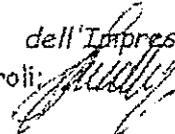
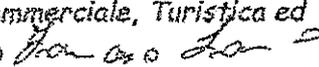


Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori dipendenti addetti ai servizi familiari (Colf e Badanti)

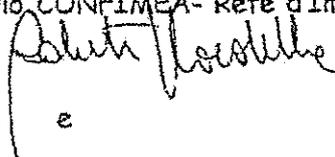
Il giorno 01 luglio 2013 presso la sede della UGL Terziario sita in Roma, Piazza Benedetto Cairoli n. 2

tra

CONFIMEA, Confederazione delle Confederazioni Italiane dell'Impresa e Artigianato rappresentata dal Direttore Generale Dr. Diego Pizzicaroli: 

FEDERTERZIARIO - Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana rappresentata dal Presidente Avv. Francesco Franco 

con l'assistenza della

C.F.C., Confederazione Federterziario CONFIMEA- Rete d'Impresa rappresentata dal Presidente Dr. Roberto Nardella: 

UGL Terziario Federazione Nazionale rappresentata dal Segretario Generale Dr. Giancarlo Bergamo e da una delegazione composta da: Luigi Giulio De Mitri Pugno, Franco Silvani, Vita Letizia Fiorino, Gianluca Persico, Vincenzo Di Perna, Enrico Doddi, Riccardo Uberti, Antonio Caprio, Vincenzo Pavia, Flavio Lo Vaglio e Sabrina Nigro con l'assistenza del Segretario Confederale UGL Paolo Varesi 

si è proceduto alla stipula del presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti addetti ai servizi familiari "Colf e Badanti".

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.



INDICE

TITOLO I - GENERALITA' E RELAZIONI SINDACALI

- Articolo 1- Sfera di applicazione
- Articolo 2 - Commissione Paritetica Nazionale
- Articolo 3 - Trattenute sindacali

TITOLO II - CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI - MANSIONI

- Articolo 4 - Categorie dei lavoratori

TITOLO III - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Articolo 5 - Costituzione del rapporto di lavoro
- Articolo 6 - Periodo di prova
- Articolo 7 - Documentazione
- Articolo 8 - Contratti a tempo determinato
- Articolo 9 - Tutela dei lavoratori adolescenti
- Articolo 10 - Discontinue prestazioni assistenziali durante l'attesa notturna
- Articolo 11 - Prestazioni esclusivamente d'attesa
- Articolo 12 - Riposo settimanale

TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO - FESTIVITA' - FERIE - PERMESSI

- Articolo 13 - Orario di lavoro
- Articolo 14 - Lavoro straordinario - notturno
- Articolo 15 - Festività
- Articolo 16 - Ferie
- Articolo 17 - Assenze e permessi
- Articolo 18 - Permessi sindacali
- Articolo 19 - Diritto allo studio
- Articolo 20 - Matrimonio
- Articolo 21 - Banca ore
- Articolo 22 - Tutela delle lavoratrici madri

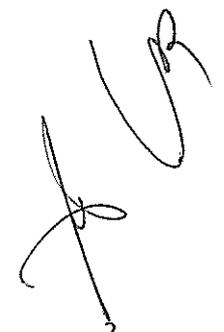
TITOLO V - TRATTAMENTO DI MALATTIA

- Articolo 23 - Malattia
- Articolo 24 - Infortunio
- Articolo 25 - Assistenza ai portatori di handicap

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

- Articolo 26 - Retribuzione e prospetto paga
- Articolo 27 - Minimi retributivi
- Articolo 28 - Vitto e alloggio
- Articolo 29 - Variazione dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio
- Articolo 30 - Tredicesima mensilità
- Articolo 31 - Cessazione del rapporto di lavoro

H

 
2

TITOLO VII - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO - PREVIDENZA INTEGRATIVA

Articolo 32 - Trattamento di fine rapporto

Articolo 33 - Morte del lavoratore - Corresponsione delle indennità

TITOLO VIII - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 34 - Sanzioni disciplinari

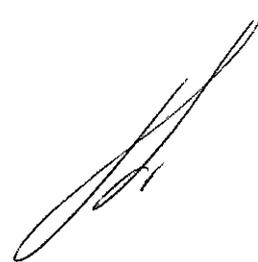
Articolo 35 - Ente Bilaterale e formazione - EBLGEN.

Articolo 36 - Fondo Interprofessionale per la formazione continua

Articolo 37 - Servizio Contrattuale

Articolo 38 - Vertenze di Lavoro

Articolo 39 - Decorrenza e Durata



TITOLO I

GENERALITÀ E RELAZIONI SINDACALI

Articolo 1 - Sfera di Applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutti i lavoratori addetti al funzionamento della vita familiare (lavoro domestico legge 2 Aprile 1958).

