalizzato a un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e in deroga a quanto previsto al comma 4,

può concordare con il datore di lavoro di accumulare detto periodo, ma nell'arco massimo di un biennio.

9. 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.

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

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

12. L'eventuale patologia contratta dal lavoratore durante il periodo feriale che determini il ricovero ospedaliero, laddove debitamente certificata, interrompe il godimento delle ferie per l'intera sua durata.

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 18**

### **Sospensioni di lavoro extra feriali**

1. Durante le sospensioni del lavoro extra feriali verificatesi per esigenze del datore di lavoro sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione globale di fatto, e, nel caso in cui il lavoratore usufruisca del vitto e dell'alloggio e che non goda di tali indennità, il compenso sostitutivo convenzionale.

2. 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 e il datore di lavoro potrà, o meno, convenire con la richiesta.

## **Articolo 19**

### **Permessi**

1. Il lavoratore ha diritto a permessi individuali retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate, per le incombenze legate al rinnovo del permesso di soggiorno e per le pratiche di ricongiungimento familiare, se coincidenti, anche parzialmente, con l'orario di lavoro.

I permessi spettano nella misura di seguito indicata:

- al lavoratore convivente: 16 ore annue, ridotte a 12 per i lavoratori di cui all'art. 14, comma 2;

- al lavoratore non convivente con orario non inferiore alle 30 ore settimanali: 12 ore annue, con la precisazione che tali ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato.

2. Il lavoratore, inoltre, potrà richiedere e fruire, nei tempi e nelle modalità concordate con il datore di lavoro, di permessi non retribuiti.

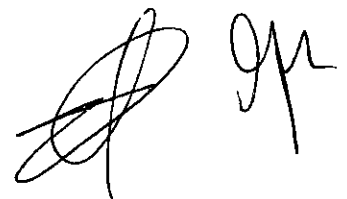
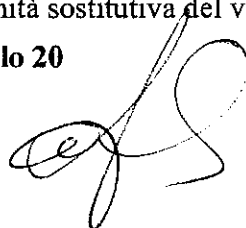
3. Il lavoratore colpito da comprovato decesso di familiari, conviventi o parenti entro il 2° grado, ha diritto a un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi.

4. Il lavoratore che diventa papà, adotta oppure ottiene in affidamento un bambino o una bambina, ha diritto di ottenere il congedo di paternità, se richiesto anche facoltativo, e la retribuzione nella misura prevista dalla normativa vigente.

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

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

## **Articolo 20**





## Permessi per formazione professionale

1. I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 6 mesi, possono usufruire di un monte ore annuo di 40 ore di permesso retribuito per la partecipazione a corsi di formazione professionale proposti specificatamente per collaboratori o assistenti familiari.
2. Fermi i requisiti sopra indicati, per la frequenza di corsi di formazione finanziati o comunque riconosciuti dall'Ente bilaterale Egebil di cui all' art. 48, il monte ore annuo dei permessi retribuiti ammonta a 64 ore.
3. 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, e finalizzati a detto rinnovo. L'utilizzo del monte ore per le finalità indicate al presente comma dovrà trovare riscontro in apposita documentazione, dove sarà indicato anche il periodo temporale della frequenza.
4. I permessi di cui al comma 1 e 3 devono essere usufruiti nel periodo annuale di maturazione ed è esclusa in ogni caso la possibilità di cumulo pluriennale.

### Articolo 21

#### Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, e successive modificazioni ed integrazioni, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.
2. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.
3. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del T.F.R.
4. Fermo quanto previsto al comma 3, durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta direttamente dall'Inps, a seguito di domanda presentata all'Istituto dall'avente diritto, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.
5. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto concordato tra le parti. In caso di mancato accordo, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

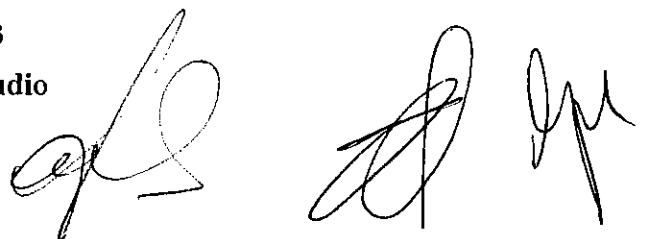
### Articolo 22

#### Assenze

1. Le assenze del lavoratore debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro. Per quelle derivanti da malattia trova applicazione l'art. 27 e per quelle derivanti da infortunio o malattia professionale trova applicazione l'art. 29.
2. Le assenze, se non giustificate entro il quinto giorno e in difetto di comprovate 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 all'art. 6, lett. e), del presente Contratto.

