

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i dipendenti addetti ai servizi familiare Colf – Badanti**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI ADDETTI AI SERVIZI FAMILIARE Colf – Badanti (H508)

(in vigore dal 12-05-2025 al 31-12-2028)

Testo ufficiale

L'anno **2025**, il giorno **12** del mese di **Maggio** in Roma presso la sede della Confederazione CONFIMEA, sita in Roma, Via Cesare Beccaria n. 16:

TRA

CONFIMEA, Confederazione delle Federazioni ed Associazioni d'Imprese rappresentata dal Presidente **Dr. Roberto Nardella**;

E

UGL TERZIARIO NAZIONALE rappresentata dal Segretario Generale **Luigi Giulio De Mitri Pugno**

e dai Dirigenti Nazionali Aleandri Elisabetta, Azzolina Francesca, Barbieri Maurizio, Basili Massimo, Bruno Salvatore, Caprio Antonio, Cascetti Francesco, Catalano Carmelo, Conforti Luciano, Cozzo Laura, Dalla Costa Katuscia, Davidde Antonio, De Mitri Pugno Luigi Giulio, De Rosa Giuseppe, Di Guilmi Maria Luisa, Dirella Emilia, Dobranici Geanina Ionela, Fergola Carlo, Fiorino Vita Letizia, Gismondi Amedeo, Greco Giuseppe, La Mantia Germana, Lezzi Maurizio, Malcotti Luca, Marazziti Simone, Matrigiani Luca, Menichini Gianluigi, Moroni Massimiliano, Nigro Sabrina, Olivari Silvia, Panico Gaetano, Pappacena Nunzio, Paternoster Rocco, Pavia Vincenzo, Penello Franco, Perna Giuseppe Antonio, Piccirilli Gerardo, Ricci Giorgio, Rossato Massimiliano, Scarciglia Giuseppe, Scardigno Giuseppe, Sechi Giada, Sessa Germano, Settembre Mario, Silvani Franco, Sireci Aldo, Spina Roberto, Tozzi Gianmatteo, Tringale Vito, Uberti Riccardo, Verrino Antonio.

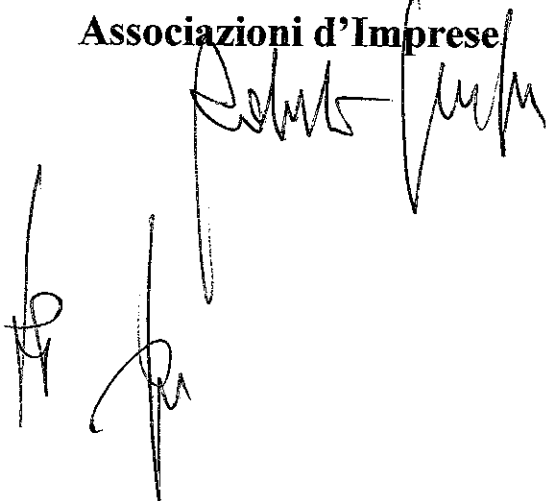
È stato stipulato il rinnovo

DEL CCNL PER I DIPENDENTI ADDETTI AI SERVIZI FAMILIARE COLF – BADANTI (codice H508)

composto di:

- Sfera di applicazione
- 10 Titoli
- 50 Articoli
- 2 Allegati

CONFIMEA
Confederazione delle Federazioni ed
Associazioni d'Imprese

Handwritten signatures of CONFIMEA representatives, including a large signature in the center and two smaller ones to the left.

UGL TERZIARIO FEDERAZIONE
NAZIONALE

Handwritten signature of a representative from UGL TERZIARIO FEDERAZIONE NAZIONALE.

Art. 1

Sfera d'Applicazione

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

Il contratto si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter ed altri profili professionali di cui al presente C.C.N.L.), anche di nazionalità non italiana, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto, nonché 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

Titolo I

Relazioni sindacali – Diritti di informazione

Art. 2

Livello nazionale – Diritto di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le Parti firmatarie, Confimea - unitamente alla Federazione di settore - e Ugl Terziario, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto dell'andamento del comparto.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che aree omogenee:

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione;
- b) la formazione e riqualificazione professionale;

Titolo II

SISTEMI DI CONTRATTAZIONE

Art. 3

Livelli di contrattazione

Le parti hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;
- la contrattazione di secondo livello: territoriale.