E' previsto un secondo livello di contrattazione a livello decentrato a livello territoriale. La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede regionale, provinciale o aziendale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione collettiva territoriale o aziendale può derogare a quanto stabilito dal c.c.n.l., mediante la sottoscrizione dei cosiddetti. "contratti di prossimità"; gli stessi potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale secondo quanto previsto dal concordato disposto dall'art. 8 legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n.138/2011, dell'Accordo Interconfederale del 28.06.2011 e dal presente CCNL; detti "contratti di prossimità" potranno essere adottati dalle aziende esclusivamente tramite sottoscrizione di un verbale di recepimento aziendale siglato dall'Associazione Datoriale Territoriale, dall'Organizzazione Territoriale, dall'Azienda e dalla R.S.A. aziendale. Detti accordi potranno essere sottoscritti al fine di raggiungere una delle seguenti finalità, e comunque in tutti quelli specificati dal concordato disposto dall'art. 8 legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n.138/2011, dell'Accordo Interconfederale del 28.06.2011: maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro; emersione lavoro irregolare; incrementi di competitività e salari; gestione di crisi ed occupazionali; investimenti ed avvio di nuove attività, nelle seguenti materie:

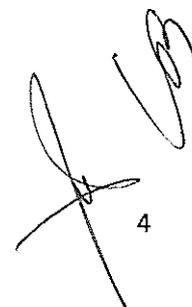
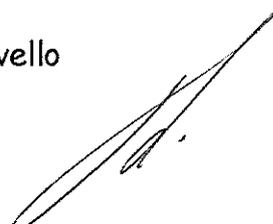
- le mansioni del lavoratore, la classificazione e l'inquadramento del personale;
- la disciplina dell'orario di lavoro; e le modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, la trasformazione e convenzione dei contratti di lavoro, e le conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio ed il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

Articolo 2 - Commissione Paritetica Nazionale

Le parti sociali si obbligano a costituire una *Commissione Paritetica Nazionale* composta da un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori che hanno stipulato il presente contratto e da un uguale numero di rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro. La Commissione ha il compito di esperire il tentativo di conciliazione per le controversie insorte tra le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, facenti capo alle organizzazioni nazionali che hanno stipulato il presente contratto.

Essa dovrà inoltre:

- verificare e vigilare sulla sicurezza del lavoro
- fornire linee di indirizzo per la contrattazione di 2° livello
- fornire interpretazioni delle norme contrattuali



4

- fornire pareri sull'applicazione del presente contratto.

La commissione ha funzione di surroga nei confronti delle commissioni territoriali di conciliazione ove inadempienti o inesistenti in relazione a qualsiasi problematica dovesse insorgere fra le parti e le loro istituzioni territoriali.

Articolo 3 - Trattenute sindacali

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno richiesta scritta. Detta quota sarà commisurata ad un ammontare pari all'1% della retribuzione netta di fatto, salvo diversa comunicazione delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

TITOLO II

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI - MANSIONI

Articolo 4 - Categorie dei Lavoratori

I lavoratori si articolano sulla base di 4 categorie

1) prima categoria

Vengono inquadrati in tale categoria i lavoratori in possesso di attestati professionali rilasciati da Enti di formazione previsti dalle leggi o dalla contrattazione collettiva o diplomi specifici riconosciuti e che abbiano autonomia decisionale nell'adempimento delle loro funzioni.

2) seconda categoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, senza avere titolo specifico di cui alla categoria 1), in piena autonomia presiedono all'andamento della casa o che svolgano mansioni qualificate con elevata competenza (come, ad esempio, governante, capo-cuoco, maggiordomo, assistente ai malati, assistente agli anziani, assistente ai portatori di handicap e assistente all'infanzia).

3) terza categoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono mansioni inerenti l'andamento della casa con capacità e conoscenze tecniche acquisite (assistente all'infanzia o baby-sitter, assistente agli anziani, assistente ai malati, cameriere, cuoco, autista e custode) senza autonomia decisionale.

4) quarta categoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori generici (come, ad esempio, addetti alle pulizie, addetto al giardinaggio ordinario, addetto agli animali, lavoratori domestici e badanti alla prima esperienza).

5

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 5 - Costituzione del rapporto di lavoro

L'assunzione in servizio deve essere fatta secondo le norme vigenti in materia di collocamento e dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- data di assunzione;
- durata del periodo di prova;
- qualifica del lavoratore;
- retribuzione;
- l'indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
- l'eventuale convivenza, totale o parziale;
- la previsione di eventuali spostamenti temporanei per villeggiatura o altri motivi;
- la durata dell'orario di lavoro mensile, settimanale e giornaliero e la sua distribuzione;
- l'eventuale tenuta di lavoro, posta comunque a carico del datore di lavoro, ove il
- lavoratore sia tenuto ad indossare una divisa.

Articolo 6 - Periodo di prova

Il periodo di prova, regolarmente retribuito, non potrà superare i 60 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori addetti alla cura della persona, quali badanti, baby sitter, dame di compagnia e 30 giorni per gli altri.