### Articolo 23

#### Diritto allo studio



1. Tenuto conto della funzionalità e della organizzazione della vita familiare, il datore di lavoro favorirà la frequenza del lavoratore a corsi scolastici per il conseguimento del diploma della scuola dell'obbligo o di uno specifico titolo professionale; il lavoratore dovrà esibire mensilmente al datore di lavoro un attestato di frequenza al corso scolastico.
2. 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 24**

##### **Matrimonio**

1. In caso di matrimonio spetta al lavoratore un congedo retribuito di 15 giorni di calendario.
2. Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore che usufruisce del vitto e dell'alloggio e che non gode di tali indennità, ha diritto ad un compenso sostitutivo convenzionale.
3. La retribuzione del congedo sarà corrisposta a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.
4. Il lavoratore potrà scegliere di fruire del congedo matrimoniale anche in periodo successivo alla 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 25**

##### **Tutela delle lavoratrici madri**

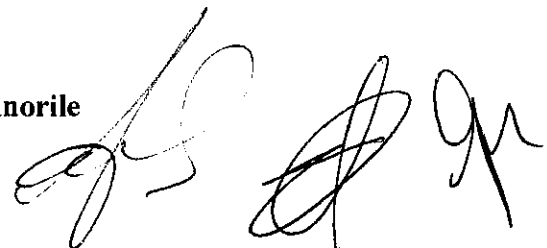
1. Si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, con le limitazioni di cui ai commi successivi.
2. È vietato adibire al lavoro le donne:
  - a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;
  - b) 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.
3. 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 e improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta o se non intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113, comma 4, c.c. Le assenze, se non giustificate entro il quinto giorno e in difetto di comprovate cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento .
4. 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.
5. Si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi, con le limitazioni indicate.

##### **Dichiarazione congiunta**

Le Parti Sociali firmatarie del presente C.C.N.L., al fine di estendere le tutele delle lavoratrici madri, promuoveranno ogni utile iniziativa nei confronti di Enti, Organi e Istituzioni, tenuto conto delle particolari condizioni esistenti nell'ambito delle famiglie datrici di lavoro domestico.

#### **Articolo 26**

##### **Tutela del lavoro minorile**

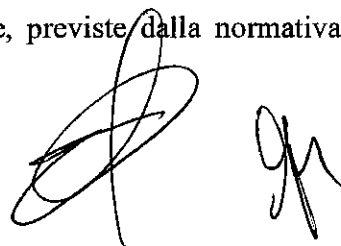



1. Non è ammessa l'assunzione dei minori di anni 16.
2. È ammessa l'assunzione di adolescenti che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico ai sensi della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificata e integrata dal D. Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, purché sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.
3. È vietato adibire i minori al lavoro notturno, salvo comprovati casi di forza maggiore.
4. 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 rilasciare una dichiarazione scritta di consenso, con sottoscrizione vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore, da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale, al quale, se disposto il licenziamento, ne dovrà essere data la preventiva comunicazione; 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 27**

### **Malattia**

1. In caso di malattia, il lavoratore dovrà avvertire il datore di lavoro entro l'orario contrattualmente previsto per l'inizio della prestazione lavorativa, salvo cause di forza maggiore o di obbiettivi impedimenti.
2. Il lavoratore dovrà farsi rilasciare il certificato medico entro il giorno successivo all'inizio della malattia e dovrà far pervenire lo stesso al datore di lavoro, nei due giorni successivi al rilascio, con ogni mezzo di trasmissione ritenuto idoneo (pec, e-mail, raccomandata a.r., whatsapp)
3. Per il lavoratore convivente non è necessario l'invio del certificato medico, salvo che non sia espressamente richiesto dal datore di lavoro. Il lavoratore, qualora la malattia intervenga nei periodi nei quali non sia presente nell'abitazione del datore di lavoro, dovrà far pervenire allo stesso, nei due giorni successivi al rilascio, il certificato medico con ogni mezzo di trasmissione ritenuto idoneo (pec, e-mail, raccomandata a.r., telegramma, whatsapp)
4. In caso di malattia, al lavoratore, convivente o non convivente, spetta la conservazione del posto per i seguenti periodi:
  - 4.a) per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
  - 4.b) per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario;
  - 4.c) per anzianità oltre i 2 anni, 180 giorni di calendario.
5. I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'accertamento.
6. I periodi di cui al comma 4 saranno aumentati del 50% in caso di malattia oncologica, documentata dalla competente autorità sanitaria.
7. Durante i periodi indicati nei precedenti commi 4 e 6 decorre, in caso di malattia, la retribuzione globale di fatto per un massimo di otto, dieci, quindici giorni complessivi nell'anno per le anzianità di cui alle lettere 4.a), 4.b) e 4.c), nella seguente misura:
  - fino al terzo giorno consecutivo, il 50% della retribuzione globale di fatto;
  - dal quarto giorno in poi, il 100% della retribuzione globale di fatto.
8. Per i lavoratori conviventi restano salve le condizioni di miglior favore, previste dalla normativa a livello territoriale.



