

**RINNOVO
DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
COLF E BADANTI**

Il giorno 4 maggio 2023

TRA

la FEDERPROPRIETA' rappresentata dal Presidente avv. Giovanni Bardanzellu;

l'UPPI (Unione Piccoli Proprietari Immobiliari) rappresentata dal Vicepresidente geom. Angelo De Nicola;

la CONFAPPI (Confederazione Piccola Proprietà Immobiliare) rappresentata dal Presidente avv. Matteo Rezzonico;

la FEDER.CASA (Sindacato Nazionale Inquilini) rappresentata dal Segretario Generale sig. Gianluigi Pascoletti;

la CONFIMPRESEITALIA (Confederazione Sindacale Datoriale delle Micro Piccole e Medie impre) rappresentata dal Segretario Generale dott.ssa Antonella Gobbo;

l'UNICOLF (Unione Nazionale Colf e Badanti) rappresentata dal Presidente sig. Felice Petillo;

l'ITALPMI (Federazione delle Piccole e Medie Imprese) rappresentata dal Presidente Ing. Sandro Vestita

E

la FESICA CONFESAL (Federazione Nazionale Sindacati Industria Commercio ed Artigianato) rappresentata dal Segretario Generale dott. Bruno Mariani, il Vice Segretario Generale Alfredo Mancini, il segretario del comparto Colf e Badanti Flaminia Mariani, i componenti della segreteria Generale Aldo Balzanelli, Vincenzo Minissale e Francesco Giuseppe di Matteo;

con l'assistenza della CONFESAL (Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori)) rappresentata dal Segretario Nazionale prof. Angelo Raffaele Margiotta;

E' stipulato il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Colf e Badanti sottoscritto il giorno 19/07/2006, rinnovato il 28/05/2008 e 15/01/2016 composto da 8 titoli, 41 articoli e 1 tabella, che viene contestualmente sottoscritto da tutte le organizzazioni suindicate.

LAVORO DOMESTICO

TITOLO I GENERALITA' E RELAZIONI SINDACALI

Articolo 1 Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutti i lavoratori addetti al funzionamento ed alle necessità della vita familiare; rientrano in questa categoria anche i lavoratori che prestano attività presso comunità religiose, caserme, comandi militari e comunità senza fini di lucro come orfanotrofi e ricoveri per anziani; è ammessa la contrattazione di 2° livello in sede territoriale.

Articolo 2 Osservatorio nazionale

Le parti, nella consapevolezza dell'importanza delle relazioni sindacali ed al fine di individuare scelte tese alla soluzione dei problemi economici, sociali e dell'occupazione, hanno convenuto, nel rispetto della reciproca autonomia e responsabilità, di costituire l'Osservatorio nazionale i cui componenti sono le parti stipulanti.

L'Osservatorio nazionale dovrà:

1. potenziare, verificare e vigilare sulla sicurezza del lavoro;
2. studiare progetti tesi alla valorizzazione professionale delle risorse umane tramite la formazione e riqualificazione del personale;
3. fornire linee di indirizzo per la contrattazione di 2° livello;
4. fornire interpretazioni delle norme contrattuali;
5. fornire pareri sull'applicazione del presente contratto.

Presso l'Osservatorio è costituita una Commissione nazionale paritetica composta da un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori che hanno stipulato il presente contratto e da 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.

Articolo 3 Ente Bilaterale

E' stato costituito l'Ente bilaterale, denominato EBILCOBA.

I compiti dell'Ente sono i seguenti:

1. contrattazione e vertenzialità;
2. formazione professionale;
3. costituzione dell'Osservatorio di cui all'articolo precedente;

4. gestione della cassa per l'assistenza della malattia e prestazioni accessorie;
5. tutti i compiti che le parti contraenti gli assegneranno con successivi accordi nell'ambito del concetto di bilateralità.

L'ente gestirà vari fondi. In via prioritaria si indicano i seguenti:

- fondo per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro;
- fondo per la formazione professionale;
- fondo integrativo del credito;
- tutti gli altri fondi che si riterrà opportuno promuovere.

Ai fini dell'esplicazione dell'attività dell'Ente e dei vari fondi, finalizzati alle prestazioni e servizi ai lavoratori e datori di lavoro, si concorda che datori di lavoro e lavoratori si obbligano a versare all'Ente trimestralmente una quota nella misura oraria di € 0,06.