Durante il periodo di prova il contratto può essere risolto da ambo le parti in qualsiasi momento, con preavviso minimo di 3 giorni.

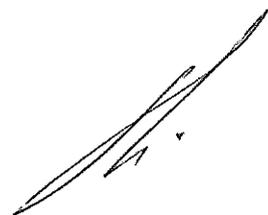
I lavoratori assunti per la cura della persona sono tenuti a dare, durante il periodo di prova, almeno 8 giorni di preavviso vista la particolarità delle mansioni affidate. Va comunicato da parte del datore di lavoro il superamento della prova in tempo utile.

Articolo 7 - Documentazione

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve consegnare al datore di lavoro seguenti documenti:

- a) eventuale attestazione di servizio;
- b) tessera sanitaria o altro documento sanitario aggiornato con tutte le attestazioni previste dalle vigenti norme di legge (ove la qualifica lo richieda);
- c) un documento di riconoscimento non scaduto;
- d) eventuali diplomi o attestati professionali specifici;
- e) codice fiscale;
- f) per i lavoratori stranieri le documentazioni richieste dalla legge.

In caso di pluralità di rapporti, i documenti di cui sopra saranno tratti da uno dei datori di lavoro con conseguente rilascio di ricevuta.



Articolo 8 - Contratti a tempo determinato

Ai contratti a tempo determinato si applicano le disposizioni previste dal D.Lgs. 6/9/2001 n. 368 e successive modifiche; l'eventuale disciplina di dettaglio è stabilita in sede di contrattazione di 2° livello.

Articolo 9 - Tutela dei lavoratori adolescenti

Nei servizi familiari è ammessa l'assunzione di minori con più di 16 anni. La materia è regolamentata ai sensi della Legge 17/10/1967 n. 977 e seguenti.

Articolo 10 - Discontinue prestazioni assistenziali durante l'attesa notturna

Al personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna all'infanzia, ad anziani, a portatori di handicap o ammalati, sarà corrisposta la retribuzione prevista per il lavoro notturno allegata al presente contratto, qualora la durata della prestazione sia interamente ricompresa tra le ore 22.00 e le ore 6.00, fermo restando l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'idonea sistemazione per la notte. Nella lettera d'assunzione devono essere indicate l'ora di inizio e quella di cessazione dell'assistenza ed il suo carattere di prestazione discontinua.

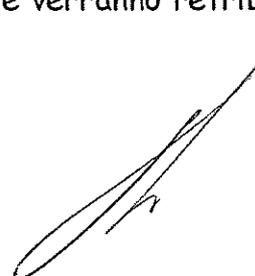
Articolo 11- Prestazioni esclusivamente d'attesa

Il lavoratore assunto per garantire la presenza notturna verrà retribuito secondo la maggiorazione prevista per il lavoro notturno, qualora la durata della presenza stessa sia interamente ricompresa tra le ore 22.00 e le ore 6.00.

Articolo 12 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale è di 36 ore (art. 2109 c.c.); deve essere goduto per 24 ore preferibilmente di domenica (i lavoratori di altra religione possono contrattare un diverso giorno di riposo. In tal caso il lavoro svolto di domenica non dà diritto alla maggiorazione domenicale che verrà però corrisposta nel caso in cui dovesse lavorare nel giorno concordato di riposo) mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti, nel quale il lavoratore presterà la propria attività per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero. Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 12 ore di riposo non domenicale, esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 30%, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato ai sensi del precedente comma.

Il riposo settimanale domenicale o concordato in caso di lavoratori di altra religione è irrinunciabile. Qualora fossero richieste prestazioni di lavoro per motivi occasionali e inderogabili sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente successiva e le ore lavorate verranno retribuite con la maggiorazione del 40% della retribuzione globale di fatto.



7

TITOLO IV

ORARIO DI LAVORO - FESTIVITA' - FERIE - PERMESSI

Articolo 13 - Orario di lavoro

Per i lavoratori conviventi la durata dell'orario di lavoro è di massimo dieci ore giornaliere intervallate da un periodo di riposo non inferiore a due ore. Per i lavoratori non conviventi l'orario di lavoro è stabilito in 8 ore giornaliere.

L'orario massimo settimanale è stabilito in 54 ore per i lavoratori conviventi e in 40 per i non conviventi.

Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e ad un riposo intermedio retribuito, nelle ore pomeridiane, normalmente non inferiore a 2 ore. È consentito il recupero, consensuale ed a regime normale, di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere. Le cure della persona e delle cose personali saranno effettuate dal lavoratore fuori dell'orario di lavoro. Al lavoratore tenuto all'osservanza di un orario giornaliero pari o superiore alle sei ore, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, spetta la fruizione del pasto, ovvero, in difetto, un'indennità pari al suo valore convenzionale.

Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso senza effettuare prestazioni lavorative, non viene computato nell'orario di lavoro.