9. Il lavoratore convivente che si ammala e che, in forza del rapporto di lavoro, usufruisce della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, perde tale diritto nel solo caso in cui sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.

10. Nel caso in cui il lavoratore si ammali durante i periodi di prova o di preavviso, gli stessi devono intendersi sospesi.

## **Articolo 28**

### **Tutela delle condizioni di lavoro**

1. Ogni lavoratore ha diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre, sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente e, in particolare, il datore di lavoro dovrà garantire che tutti gli impianti relative alle utenze domestiche siano dotati di certificato di conformità a legge.

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

3. L'informativa di cui al comma 2 sarà fornita 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 – Egebil.

4. È facoltà del datore di lavoro installare impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione.

5. L'esistenza o l'installazione di detti impianti, devono essere preventivamente comunicate per iscritto al lavoratore e sono comunque vietate nell'alloggio riservato allo stesso ai sensi dell'art. 36, comma 2, del presente CCNL nonché nei servizi igienici.

6. Le immagini e le informazioni raccolte a mezzo degli impianti audiovisivi, devono essere trattate nel rispetto della normativa di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e successive modifiche ed integrazioni.

#### **Dichiarazione congiunta**

Le Parti Sociali firmatarie del presente C.C.N.L. concordano di promuovere iniziative, anche tramite gli Enti bilaterali, al fine di prevenire e contrastare la violenza e le molestie tutte nei confronti del lavoratore o nei confronti del datore di lavoro o dei suoi familiari, attuate nel luogo del lavoro domestico, condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana, come previsto dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019 e dalla Raccomandazione OIL n. 206 del 2019.

## **Articolo 29**

### **Infortunio sul lavoro e malattia professionale**

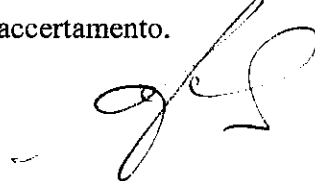
1. In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, spetta al lavoratore, convivente o non convivente, la conservazione del posto per i seguenti periodi:

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

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

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

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



3. Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spettano le prestazioni previste dal D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni.
4. Le prestazioni vengono erogate dall'Inail, al quale il datore di lavoro deve denunciare tutti gli infortuni o malattie professionali nei seguenti termini:
- entro le 24 ore e, comunque, con le modalità previste dall'articolo 53 del D.P.R. 30 giugno 1965, n.1124 (telegramma e/o altri mezzi tecnologici evoluti) per quelli mortali o presunti tali;
  - entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di infortunio o di malattia professionale, per gli eventi prognosticati non guaribili entro tre giorni;
  - entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di prosecuzione, per gli eventi inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni ma non guariti entro tale termine.
5. La denuncia all'Inail deve essere redatta su apposito modello predisposto da parte di detto istituto e corredata dal certificato medico. Altra denuncia deve essere rimessa entro gli stessi termini all'Autorità di Pubblica Sicurezza nei casi di legge.
6. Il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di assenza per infortunio o malattia professionale.
7. Il lavoratore convivente che si ammala e che, in forza del rapporto di lavoro, usufruisce della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, perde tale diritto nel solo caso in cui sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.
8. Nel caso in cui il lavoratore si ammali durante i periodi di prova o di preavviso, gli stessi devono intendersi sospesi.

### **Articolo 30**

#### **Tutele previdenziali**

1. Il lavoratore convivente e/o non convivente deve essere assoggettato alle forme assicurative e previdenziali previste dalla legge.
2. In caso di pluralità di rapporti in capo allo stesso lavoratore, le forme assicurative e previdenziali devono essere applicate da ciascun datore di lavoro.
3. È nullo ogni patto contrario.

### **Articolo 31**

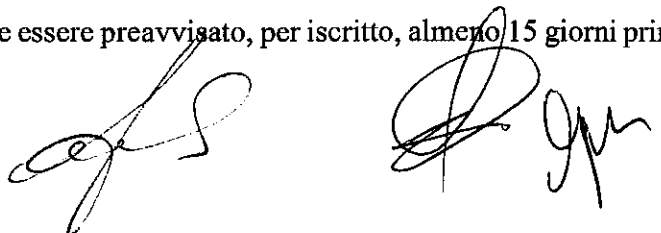
#### **Servizio militare e richiamo alle armi**

1. Si fa riferimento alle leggi che disciplinano la materia.

### **Articolo 32**

#### **Trasferimenti**

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



2. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposta, per i primi 15 giorni di assegnazione alla nuova sede di lavoro, una diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto afferente tale periodo.
3. Al lavoratore trasferito sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé ed i propri effetti personali, ove alle stesse non provveda direttamente il datore di lavoro.
4. Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, ovc non sia stato rispettato il termine di cui al comma 1.