Tale contributo sarà così ripartito :

1. *Lo 0,02 a carico dei lavoratori;*
2. *L' 0,04 a carico dei datori di lavoro.*

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

L'importo complessivo sarà versato all'Inps dal datore di lavoro attraverso l'inserimento del codice E1 all'interno del bollettino trimestrale dell'INPS entro le scadenze previste per il versamento dei contributi previdenziali secondo le modalità stabilite dalla convenzione stipulata tra EBILCOBA ed INPS.

Articolo 4 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 5 Categorie dei lavoratori

I prestatori di lavoro si suddividono in 6 categorie:

BADANTI - ASSISTENTI FAMILIARI

Prima Categoria Super

appartengono a questa categoria i lavoratori in possesso di attestati professionali o diplomi specifici riconosciuti. (puericultore diplomato, infermiere diplomato generico, assistente geriatrico diplomato, e istitutore diplomato) con piena autonomia decisionale.

Prima Categoria

appartengono a questa categoria lavoratori che in piena autonomia presiedono all'andamento della casa o che svolgano mansioni qualificate con elevata competenza (governante, capo-cuoco, maggiordomo, assistente ai malati, assistente agli anziani, assistente ai portatori di handicap e assistente all'infanzia).

COLLABORATORI FAMILIARI

Seconda categoria Super

appartengono a questa categoria i collaboratori familiari che svolgono mansioni inerenti all'andamento e alla pulizia della casa ed all'assistenza di persone con capacità e conoscenze tecniche acquisite (assistente a persone anche parzialmente autosufficienti, cameriere, cuoco, autista e custode) senza autonomia decisionale.

Seconda categoria

appartengono a questa categoria collaboratori familiari che svolgono assistenza a persone (anziani e bambini) autosufficienti o parzialmente autosufficienti ed alla attività connesse alle esigenze di vitto e della pulizia della casa dei residenti senza autonomia decisionale.

COLF

Terza categoria

appartengono a questa categoria i lavoratori generici addetti esclusivamente alle pulizie della casa, addetto al giardinaggio ordinario dell'abitazione, addetto agli animali domestici, ecc. con anzianità superiore a 18 mesi (maturata anche presso datori di lavoro diversi).

Quarta categoria

Appartengono a questa categoria lavoratori generici, addetti alla pulizia della casa, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 18 mesi.

Articolo 6 Mansioni plurime

Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni plurime ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alla mansione prevalente ed al relativo trattamento retributivo.

Articolo 7 Passaggio dalla quarta alla terza categoria

Il lavoratore assunto alla 4° cat di cui all'art 5 sarà automaticamente inquadrato nella 3° cat dopo 24 mesi di servizio effettivo.

Nel periodo di servizio effettivo non sono conteggiati periodi di assenza dal lavoro per aspettativa, congedo di maternità, malattia o infortunio di durata superiore ai 30 giorni.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 8

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 e anzianità nella qualifica;
- retribuzione;
- orario di lavoro mensile, settimanale e giornaliero;
- la durata dell'orario di lavoro e la sua distribuzione;
- la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi;
- i periodi concordati per il godimento delle ferie annuali;
- l'indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
- l'eventuale convivenza, totale o parziale;
- l'eventuale tenuta di lavoro, che è comunque a carico del datore di lavoro.

Articolo 9

Periodo di prova

Il periodo di prova, regolarmente retribuito, non potrà superare i 45 giorni di lavoro effettivo per la categoria 1° super, 30 giorni di lavoro effettivo per la 1° categoria, 15 giorni di lavoro effettivo per la 2° cat. super e per la 2° cat. e 8 giorni di lavoro effettivo per la 3° cat. e per la 4° cat.

Durante il periodo di prova il contratto può essere risolto da ambo le parti in qualsiasi momento, con preavviso di almeno 5 giorni.

Per le categorie 1° super e 1° il lavoratore è tenuto a dare, durante il periodo di prova, almeno 8 giorni di preavviso vista la particolarità delle mansioni a lui delegate.

Scaduto il periodo di prova, senza che sia stata data disdetta, il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato ed il periodo di prova va computato a tutti gli effetti.