È considerato lavoro straordinario notturno quello prestato dalle ore 22 alle ore 6 ed è compensato con una maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto.

Articolo 14 - Lavoro straordinario - notturno

Il lavoratore chiamato a prestare servizio oltre l'orario stabilito, ha diritto al pagamento delle ore straordinarie prestate maggiorate come segue:

- del 15%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
- del 30%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
- del 50%, se prestato di domenica o in una delle festività indicate nel successivo art. 15.

Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno 48 ore di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari imprevedute esigenze. Il lavoratore assunto per prestare servizio esclusivamente fra le ore 22 e le ore 6 verrà retribuito in via ordinaria con una maggiorazione del 30% della retribuzione globale di fatto spettante.

Articolo 15 - Festività

Le festività nelle quali i lavoratori usufruiranno del riposo festivo sono le seguenti: 1 gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1 maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1 novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre, Santo Patrono. In tali giornate sarà osservato il completo riposo. Per i lavoratori stranieri o di altra religione possono essere concordati riposi festivi alternativi a quelli suindicati (es. Natale o Pasqua ortodossa invece che cattolica). In caso di coincidenza della festa del S. Patrono con

una delle festività sopra elencate, il giorno di riposo è spostato ad altra data. Nel caso che una delle festività coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori, essi hanno diritto, in aggiunta al normale trattamento economico, ad un importo pari ad una giornata di retribuzione globale. In luogo di detto trattamento economico aggiuntivo, su richiesta del lavoratore, è consentito il recupero della festività non goduta. Ove sia richiesta la prestazione lavorativa durante le predette giornate è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60%. Per il rapporto di lavoro ad ore le festività di cui al comma 1 sono retribuite in base all'orario che il lavoratore avrebbe normalmente prestato in detta giornata.

Articolo 16 - Ferie

L'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce che il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane. Tale periodo va goduto per almeno due settimane consecutive nel corso dell'anno di maturazione. Le parti possono concordare godimento delle ferie anche cumulativamente per un periodo pluriennale (specie per lavoratori stranieri che intendano rientrare al paese natio). Il periodo minimo di quattro settimane non può essere monetizzato salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno. Per i contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno è sempre ammissibile la monetizzazione delle ferie (art. 10, comma 2, Lgs. n. 66/2003; ML circ. n. 8/2005).

Articolo 17 - Assenze e permessi

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

Le assenze per malattia o infortunio debbono essere comprovate da relativo certificato medico, indicante il periodo di presunto impedimento al lavoro, da spedire al datore di lavoro entro due giorni dall'evento; all'uopo fa fede il timbro postale di partenza. I lavoratori conviventi non sono tenuti all'invio della suddetta documentazione tranne il caso in cui la malattia sopravvenga durante le ferie o comunque al di fuori del posto di lavoro.

Le assenze non giustificate entro il terzo giorno, salve le cause di forza maggiore, si interpretano come dimissioni del lavoratore.

I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per un massimo di 16 ore annue. Per i lavoratori con orario settimanale di lavoro ridotto le ore di permesso saranno riproporzionate in ragione delle ore effettivamente prestate.

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

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

Al lavoratore che, superato il limite di massimo di 16 ore annue suindicato, ne faccia richiesta, potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti. In caso di permesso non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.

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

Articolo 18 - Permessi sindacali

I componenti degli organi direttivi territoriali e nazionali delle associazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, secondo quanto attestato dall'associazione sindacale appartenenza, hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione documentata alle riunioni degli organi suddetti, nella misura di sei giorni lavorativi nell'anno.

I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione al datore di lavoro di regola tre giorni prima della riunione, corredando la richiesta di permesso con la convocazione da parte delle organizzazioni predette.

Articolo 19 - Diritto allo studio

Senza pregiudizio per la funzionalità delle attività familiari, il datore di lavoro favorisce la frequenza del lavoratore a corsi scolastici per il conseguimento del diploma di scuola dell'obbligo o specifico professionale; un attestato di frequenza deve essere esibito mensilmente al datore di lavoro. Non sono retribuite le ore di lavoro non prestate per tali motivi.

Articolo 20 - Matrimonio

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

Durante detto periodo al lavoratore spetta la stessa retribuzione che avrebbe percepito in normale servizio. La retribuzione è corrisposta a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.

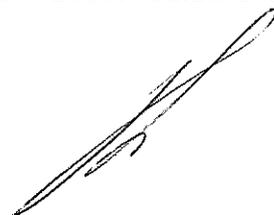
Articolo 21 - Banca ore

In sede di contrattazione di 2° livello, possono essere individuate le modalità di costituzione e di funzionamento di una banca-ore per ogni lavoratore, nella quale far confluire le ore corrispondenti alle non regolamentate assenze dal lavoro ai fini della compensazione con quelle di lavoro effettivamente svolto eccedenti l'orario giornaliero contrattualmente stabilito, previa traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni.