### **Articolo 33**

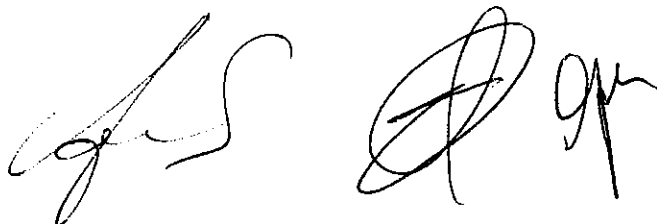
#### **Trasferte**

1. Il lavoratore convivente è tenuto, ove richiesto dal datore di lavoro, a recarsi in trasferta, ovvero a seguire il datore di lavoro o la persona alla cui cura egli è addetto, in soggiorni temporanei in altro comune e/o in residenze secondarie. In tali località, il lavoratore fruirà dei riposi settimanali.
2. Nei casi di trasferta indicati al comma 1, saranno rimborsate al lavoratore le eventuali spese di viaggio che egli abbia direttamente sostenuto. Sarà inoltre corrisposta al lavoratore una diaria giornaliera, pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera, di cui alla Tabella A, per tutti i giorni nei quali egli sia stato in trasferta ovvero si sia recato in soggiorni temporanei, come indicato al comma 1, salvo il caso in cui il relativo obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

### **Articolo 34**

#### **Retribuzione e prospetto paga**

1. Il datore di lavoro, contestualmente alla corresponsione periodica della retribuzione, predispone un prospetto paga in duplice copia, una per il lavoratore, sottoscritta dal datore di lavoro, e l'altra per il datore di lavoro, sottoscritta dal lavoratore.
2. La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:
  - a) retribuzione minima contrattuale di cui all'articolo 35, comprensiva per i livelli D) e D Super) di uno specifico elemento denominata indennità di funzione;
  - b) eventuali scatti di anzianità di cui all'articolo 37;
  - c) eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
  - d) eventuale superminimo.
3. Sino al compimento del sesto anno di età di ciascun bambino assistito, l'assistente familiare inquadrata nel profilo B Super), lett. b) (baby sitter) avrà diritto a percepire, oltre al minimo retributivo di cui all'articolo 35, anche l'indennità mensile di cui alla successiva Tabella H). Tale indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.
4. Al lavoratore inquadrato nel livello C Super) o D Super) addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente, è altresì dovuta l'indennità mensile nella misura di cui alla Tabella I). Tale indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.
5. Nel prospetto paga dovrà risultare se l'eventuale trattamento retributivo di cui alla lettera



d) del comma 2 sia una condizione di miglior favore "ad personam" non assorbibile; dovranno altresì risultare, oltre alle voci di cui al comma 2, i compensi per le ore straordinarie prestate e per festività nonché le trattenute per oneri previdenziali.

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

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

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

Nota a verbale

1. Allo scadere della validità della certificazione di qualità di cui alla Norma Tecnica UNI 11766:2019 l'indennità di cui alla Tabella L) non sarà più dovuta. Ai fini del diritto a detta indennità, è onere del lavoratore consegnare al datore di lavoro copia della certificazione di qualità, eventualmente anche laddove fosse conseguita in corso di rapporto di lavoro.

2. Tale indennità sarà dovuta decorsi 12 mesi dalla data di decorrenza del presente Contratto.

### **Articolo 35**

#### **Minimi retributivi**

1. I minimi retributivi sono fissati nelle Tabelle A, B, C, D, E, G, H, I o L allegate al presente Contratto e devono essere rivalutati annualmente ai sensi del successivo articolo 38.

### **Articolo 36**

#### **Vitto e alloggio**

1. L'ambiente di lavoro non deve recare pregiudizio all'integrità fisica e morale del lavoratore; il vitto dovuto deve assicurargli una alimentazione sana e sufficiente nonché adeguata per quantità e qualità.

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

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

### **Articolo 37**

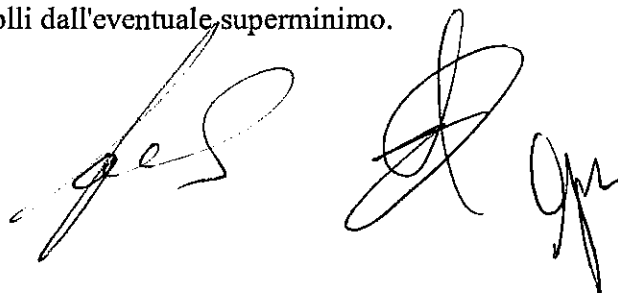
#### **Scatti di anzianità**

1. 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.

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

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

Nota a verbale



Il primo scatto di anzianità matura dal mese successivo al compimento di ogni biennio di servizio.