Articolo 10

Documentazione

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

- a) eventuale attestazione di servizio;

- b) la 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) certificato penale;
- f) codice fiscale;
- g) per i lavoratori stranieri le documentazioni richieste dalla legge (permesso di lavoro valido per lo svolgimento di lavoro subordinato o altro documento considerato equivalente dalla legge in vigore).

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

Articolo 11

Contratti a tempo determinato

L'assunzione dei lavoratori può essere effettuata a tempo determinato secondo quanto previsto dal dlgs 81/2015 e succ modifiche.

L'assunzione a tempo determinato deve avvenire obbligatoriamente in forma scritta e la durata massima non può essere superiore a 24 mesi.

Quando la durata iniziale del contratto è inferiore ai 24 mesi il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato.

Il numero delle proroghe deve essere contenuto nel numero massimo di quattro a condizione che vi siano ragioni oggettive ed in ogni caso la durata complessiva non potrà essere superiore compresa la proroga, a 24 mesi.

Nei contratti di lavoro a tempo determinato con durata superiore ai 12 mesi è necessario l'inserimento di una causale quale a titolo esemplificativo: sostituzione di lavoratori malati, infortunati o in maternità, sostituzione di lavoratori in ferie, assistenza extradomiliare a persone non autosufficienti ricoverati in ospedali, case di cura o residenze sanitarie ecc.

Articolo 12

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 successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 13

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 dalla tabella G allegata al presente contratto, qualora la durata della prestazione sia interamente ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00, fermo restando l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'adeguata 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 14 **Prestazioni esclusivamente d'attesa**

Il lavoratore assunto per garantire la presenza notturna verrà retribuito come previsto dalla Tabella H, qualora la durata della presenza stessa sia interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 7.00, fermo restando l'obbligo di consentire al lavoratore il completo riposo notturno.

Qualora venissero richiesti al lavoratore interventi diversi dalla presenza, questi non saranno considerati lavoro straordinario, bensì retribuiti aggiuntivamente in base alla tabella G allegata al presente contratto, con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato.

Articolo 15 **Riposo settimanale**

Il riposo settimanale per i lavoratori conviventi è di 36 ore: deve essere goduto per 24 ore consecutive la domenica in diversa giornata concordata tra le parti al momento dell'assunzione. Esso è irrinunciabile. Nel caso in cui ci sia la necessità di lavorare nella giornata di tale riposo il lavoratore avrà diritto alla maggiorazione prevista del 60 %. Le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti. Nel caso in cui fosse richiesta la prestazione lavorativa durante tale riposo lo stesso può essere spostato, di comune accordo, in altra giornata.

Le ore non recuperate verranno retribuite con la maggiorazione del 40%.

Il riposo settimanale per i lavoratori non conviventi è di 24 ore e deve essere goduto la domenica.

Nel caso in cui fosse richiesta la prestazione lavorativa durante tale riposo lo stesso può essere spostato, di comune accordo, in altra giornata.

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

Articolo 16 **Orario di lavoro**

La durata dell'orario di lavoro è quello liberamente concordato dalle parti e comunque sino ad un massimo di 54 ore settimanali per i lavoratori conviventi consistenti in 10 ore giornaliere non consecutive.¹

¹ In relazione alla modifica di cui al 1° comma dell' art 16 le O.O.S.S congiuntamente dichiarano:
La modifica dell'orario di lavoro settimanale elimina la precedente norma che faceva riferimento alla media totale delle ore lavorative settimanali e ciò fa sì che il lavoro straordinario andrà ora calcolato con riferimento ad una singola settimana e non più alla media di più settimane cosa che lo rendeva di fatto impossibile da verificarsi. Ne consegue che con la modifica attuata ogni ora in più lavorata oltre 1 e 54 ore sarà pagata e riconosciuta come lavoro straordinario.

Per i lavoratori non conviventi l'orario di lavoro è stabilito in 40 ore settimanali distribuito in 5 o 6 giorni.

Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e ad un riposo intermedio retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore a 2 ore, durante le quali potrà uscire dall'abitazione del datore di lavoro. E' 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.

E' considerato lavoro ordinario notturno quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00 ed è compensato con una maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto.