La compensazione si realizzerà comunque entro 1 anno dall'inizio dell'accumulo delle ore; trascorso tale periodo al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore lavorative ancora non compensate. L'applicazione delle modalità di cui sopra è subordinata al recepimento della clausola Banca ore nei contratti individuali.

Articolo 22 - Tutela delle lavoratrici madri

Si applicano le norme di legge vigente. In particolare è vietato adibire al lavoro le donne:



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

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

Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa. Dall'inizio della gravidanza e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro non sono ritenute valide le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice se non ratificate dalla D.P.L. territoriale.

TITOLO V

TRATTAMENTO DI MALATTIA

Articolo 23 - Malattia

Superato il periodo di prova, la conservazione del posto, in caso di malattia, viene garantita fino a 45 giorni di calendario complessivi anche se divisi in più periodi, salva l'eventuale durata maggiore stabilita nel contratto individuale.

Il periodo relativo alla conservazione del posto di lavoro è da considerarsi nell'anno solare.

Ai lavoratori assenti per malattia, il datore di lavoro corrisponderà le seguenti indennità:

- 1) per le categorie Prima e Seconda: il 50% della retribuzione globale di fatto fino al 20° giorno ed il 45% dal 21° al 40° giorno;
- 2) per le categorie Terza e Quarta: il 45% della retribuzione globale di fatto fino al 40° giorno.

Le indennità di cui sopra vengono corrisposte con esclusione della giornata di riposo settimanale e l'aggiunta della quota sostitutiva di vitto e alloggio nel caso in cui il lavoratore non sia degente presso il domicilio del datore di lavoro.

Le assenze per malattia debbono essere giustificate con certificazione medica.

La malattia avvenuta in periodo di prova o di preavviso ne sospende la decorrenza. Lo stesso vale per la malattia sorta durante il periodo di ferie.

Articolo 24 - Infortunio

In caso di infortunio o più infortuni, al lavoratore che abbia superato il periodo di prova, convivente o non convivente, spetta la conservazione del posto per almeno 45 giorni di calendario complessivi nel corso dell'anno solare. Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro, spettano le prestazioni di legge erogate dall'Istituto nazionale infortuni sul lavoro. Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare gli infortuni nei seguenti termini:

- entro le 24 ore, in caso di morte;
- entro 2 giorni dall'accertamento per quelli con prognosi superiore a tre giorni

- entro 6 giorni per quelli con prognosi inferiore ai tre giorni.

La denuncia deve essere redatta sull'apposito modulo distribuito dall'INAIL e corredata dal certificato medico. Altra denuncia deve essere rimessa entro 2 giorni dall'evento all'autorità di pubblica sicurezza.

Poiché le prestazioni economiche dell'INAIL hanno inizio a partire dal quarto giorno, il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale per i primi tre giorni (art. 73 del D.P.R. n.1124/1965). La quota sostitutiva convenzionale di vitto e alloggio è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore non sia degente presso il domicilio del datore di lavoro. L'infortunio in periodo di prova o di preavviso li sospende.

Articolo 25 - Assistenza ai portatori di handicap

Per i portatori di handicap si fa rinvio alle norme legislative in materia.

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 26 - Retribuzione e prospetto paga

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

La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:

- a) retribuzione minima contrattuale;
- b) eventuali scatti di anzianità;
- c) eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
- d) eventuale superminimo, specificando se sia una condizione di miglior favore "ad personam" non riassorbibile;
- e) qualsiasi altra indennità.

Devono risultare anche le ore straordinarie, i compensi per festività e le trattenute per oneri previdenziali ed assistenziali.

Articolo 27- Minimi retributivi e scatti di anzianità

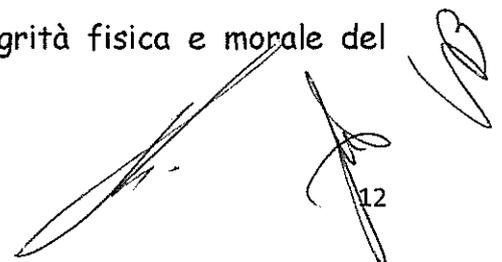
I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D, E, F allegate al presente contratto e sono rivalutati annualmente sulla base dell'indice IPCA definito annualmente. L'indennità territoriale di settore indicata nelle tabelle allegata al presente contratto si applica in assenza di specifici accordi territoriali.

Per ogni triennio di servizio prestato il lavoratore ha diritto ad un aumento del 6% sulla retribuzione minima contrattuale.

Ogni lavoratore può maturare un massimo di 5 scatti triennali.

Articolo 28 - Vitto e alloggio

L'ambiente di lavoro non deve recare pregiudizio all'integrità fisica e morale del lavoratore.



12

Il vitto dovuto al lavoratore deve assicurargli una nutrizione adeguata per qualità e quantità. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo al fine di salvaguardarne la dignità e la riservatezza.

I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella Tabella G allegata al presente contratto e sono rivalutati annualmente.