### **Articolo 38**

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

1. Le retribuzioni minime contrattuali e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal presente contratto, sono aggiornati, da parte della Commissione Nazionale per l'aggiornamento retributivo di cui all'articolo 45, secondo le variazioni del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'Istat al 30 novembre di ogni anno.
2. 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 con riferimento alle retribuzioni minime contrattuali e in misura pari al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio.
3. 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 39**

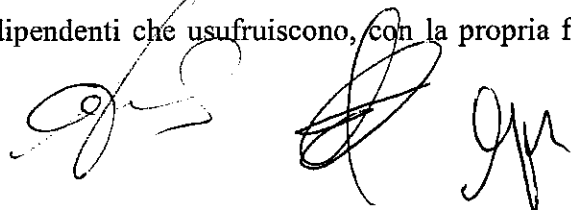
#### **Tredicesima mensilità**

1. Spetta al lavoratore una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale di fatto, in essa compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio, come chiarito nelle note a verbale apposte in calce al presente contratto, da corrispondere in occasione del Natale, e comunque entro il mese di dicembre.
2. Per coloro le cui prestazioni non raggiungano un anno di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.
3. La tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli Enti preposti.

### **Articolo 40**

#### **Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso**

1. Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti, purchè siano rispettati i termini di preavviso che seguono:
  - 1.a) In ordine ai 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 riferiti termini si considerano ridotti, nella misura del 50% (cinquantapercento/00), nel caso di dimissioni da parte del lavoratore.
  - 1.b) In ordine ai 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.
2. I termini di preavviso di cui al comma precedente devono intendersi raddoppiati nel caso in cui il datore di lavoro abbia intimato il licenziamento prima del trentunesimo giorno successivo al termine del congedo per maternità.
3. Quanto ai portieri privati, custodi di villa ed altri dipendenti che usufruiscono, con la propria famiglia, di un





alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro ovvero 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 deve essere rilasciato, libero da persone e da cose di proprietà del lavoratore ovvero dallo stesso detenute a qualunque titolo.

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

5. Le dimissioni per giusta causa del lavoratore comportano che allo stesso venga riconosciuta l'indennità di mancato preavviso.

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

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

8. 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.

#### **Articolo 41**

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

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) calcolato, a norma della legge 29 maggio 1982, n. 297 e successive modifiche ed, 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 indicata legge, dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionato, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'Istat, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

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

3. L'ammontare del T.F.R. maturato annualmente dal 29 maggio 1982 al 31 dicembre 1989 va riproporzionato in ragione di 20/26esimi per i lavoratori allora inquadrati nella seconda e terza categoria.

4. Per i periodi di servizio precedenti il 29 maggio 1982 l'indennità di anzianità è determinata come segue:

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

4.1.1) per l'anzianità maturata prima del 1 maggio 1958:

4.1.1.a) al personale già considerato impiegato: 15 giorni per anno per ogni anno d'anzianità;

4.1.1.b) al personale già considerato operaio: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;

4.1.2) per l'anzianità maturata dopo l'1 maggio 1958 e fino al 21 maggio 1974:

4.1.2.a) al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità;

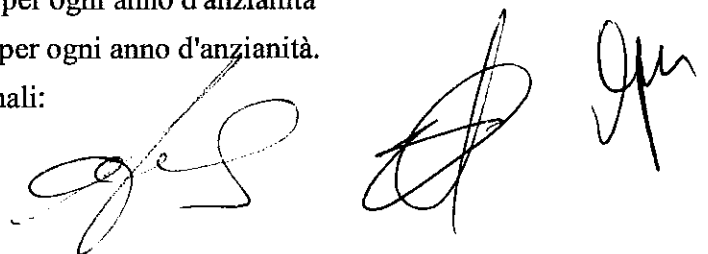
4.1.2.b) al personale già considerato operaio: 15 giorni per ogni anno d'anzianità;

4.1.3) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 28 maggio 1982:

4.1.3.a) al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità

4.1.3.b) al personale già considerato operaio: 20 giorni per ogni anno d'anzianità.

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



- 4.2.a) per l'anzianità maturata prima del 22 maggio 1974: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;
- 4.2.b) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 31 dicembre 1978: 10 giorni per ogni anno d'anzianità;
- 4.2.c) per l'anzianità maturata dal 1 gennaio 1979 al 31 dicembre 1979: 15 giorni per ogni anno d'anzianità;
- 4.2.d) per l'anzianità maturata dall'1.1.1980 al 29.5.1982: 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.