Articolo 17 Lavoro straordinario

Il lavoratore, chiamato a prestare servizio oltre l'orario stabilito, ha diritto al pagamento delle ore straordinarie prestate con le seguenti maggiorazioni:

- 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%, se prestato di domenica o in una delle festività indicate nel successivo art.18.

Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno 48 ore di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari impreviste esigenze.

In caso di emergenza, le prestazioni effettuate negli orari di riposo notturno o diurno sono considerate di carattere normale e daranno luogo soltanto al prolungamento del riposo stesso.

Articolo 18 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.

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 19 **Ferie**

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali pari a 26 giorni lavorativi per ogni anno di servizio. Le ferie non potranno essere divise in più di due periodi l'anno e comunque concordati tra le parti.

Durante il periodo di assenza per ferie il lavoratore ha diritto allo stesso trattamento economico che avrebbe percepito se avesse prestato servizio.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Il periodo minimo previsto dalla Legge generalmente deve essere fruito da giugno a settembre, salvo diverso accordo tra le parti e non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso previsto dall'ultimo comma del presente articolo.

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

Al lavoratore cui competono vitto e alloggio spetta per il periodo delle ferie il compenso sostitutivo convenzionale.

In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento di inizio del periodo di ferie il lavoratore non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato.

Ai fini del computo del periodo di maturazione delle ferie, la frazione di anno è calcolata in dodicesimi.

Nel calcolo delle ferie non sono comprese quelle concesse dal datore di lavoro a causa di propri impedimenti.

Nel caso in cui il lavoratore non abbia la cittadinanza italiana ed abbia la necessità di un periodo di ferie più lungo su sua richiesta ed in accordo con il datore di lavoro è possibile che accumuli le ferie nell'arco massimo di un biennio, in deroga al quanto previsto al comma 3 del presente articolo.

Articolo 20 **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 in caso di morte 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 cui al comma 1, 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 21 Permessi sindacali

I componenti degli organi direttivi territoriali e nazionali delle associazioni sindacali firmatarie del presente contratto, secondo quanto attestato dall'associazione sindacale di 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 22 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; le ore relative agli esami annuali, sono retribuite nei limiti di quelle occorrenti agli esami stessi, se ricadenti nell'orario giornaliero.

Articolo 23 **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.

Al lavoratore cui competono vitto e alloggio spetta il compenso sostitutivo convenzionale.

La retribuzione è corrisposta a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.

Articolo 24 **Banca ore**

Nei rapporti di lavoro individuali di durata non inferiore alle 30 ore settimanali e con prestazione distribuita su almeno 5 giorni settimanali, è possibile concordare l'istituzione di una banca ore per fronteggiare periodi nei quali, per comprovate ragioni, il datore di lavoro possa richiedere prestazioni aggiuntive rispetto all'orario contrattualmente stabilito.

Le ore lavorate in misura superiore all'orario contrattualmente previsto, saranno recuperate sotto forma di permessi, da potersi godere anche a giornate, entro e non oltre il 31 marzo dell'anno seguente.

Nel caso in cui non sia consentito al lavoratore il recupero di tali ore entro il termine sopra indicato, le ore totalmente o parzialmente non recuperate dovranno essere retribuite come ore di lavoro straordinario entro il 30 aprile dell'anno seguente a quello di svolgimento delle stesse.

Le ore di lavoro da far confluire nella banca ore non potranno comunque eccedere, su base settimanale, una percentuale pari al 20% dell'orario settimanale contrattualmente previsto e comunque non potranno eccedere, su base annuale, una percentuale pari al 5% dell'orario annuale.

La banca ore dovrà essere prevista da apposito accordo scritto, anche contenuto nella lettera di assunzione o da altro atto scritto, anche successivo all'assunzione.

Il datore di lavoro dovrà comunicare al lavoratore lo svolgimento di prestazione aggiuntive sulla base di quanto previsto dal presente articolo, con un preavviso di almeno 48 ore.

Articolo 25 **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 Direzione Territoriale del Lavoro competente.