Articolo 29 - Variazione dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio

I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal presente contratto, sono variati in misura al tasso di inflazione programmata dal governo. Le variazioni determinate ai sensi del comma precedente, avranno in ogni caso decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo.

Articolo 30 - Tredicesima mensilità

Spetta ai lavoratori una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale da corrispondere in occasione delle festività natalizie. Per coloro le cui prestazioni non raggiungessero un anno di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.

La tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli enti preposti. Tenere presente che la tredicesima può essere corrisposta a ratei mensili con conguaglio nel mese di dicembre in base ad accordi tra le parti.

Articolo 31 - Cessazione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro si estingue con la morte di uno dei contraenti. Ciascuna delle parti può recedere dal contratto di lavoro con l'osservanza del preavviso nei termini seguenti:

- 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.

Per il rapporto di lavoro inferiore alle 25 ore settimanali, il preavviso è:

- fino a due anni di anzianità: 8 giorni di calendario;
- oltre i due anni di anzianità: 15 giorni di calendario.

Per i custodi di ville ed altri dipendenti che usufruiscano con la famiglia di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro, o messo a disposizione dal medesimo, il preavviso è di 60 giorni di calendario, sino ad un anno di anzianità, e di 90 giorni di calendario per anzianità superiore; alla scadenza del preavviso, l'alloggio deve essere rilasciato libero da persone e da cose non appartenenti al datore di lavoro. Nel caso di mancato preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso. Possono dar luogo al licenziamento senza preavviso mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Il licenziamento non libera il lavoratore da eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso. In caso di morte del datore di lavoro i familiari coabitanti risultanti dallo stato di famiglia sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati fino al momento del decesso.



TITOLO VII

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO - PREVIDENZA INTEGRATIVA

Articolo 32 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto calcolato a norma di legge sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive di eventuale indennità di vitto e alloggio: il totale sarà diviso per 13,5. Le quote annue accantonate saranno incrementate a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 29 maggio 1982, n. 297, dell'1,5% annuo, mensilmente ricalcolabile, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

I datori di lavoro anticipano, a richiesta del lavoratore e per non più di una volta nel corso del rapporto, il trattamento di fine rapporto nella misura massima del 70% di quanto maturato. L'ammontare del T.F.R. maturato annualmente dal 29 maggio 1982 al 31 dicembre 1989 va calcolato in ragione di 20/26 per i lavoratori allora inquadrati nella seconda e nella terza categoria. Ai fini del computo del T.F.R., come degli altri istituti contrattuali, il valore della giornata lavorata si ottiene dividendo per 6 l'importo della retribuzione media settimanale o per 26 l'importo della retribuzione media mensile. Per il solo T.F.R. tale importo deve essere maggiorato del rateo della tredicesima mensilità.

Articolo 33 - Morte del lavoratore - Corresponsione delle indennità

In caso di morte del lavoratore, le indennità di preavviso, di anzianità e t.f.r. sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria o legittima.

TITOLO VIII

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 34 - Sanzioni disciplinari

Le infrazioni disciplinari sono punite, a seconda della gravità, con 1 provvedimenti seguenti:

- rimprovero verbale;
- censura scritta;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di gg. 3;
- licenziamento.

Il rimprovero può essere inflitto nei casi di lieve mancanza ai propri doveri. La censura può essere comminata in caso di recidiva di lievi mancanze. La sospensione può essere inflitta nelle mancanze che hanno comportato danni alle cose o nocimento alle funzionalità delle attività familiari. Il lavoratore è passibile di licenziamento in tronco in caso di mancanze gravi, compresa l'ubriachezza in servizio o la commissione di reati, che pregiudichino la prosecuzione del rapporto fiduciario.

14

Tutti i provvedimenti disciplinari si applicano nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/70.

Articolo 35 - Ente Bilaterale e formazione

Le Parti stipulanti il presente CCNL aderiscono all'Ente **Nazionale Bilaterale EBI.GEN, Ente Bilaterale Generale.**

Per assicurare l'operatività dell'Ente, la quota contrattuale di servizio è fissata nella misura globale dello **0,30%** della paga contrattuale lorda di cui lo **0,20%** a carico della parte datoriale e lo **0,10%** a carico del dipendente su paga base e contingenza.

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le parti si danno atto della obbligatorietà del contributo dello **0,20%** su paga base e contingenza a carico dei datori di lavoro.

Conseguentemente il datore di lavoro che ometta il versamento delle suddette quote è tenuto a corrispondere al lavoratore un "*Elemento Distinto dalla Retribuzione (EDR)*" d'importo pari allo **0,20%** della retribuzione lorda.

Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "*Mancata adesione all'Ente Bilaterale E. BI. GEN.*"

L'EDR di cui al comma precedente viene corrisposto per 14 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale o l'EDR al lavoratore non può avvalersi del presente contratto.

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta a carico dei propri dipendenti.