5. Ai fini del computo di cui al comma 4, il valore della giornata lavorativa si ottiene dividendo per sei l'importo della retribuzione media settimanale o per ventisei 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 42**

##### **Indennità in caso di morte**

- 1. In caso di morte del lavoratore, le indennità di preavviso ed il T.F.R. devono corrispondersi al coniuge, ai figli o, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.
- 2. La ripartizione delle indennità e del T.F.R., se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme di legge.
- 3. In mancanza dei superstiti sopra indicati, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria e legittima.

#### **Articolo 43**

##### **Permessi sindacali**

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

#### **Articolo 44**

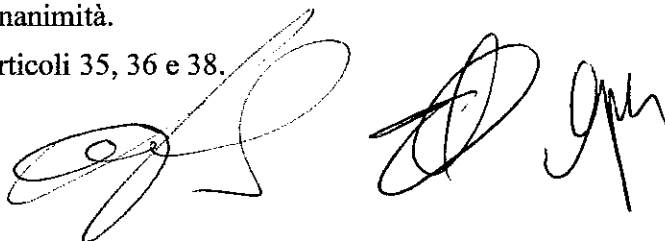
##### **Interpretazione del Contratto**

- 1. 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 alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 46.
- 2. La Commissione si pronuncerà entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta.

#### **Articolo 45**

##### **Commissione Nazionale per l'aggiornamento retributivo**

- 1. È costituita una Commissione Nazionale presso il Ministero del Lavoro e Previdenza sociale, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e delle Associazioni dei datori di lavoro firmatarie del presente Contratto.
- 2. Ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori e ciascuna associazione dei datori di lavoro designa il proprio rappresentante nella Commissione, la quale delibera all'unanimità.
- 3. La Commissione Nazionale ha le funzioni di cui agli articoli 35, 36 e 38.



## Articolo 46

### Commissione Paritetica Nazionale

1. Presso l'Ente bilaterale di cui all' art. 48 è costituita una Commissione Paritetica Nazionale, composta da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS dei lavoratori e in eguale numero dai rappresentanti delle Associazioni dei datori di lavoro, firmatari del presente Contratto.
2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti, oltre a quello indicato all'art. 44:
  - 2.a) esprimere pareri e formulare proposte con riferimento all'applicazione del presente contratto di lavoro e per il funzionamento delle Commissioni territoriali di conciliazione;
  - 2.b) esaminare le istanze delle parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
  - 2.c) 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, firmatarie del presente contratto.
3. La Commissione Nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle parti firmatarie del presente contratto.
4. Le Parti si impegnano a riunire la Commissione almeno due volte all'anno, in concomitanza con le riunioni della Commissione di cui all'art. 45.

## Articolo 47

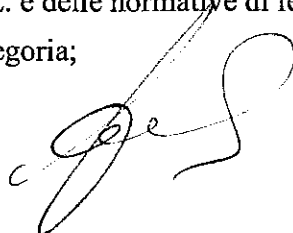
### Commissioni territoriali di conciliazione

1. Per tutte le vertenze individuali di lavoro relative all'applicazione del presente contratto, le parti potranno esperire, prima dell'azione giudiziaria, il tentativo di conciliazione, di cui all'art. 410 e seguenti c.p.c., presso una sede delle associazioni territoriali dei datori di lavoro o delle OO.SS. territoriali dei lavoratori faenti capo alle Associazioni e Organizzazioni Nazionali firmatarie del presente Contratto.
2. Il lavoratore deve essere assistito dal rappresentante di una Organizzazione Sindacale dei lavoratori firmataria del presente Contratto. In caso di assenza del rappresentante di un'Associazione datoriale, nel verbale di conciliazione deve essere esplicitato che il datore di lavoro è stato informato della possibilità di essere assistito da un'Associazione datoriale e che vi abbia espressamente rinunciato.
3. La conciliazione, che produce fra le parti gli effetti di cui all'art. 2113, comma 4, c.c., dovrà risultare da apposito verbale.

## Articolo 48

### Ente Bilaterale Egebil

1. L'Ente Bilaterale è un organismo paritetico così composto: per il 50% da Confimitalia aderente CIU e per l'altro 50%, da Snalp aderente Confsal, Confael e Confael Assistenti Familiari
2. L'Ente Bilaterale Nazionale ha le seguenti funzioni:
  - a) istituisce l'osservatorio che ha il compito di effettuare analisi e studi, al fine di cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel nostro Paese. A tal fine, l'osservatorio dovrà rilevare:
    - la situazione occupazionale della categoria;
    - le retribuzioni medie di fatto;
    - il livello di applicazione del C.C.N.L. nei territori;
    - il grado di uniformità sull'applicazione del C.C.N.L. e delle normative di legge ai lavoratori immigrati;
    - la situazione previdenziale e assistenziale della categoria;
    - i fabbisogni formativi;



- le analisi e le proposte in materia di sicurezza;

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.