TITOLO V

TRATTAMENTO DI MALATTIA

Articolo 26 Malattia

Superato il periodo di prova, in caso di malattia, viene garantita al lavoratore sia convivente e non convivente la conservazione del posto di lavoro per il seguente periodo, *salvo l'eventuale maggiore durata stabilita nel contratto individuale*:

- 20 giorni di calendario per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 12 mesi;
- 90 giorni di calendario per i lavoratori con anzianità di servizio superiore ai 12 mesi;

Il periodo di conservazione del posto di lavoro di cui sopra sarà aumentato a 180 giorni in caso di malattia oncologica documentata dalla ASL.

I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro sono da calcolarsi nell'anno civile intendendosi per tale periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

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

- 10 giorni complessivi nell'anno civile (1 gen - 31 dic) ai lavoratori fino a 12 mesi di anzianità;
- 20 giorni complessivi nell'anno civile (1 gen - 31 dic) ai lavoratori con anzianità superiore a 12 mesi.

Le indennità dovute a titolo di malattia saranno erogate secondo le seguente quantificazione:

- 1) per i primi 3 giorni di malattia, l'indennità sarà pari il 50% della retribuzione globale di fatto;
- 2) dal 4° giorno sino al 10° giorno, l'indennità sarà pari al 100% della retribuzione globale di fatto;
- 3) dal 11° giorno al 20° giorno, se dovuti, l'indennità sarà pari al 50% della retribuzione globale di fatto.

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

Per i primi tre giorni di malattia l'indennità rimane a carico del datore di lavoro, per il restante periodo il datore di lavoro provvederà al pagamento dell'indennità ma sarà rimborsato da EBILCOBA, previa istanza del datore di lavoro che dovrà dimostrare l'avvenuto pagamento e sempre che il datore di lavoro abbia comunque versato all'Ente EBILCOBA almeno 12 mesi di contributi nella misura e con le modalità previste dall'art 3 del presente contratto.

I contributi versati sono considerati acquisiti e saranno valutati ai fini del pagamento dell'indennità di malattia anche se sono stati versati per un lavoratore diverso da quello in quel momento alle proprie dipendenze e che ha diritto all'indennità.

Le assenze per malattia debbono essere giustificate secondo quanto previsto dall'art. 20, co. 2.

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

Qualora la malattia del lavoratore superi i 20 giorni ed il datore di lavoro abbia assunto un sostituto l'EBILCOBA provvederà al rimborso dell'importo corrispondente ai contributi previdenziali dovuti al sostituto per 10 giorni.

Tale rimborso sarà effettuato previa apposita istanza del datore di lavoro all'Ente che dovrà dimostrare l'avvenuta assunzione del sostituto ed il versamento dei contributi e sempre che il datore abbia già versato all'EBILCOBA almeno 12 mesi di contributi nella misura e con le modalità previste dall'art. 3 del presente contratto.

Articolo 27 Infortunio

In caso di infortunio, al lavoratore che abbia superato il periodo di prova, convivente o non convivente, spetta la conservazione del posto per:

- 20 giorni di calendario per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 12 mesi;
- 90 giorni di calendario per i lavoratori con anzianità di servizio superiore ai 12 mesi.

I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro sono da calcolarsi nell'anno civile intendendosi per tale periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro con prognosi superiore a tre giorni, 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 o pericolo di morte.
- entro 2 giorni dall'accertamento per quelli con prognosi superiore a 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.

Qualora la prognosi indicata nel certificato rilasciato dal pronto soccorso non sia pari od inferiore a tre giorni di calendario, il datore di lavoro attualmente non l'obbligo di denunciare l'infortunio all'Inail.

Con l'emanazione e l'entrata in vigore del decreto legge in attuazione dell'art 8 e 18 comma 1 lett. r dlgs 81/2008 sarà obbligatoria anche la comunicazione all'Inail, a fini statistici, dell'infortunio con assenza inferiore a tre giorni.

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 quattro giorni, comprensivi di quello in cui l'infortunio è avvenuto.

Articolo 28

Gravidanza, puerperio e assistenza ai portatori di handicap

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

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 29

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.

Nel prospetto paga deve altresì risultare se l'eventuale trattamento retributivo di cui alla lett. d) sia una condizione di miglior favore "ad personam" non riassorbibile; devono risultare anche le ore straordinarie, i compensi per festività e le trattenute per oneri previdenziali ed assistenziali.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare una dichiarazione dalla quale risulta l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno.