In attesa dell'attivazione di una convenzione con l'INPS, le quote raccolte saranno versate su un Conto Corrente bancario attivato congiuntamente dalle parti.

Articolo 36 - fondo interprofessionale per la Formazione Continua

Le parti firmatarie del presente CCNL concordano che per quanto concerne il Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua ci si avvale del "Fondo Italia" che finanzierà la formazione attraverso strumenti e dispositivi appropriati, con procedure e modalità funzionali alle specifiche esigenze dei datori di lavoro.

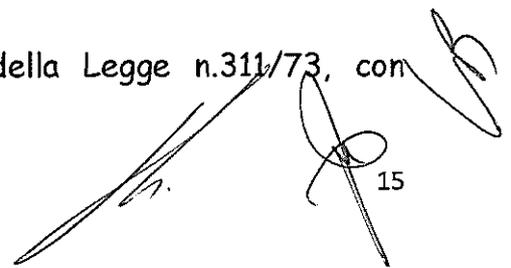
Accedono gratuitamente a "Fonditalia" i datori di lavoro di qualsiasi Regione, comparto produttivo e dimensioni che, su base del tutto volontaria, decidono di mettere a disposizione lo **0,30%** del monte contributivo versato all'INPS per realizzare piani formativi a valenza individuale, aziendale, territoriale e settoriale.

Per aderire a "Fonditalia" è sufficiente indicare lo specifico codice "FEMI", unitamente al numero dei dipendenti, nell'apposita sezione del modello UNIAMENS.

Articolo 37 - Quote di assistenza contrattuale

Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente C.C.N.L. è attivata una trattenuta pari allo **0,1%** della retribuzione a carico dei soli datori di lavoro.

L'attivazione del presente articolo avviene, ai sensi della Legge n.311/73, con versamento diretto all'Ente Bilaterale di cui all'Art. 35.



Articolo 38 - Vertenze di lavoro

Le parti convengono di istituire una Commissione di conciliazione delle vertenze di lavoro cui devolvere le controversie individuali di lavoro al fine di esperire il tentativo di conciliazione nonché eventualmente fallito il tentativo di conciliazione procedere ad arbitrato rituale della vertenza di lavoro secondo le norme del codice di procedura civile.

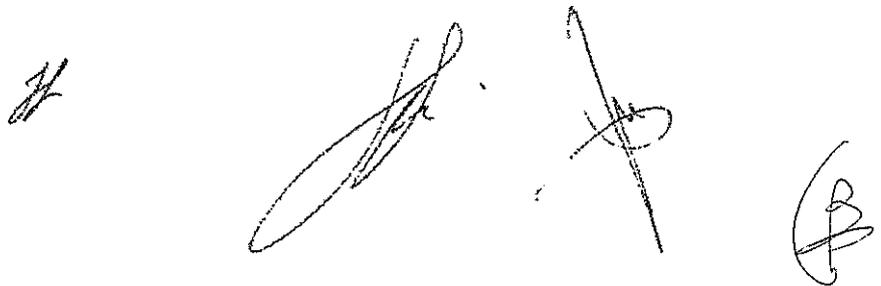
La Commissione viene istituita su base provinciale o regionale o interregionale su base paritaria dalle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori coinvolte, dalla Commissione paritetica nazionale e di un Presidente designato consensualmente fra le parti o in caso di disaccordo designato fra i funzionari dell'UPLMO dal rappresentante dell'Ufficio competente territorialmente o dal Presidente del tribunale fra gli iscritti all'Ordine dei consulenti del lavoro o dei commercialisti o degli avvocati.

Le spese saranno a carico delle parti e seguiranno il principio della soccombenza. Nell'ipotesi di mancanza della istituzione della commissione locale, la commissione nazionale avrà il ruolo di surroga di quella locale. Tutti gli iscritti alle organizzazioni sono tenuti a devolvere le vertenze a tale Commissione.

Articolo 39 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1.07.2013 e scadrà il 30.06.2016.

Poiché tuttavia alcuni istituti rivestono carattere spiccatamente innovativo, la prima revisione potrà avvenire a richiesta di una delle parti in qualsiasi momento.



PRIMA CATEGORIA (solo lavoratori in possesso di diplomi specifici)

**TABELLA RETRIBUTIVA NON CONVIVENTE
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE
€ 1.060,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

NORD € 500,00
CENTRO € 300,00
SUD -ISOLE € 300,00

**TABELLA RETRIBUTIVA CONVIVENTE N.1 PERSONA
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE
€ 1.060,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

NORD € 500,00
CENTRO € 300,00
SUD -ISOLE € 300,00
CONV.IND. € 100,00

**TABELLA RETRIBUTIVA CONVIVENTE N.2 PERSONE
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE
€ 1.060,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

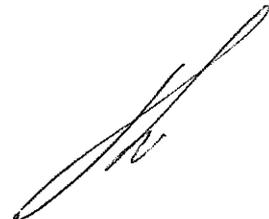
NORD € 500,00
CENTRO € 300,00
SUD -ISOLE € 300,00
CONV.IND. € 170,00