#### **Articolo 49**

##### **Contrattazione di secondo livello**

1. La contrattazione di secondo livello fra le OO.SS. e l'Associazione datoriale firmataria del presente C.C.N.L. potrà riferirsi, di norma, ad ambiti regionali e/o provinciali nonché all'ambito delle 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, come individuate e definite dalla legge 7 aprile 2014, n.56 e successive modifiche ed integrazioni.

2. La contrattazione di cui al precedente comma avrà luogo presso l'Egebil, con la presenza e l'accordo di tutti i soggetti firmatari del presente C.C.N.L..

3. Essa riguarderà esclusivamente le seguenti materie:

i. indennità di vitto e alloggio;

ii. ore di permesso per studio e/o formazione professionale.

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

#### **Articolo 50**

##### **Fondo Assistenti Familiari**

1. Il Fondo Assistenti Familiari è un organismo paritetico composto: per il 50% da Confimitalia aderente CIU e per l'altro 50%, da Snalp aderente Confsal, Confael e Confael Assistenti Familiari

2. Il suo scopo istituzionale è quello di ricevere il contributo versato ai sensi del successivo art. 53 e destinarlo per il funzionamento degli strumenti contrattuali di cui ai precedenti articoli 45 e seguenti.

#### **Articolo 51**

##### **Previdenza complementare**

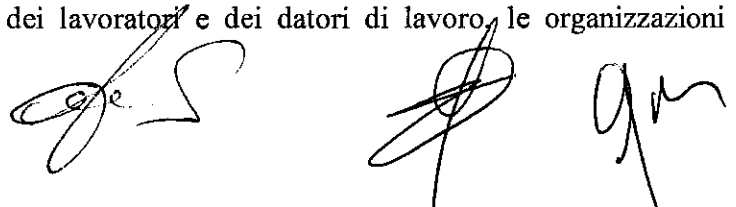
1. Le parti concordano di istituire una forma di previdenza complementare per i lavoratori del settore, con modalità da concordare entro tre mesi dalla stipula del presente Contratto.

2. A tal fine, le parti convengono che il contributo a carico del datore di lavoro e del lavoratore, sia rispettivamente pari all'uno per cento e pari allo zero virgola cinquantacinque per cento della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

#### **Articolo 53**

##### **Contributi di assistenza contrattuale**

1. Ai fini dell'attuazione di quanto previsto negli artt. 44, 45, 46, 47, 48, 50 e 51 del presente contratto e per il funzionamento degli organismi paritetici al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni e



associazioni firmatarie procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di uno degli Istituti previdenziali e/o assistenziale di cui all'articolo 1 della legge 4 giugno 1973, n. 311, con esazione a mezzo degli strumenti previsti dalla normativa per il versamento dei contributi previdenziali obbligatori o con la diversa modalità concordata tra le parti.

2. I contributi di cui al comma 1 sono obbligatori. Sono tenuti al loro versamento tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura oraria di euro 0,06 dei quali 0,02 a carico del lavoratore.

3. Le parti si danno atto che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo, i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro, hanno natura retributiva, con decorrenza dall'1 luglio 2007.

## Articolo 54

### Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dall'1 gennaio 2022 e scadrà il 31 dicembre 2024 e resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo.

2. 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.

3. Le Parti si riuniranno alla scadenza del I biennio di vigenza del presente contratto per verificare l'opportunità di apportarvi modifiche.

#### Chiarimenti a verbale

1) Il calcolo della retribuzione giornaliera si ottiene determinando  $1/26$  della retribuzione mensile. Esempio: paga oraria per numero di ore lavorate nella settimana per  $52:12:26=1/26$  della retribuzione mensile.

2) Quando nel contratto viene usata l'espressione "giorni di calendario" si considerano i trentesimi della mensilità (esempio: malattia).

3) Quando nel contratto viene usata l'espressione "giorni lavorativi" si considerano i ventiseiesimi della mensilità (esempio: ferie).

4) Le frazioni di anno si computano a mesi interi e le frazioni di mese, quando raggiungono o superano i 15 giorni di calendario, si computano a mese intero.

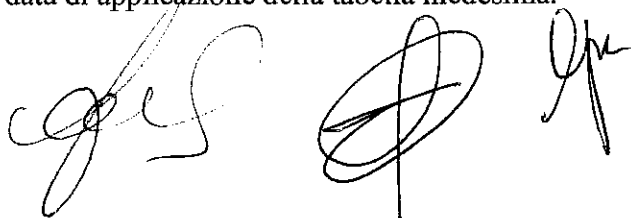
5) Per "retribuzione globale di fatto" si intende quella comprensiva di tutte le indennità di cui alle tabelle allegate, ivi incluse le indennità di vitto e alloggio.