La suddetta attestazione dovrà essere rilasciata almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini di presentazione della dichiarazione dei redditi, ovvero in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 30

Minimi retributivi

I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D, E, F, G, H, I allegate al presente contratto e sono rivalutati annualmente a partire dal secondo anno successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

Articolo 31 **Vitto e alloggio**

L'ambiente di lavoro non deve recare pregiudizio all'integrità fisica e morale del lavoratore, il vitto dovuto 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 I allegata al presente contratto e sono rivalutati annualmente a partire dal secondo anno dell'entrata in vigore del presente contratto.

Articolo 32 **Scatti di anzianità**

Spetta al lavoratore, per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% sulla retribuzione minima contrattuale.

Il numero massimo dei bienni è fissato in 10.

Gli scatti di anzianità maturano dal mese successivo al compiersi del biennio di servizio.

Articolo 33 **Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio**

Le retribuzioni minime e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal presente contratto, sono variati in misura pari all'80% della variazione del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'ISTAT per quanto concerne le retribuzioni minime contrattuali e in misura pari al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio.

Le variazioni determinate ai sensi del comma precedente avranno in ogni caso decorrenza dal 1° gennaio del secondo anno successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

Articolo 34 **Tredicesima mensilità'**

Spetta ai lavoratori una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale, comprensiva dell'indennità sostitutiva di vitto ed alloggio, da corrispondere in occasione del Natale.

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.

Articolo 35
Cessazione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro si estingue con la morte anche di un solo contraente. 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.

I suddetti termini saranno ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore.

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 30 giorni di calendario, sino ad un anno di anzianità, e di 60 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. I suddetti termini saranno ridotti del 50 % in caso di dimissioni da parte del lavoratore.

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

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 36
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, co. 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 all'anno 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.

Per i periodi di servizio antecedenti al 29 maggio 1982 le quote di accantonamento sono determinate in base ai seguenti criteri:

- A. Per il rapporto a servizio intero del lavoratore convivente o non convivente con l'anzianità maturata anteriormente il 1° maggio 1958 8 giorni per ogni anno di anzianità. Per l'anzianità maturata dopo il 1° maggio 1958 15 giorni per ogni anno di anzianità. Per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 28 maggio 1982 20 giorni per ogni anno di anzianità.
- B. Per il rapporto di lavoro di meno di 24 ore settimanali, l'indennità di anzianità è la seguente:
- 1) per l'anzianità maturata anteriormente al 22 maggio 1974 8 giorni per ogni anno di anzianità;
 - 2) per l'anzianità maturata dal 22.5.74 al 31.12.78: 10 giorni per ogni anno di anzianità;
 - 3) per l'anzianità maturata dal 31.1.78 al 31.12.79: 15 giorni per ogni anno di anzianità;
 - 4) per l'anzianità maturata dal 31.12.79 al 29.05.82: 20 giorni per ogni anno di anzianità.

Le indennità, calcolate come sopra, maturate fino al 28 maggio 1982 saranno calcoflute sulla base dell'ultima retribuzione e accantonate, e subiranno un incremento.

Ai fini del computo del t.f.r., come degli altri istituti contrattuali, il valore della giornata lavorativa si ottiene dividendo per 6 l'importo della retribuzione media settimanale o per 26 l'importo della retribuzione media mensile. Per il solo t.f.r. tale importo deve essere maggiorato del rateo della tredicesima mensilità.

Articolo 37

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.

Articolo 38

Previdenza integrativa

Le parti firmatarie del presente CCNL valuteranno l'opportunità di istituire forme di previdenza integrativa che verranno promosse dall'Ente bilaterale, che provvederà a stipulare apposita convenzione con primaria e affidabile compagnia d'assicurazione.

La previdenza integrativa potrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato sia quelli a tempo determinato, purché con contratto di durata superiore a 6 mesi, sia quelli a tempo parziale.