**TABELLA RETRIBUTIVA CONVIVENTE N.3 PERSONE
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE
€ 1.060,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

NORD € 500,00
CENTRO € 300,00
SUD -ISOLE € 300,00
CONV.IND. € 250,00



SECONDA CATEGORIA (solo lavoratori con piena autonomia decisionale)

**TABELLA RETRIBUTIVA NON CONVIVENTE
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE

€ 860,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

NORD € 240,00

CENTRO € 160,00

SUD -ISOLE € 160,00

**TABELLA RETRIBUTIVA CONVIVENTE N. 1 PERSONA
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE

€ 860,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

NORD € 240,00

CENTRO € 160,00

SUD -ISOLE € 160,00

CONV.IND. € 100,00

**TABELLA RETRIBUTIVA CONVIVENTE N. 2 PERSONE
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE

€ 860,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

NORD € 240,00

CENTRO € 160,00

SUD -ISOLE € 160,00

CONV.IND. € 170,00

**TABELLA RETRIBUTIVA CONVIVENTE N. 3 PERSONE
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE

€ 860,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

NORD € 240,00

CENTRO € 160,00

SUD-ISOLE € 160,00

CONV.IND. € 250,00

TERZA CATEGORIA (lavoratori senza autonomia decisionale)

**TABELLA RETRIBUTIVA NON CONVIVENTE
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE
€ 660,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

NORD € 180,00
CENTRO € 120,00
SUD -ISOLE € 120,00

**TABELLA RETRIBUTIVA CONVIVENTE N. 1 PERSONA
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE
€ 660,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

NORD € 180,00
CENTRO € 120,00
SUD -ISOLE € 120,00
CONV.IND. € 100,00

**TABELLA RETRIBUTIVA CONVIVENTE N. 2 PERSONE
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE
€ 660,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

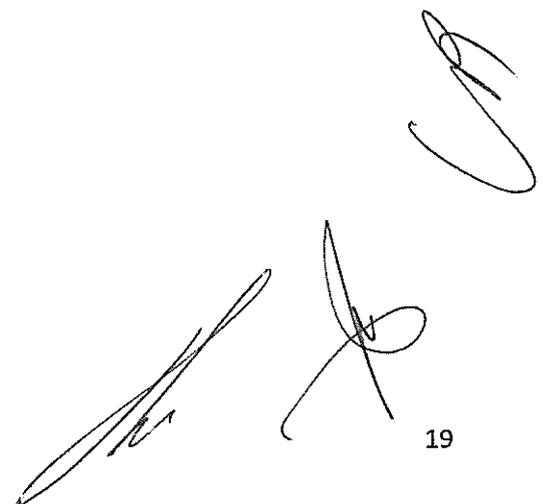
NORD € 180,00
CENTRO € 120,00
SUD -ISOLE € 120,00
CONV.IND. € 170,00
PAGA BASE

**TABELLA RETRIBUTIVA CONVIVENTE N. 3 PERSONE
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE
€ 660,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

NORD € 180,00
CENTRO € 120,00
SUD -ISOLE € 120,00
CONV.IND. € 250,00



QUARTA CATEGORIA (lavoratori senza esperienza lavorativa)

**TABELLA RETRIBUTIVA NON CONVIVENTE
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE

€ 560,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

NORD € 150,00

CENTRO € 100,00

SUD -ISOLE € 100,00

**TABELLA RETRIBUTIVA CONVIVENTE N. 1 PERSONA
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE

€ 560,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

NORD € 150,00

CENTRO € 100,00

SUD -ISOLE € 100,00

CONV.IND. € 100,00

**TABELLA RETRIBUTIVA CONVIVENTE N. 2 PERSONE
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE

€ 560,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

NORD € 150,00

CENTRO € 100,00

SUD -ISOLE € 100,00

CONV.IND. € 170,00

**TABELLA RETRIBUTIVA CONVIVENTE N.3 PERSONE
LAVORATORE DIPENDENTE**

PAGA BASE

€ 560,00

INDENNITA TERRITORIALE DI SETT.

NORD € 150,00

CENTRO € 100,00

SUD -ISOLE € 100,00

CONV.IND. € 250,00

H

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PRESTAZIONI DISCONTINUE: ATTESA NOTTURNA E NOTTURNO

E' prevista la maggiorazione pari al 30% rispetto alle tariffe dei livelli di riferimento.

PRESTAZIONI ESCLUSIVAMENTE D'ATTESA

E' prevista una categoria unica con la retribuzione di € 510,00

VALORI CONVENZIONALI GIORNALIERI DI VITTO E ALLOGGIO

NORD

Pranzo e/o Colazione	€ 2,00 (due)
Cena	€ 2,00 (due)
Alloggio	€ 1,75 (uno virgola settantacinque)

CENTRO

80% di quella sopra indicata

SUD

80% di quella sopra indicata