6) le Parti Sociali concordano l'aggiornamento degli attuali minimi retributivi in misura di euro 12,00 con decorrenza dall'1.1.2021 per i lavoratori conviventi inquadrati nel livello BS della Tabella A), ed in misura proporzionale per gli altri livelli/tabelle. L'aggiornamento retributivo di cui all'art. 38 del presente C.C.N.L. verrà effettuato sui minimi retributivi comprensivi degli aumenti pattuiti, come da accordo.

7) I contributi di assistenza contrattuale nella misura prevista dall'art. 53, comma 2, sono dovuti a far data dall'1.1.2021; fermo restando che fino a tale data i contributi sono dovuti nella misura prevista dal previgente C.C.N.L. dell'1.7.2013.

Valori decorrenti dall'1 gennaio 2022

Valori decorrenti dall'1 gennaio 2022 (ad eccezione della Tabella L che decorre dall'1 ottobre 2021) - L'indicazione degli ulteriori valori della Tabella L è rimandata alla data di applicazione della tabella medesima.



Liv. Unico	Tabella A		Tabella B	Tabella C	Tabella D		Tabella E
	Lavoratori Conviventi art. 14 - Comma 1, lett. a)		Lavoratori conviventi ad orario ridotto di cui art. 14 - Comma 2	Lavoratori Non Conviventi art. 14 - Comma 1 lett. b)	Assistenza art. 10	Notturna	Presenza Notturna art. 11
	Valori mensili	Indennità	Valori mensili	Valori orari	Valori mensili		Valori mensili
							668,54
A	636,71			4,62			
AS	752,48			5,45			
B	810,36		578,83	5,78			
BS	868,24		607,78	6,13	998,47		
C	926,14		671,43	6,48			
CS	984,01			6,83		1.131,60	
D	1.157,65	171,18		7,88			
DS	1.215,53	171,18		8,22		1.397,89	

Segue

Liv. Unico	Tabella G	Tabella H			Tabella I	Tabella L	Tabella F			
	Lavoratori di cui all'art. 14 - Comma 9	Indennità art. 34 - Comma 3 (Baby sitter fino al 6° anno di età bambino)			Indennità art. 34 - Comma 4 (Addetto a più persone autosuff.)	Indennità art. 34 - Comma 7 (Lavoratori certificati UNI11766 /2019)	Indennità (vitto e alloggio)			
	Valori orari	Valori mensili	Valori mensili lavoratori tab. B	Valori orari	Valori mensili	Valori mensili	Pranzo e/cola z.	Cena	Alloggio	Totale indennità

A											
AS											
B							8,00				
BS		115,76	81,10	0,70			10,00	1,96	1,96	1,69	5,61
C											
CS	7,35				100,00	0,58	10,00				
D											
DS	8,86				100,00	0,58					

Valori decorrenti dall'1 gennaio 2022 (saranno oggetto di rivalutazione come indicato dall'articolo 38, con decorrenza dal mese di gennaio 2023)

Valori Decorrenti dall'1 gennaio 2022 (saranno oggetto di rivalutazione come indicato dall'articolo 38, con decorrenza dal mese di gennaio 2023)

Si precisa che la Tabella L decorre dall'1 ottobre 2021

	Tabella A		Tabella B	Tabella C	Tabella D		Tabella E
Liv. Unico	Lavoratori Conviventi art. 14 - Comma 1, lett. a)		Lavoratori conviventi ad orario ridotto di cui art. 14 - Comma 2	Lavoratori Non Conviventi art. 14 - Comma 1 lett. b)	Assistenza Notturna art. 10		Presenza Notturna art. 11
	Valori mensili	Indennità	Valori mensili	Valori orari	Valori mensili		Valori mensili
							677,78
A	645,50			4,69			
AS	762,88			5,53			
B	821,56		586,83	5,86			

BS	880,24		616,18	6,22	1.012,27		
C	938,94		680,71	6,57			
CS	997,61			6,93		1.147,24	
D	1.173,65	173,55		7,99			
DS	1.232,33	173,55		8,33		1.417,21	

Segue

Liv. Unico	Tabella G	Tabella H			Tabella I		Tabella L	Tabella F			
	Lavoratori di cui all'art. 14 - Comma 9	Indennità art. 34 - Comma 3 (Baby sitter fino al 6° anno di età del bambino)			Indennità art. 34 - Comma 4 (Addetto a più persone autosuff.)		Indennità art. 34 - Comma 7 (Lavoratori certificati UNI11766 /2019)	Indennità (vitto e alloggio)			
	Valori orari	Valori mensili	Valori mensili lavoratori tab. b	Valori orari	Valori mensili	Valori orari	Valori mensili	Pranzo e/colazione	Cena	Alloggio	Totale indennità
A											
AS											
B							8,00				
BS		115,76	81,10	0,70			10,00	1,96	1,96	1,69	5,61
C											
CS	7,45				100,00	0,58	10,00				
D											
DS	8,98				100,00	0,58					