Il fondo all'uopo costituito o da costituire a cura delle predetta compagnia sarà basato, per ciascun lavoratore volontariamente iscritto, sui seguenti elementi:

- a. 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., a carico del lavoratore;

- b. 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., a carico del datore di lavoro;
- c. una quota del t.f.r. a partire dal momento d'iscrizione al fondo pari al 50%, salvo per i lavoratori, la cui prima occupazione è iniziata dopo il 28/4/2003, per i quali è prevista l'integrale destinazione del t.f.r.;
- d. una quota, non utile ai fini pensionistici, da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione, pari a € 15,49, di cui € 11,88 a carico del datore di lavoro ed € 3,61 a carico del lavoratore.

TITOLO VIII
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E DISPOSIZIONI FINALI
Articolo 39
Sanzioni disciplinari

Le infrazioni disciplinari sono punite, a seconda della gravità, con i 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 nocumento alle funzionalità delle attività familiari.

Il licenziamento può essere comminato per giustificato motivo soggettivo od oggettivo con il rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 35.

In caso di mancanze gravi compresa l'ubriachezza in servizio, che pregiudichino la prosecuzione del rapporto fiduciario, il lavoratore è passibile di licenziamento in tronco.

Il licenziamento non libera il lavoratore da eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso.

Tutti i provvedimenti disciplinari si applicano nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

Articolo 40
Trasferte e Trasferimenti

Il lavoratore convivente, su richiesta del datore di lavoro, deve recarsi in trasferta o seguire il datore di lavoro o la persona alla cui cura è addetto, in soggiorni temporanei o in residenze secondarie ed avrà diritto anche in trasferta ai riposi settimanali.

Al lavoratore in trasferta, qualora l'obbligo di trasferta non sia stato contrattualmente previsto al momento dell'assunzione, dovranno essere rimborsate le spese di viaggio effettivamente sostenute ed inoltre gli verrà corrisposta una diaria giornaliera pari al 10 % della retribuzione minima giornaliera.

In caso di trasferimento del datore di lavoro in altro comune il lavoratore dovrà essere preavvisato almeno 15 giorni prima.

Al lavoratore che accetta il trasferimento sarà dovuto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto degli effetti personali, salvo che vi provveda a proprie spese il datore di lavoro.

Articolo 41 Decorrenza e durata

Il presente contratto, sostitutivo del precedente scaduto il 31 gennaio 2020, entrerà in vigore dal 1 gennaio 2023, scadrà il 31/12/2025 e resterà in ogni caso in vigore sino quando non sarà sostituito dal successivo contratto.

Rimane ferma la possibilità di modifiche, a richiesta delle parti.

TABELLE RETRIBUTIVE

A) PRIMA CATEGORIA SUPER € 1482,94
(badanti - lavoratori in possesso di diplomi specifici)
Paga oraria per non convivente: € 9,38

B) PRIMA CATEGORIA € 1.419,60
(badanti - lavoratori con piena autonomia decisionale)
Paga oraria per non convivente: € 8,98

C) SECONDA CATEGORIA SUPER € 1083,26
(collaboratori familiari - lavoratori senza autonomia decisionale, addetti alla casa e assistenza a persone autosufficienti o parzialmente autosufficienti senza diploma ma solo con esperienza lavorativa)
Paga oraria per non convivente: € 7,73

D) SECONDA CATEGORIA € 1039,58
(collaboratori familiari assistenza a persone autosufficienti o parzialmente autosufficienti ed attività connesse alle casa)
Paga oraria per non convivente: € 7,22

E) TERZA CATEGORIA € 939,12
(colf - lavoratori generici addetti alla pulizia della casa con esperienza lavorativa superiore a 18 mesi)
Paga oraria per non convivente: € 6,52

F) QUARTA CATEGORIA € 859,81
(colf - lavoratori generici addetti alla pulizia con esperienza lavorativa inferiore a 18 mesi)
Paga oraria per non convivente: € 5,97

G) DISCONTINUE PRESTAZIONI ASSISTENZA NOTTURNA
E' prevista la maggiorazione pari al 20% rispetto alle tariffe dei livelli di riferimento.

H) PRESTAZIONI ESCLUSIVAMENTE D'ATTESA
E' prevista una categoria unica con la retribuzione di € 750,13

I) VALORI CONVENZIONALI VITTO E ALLOGGIO

Pranzo e/o colazione	€ 2,26 al giorno
Cena	€ 2,26 al giorno
Alloggio	€ 1,95 al giorno

Totale € 6,47 al giorno

[Handwritten signatures and initials on the right margin]