Contratto nazionale di categoria - Il contratto collettivo nazionale di lavoro, si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

Contrattazione di secondo livello territoriale - A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi esclusivamente sulle seguenti materie:

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

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

Art. 4

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti addetti ai servizi familiare [colf-badanti] avrà, di norma, durata triennale, fatta salva la diversa e maggiore durata del presente ccnl.

La piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

TITOLO III

ORGANISMI PARITETICI NAZIONALI

Art.5

Organismi paritetici

Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa concordano sull'opportunità di istituire i seguenti organismi o commissioni paritetiche:

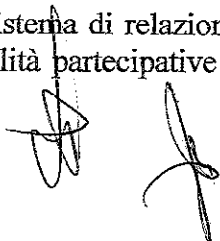
- 1) L'Organismo Partecipativo Nazionale;
- 2) La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità;
- 3) La Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici e tutela della privacy;
- 4) La Commissione Nazionale di Garanzia;

Tali commissioni ed organismi sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla Parte datoriale e tre designati dalla UGL Terziario. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 6

Organismo Partecipativo Nazionale

Il sistema di relazioni a livello nazionale, si realizza nell'ambito di un Organismo con specifiche finalità partecipative composto da pari rappresentanti dei Datori di Lavoro e dell'Organizzazione



Sindacale dei lavoratori stipulante, le cui modalità costitutive saranno definite dalle parti entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L.

L'Organismo Partecipativo Nazionale è sede di analisi, verifica, confronto sui temi di rilevante interesse delle parti ed in particolare:

- andamento e prospettive del settore;
- tipologie evolutive del mercato del lavoro con particolare riguardo all'occupazione femminile e giovanile, al contratto a termine, al part-time;

- l'andamento del costo del lavoro, con particolare riferimento alla legislazione contributiva e assistenziale, e andamento dello stesso nei paesi della Unione Europea;
- informazioni sui dati, ove disponibili, consuntivi sia qualitativi che quantitativi sull'occupazione, distinti per sesso, classi di età e qualifiche;
- l'andamento degli orari di fatto, disaggregati per donne, uomini, con indicazioni delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario;
- la formazione professionale, con l'indicazione disaggregata, ove possibile, per uomini, donne, lavoratori extracomunitari;
- monitoraggio e analisi degli infortuni sul lavoro.

L'Organismo Partecipativo Nazionale opererà affinché la legislazione internazionale e i comportamenti delle pubbliche amministrazioni, preposte alla formazione professionale, siano coerenti con le esigenze del settore; potrà essere elaborato su queste materie un documento programmatico che dia indicazioni per lo sviluppo delle politiche formative del settore disaggregate per regioni e/o sotto-settori.

Art.7

Commissione Nazionale per le Pari Opportunità

È costituita una Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, formata da due rappresentanti espressione della Parte Datoriale firmataria e due di UGL Terziario con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al D.Lgs. 11/4/2006 n. 198 e al programma di azione della Unione Europea e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, nonché le modalità per il loro superamento.

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità ha il compito di:

- a) individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- b) studiare interventi che facilitino il reinserimento e salvaguardino la professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- c) proporre iniziative dirette a prevenire ogni forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche e studi sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno tenendo conto dei principi espressi dall'Unione Europea;
- d) individuare iniziative informative per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, anche in coincidenza con gli altri Organismi Paritetici, si riunisce, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti ed è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e delibera all'unanimità. Essa potrà avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, di esperti/e nominati di comune accordo.

Annualmente fornisce all'Organismo Partecipativo Nazionale un rapporto sull'attività propria e su quella delle Commissioni Territoriali per le Pari Opportunità.

Tre mesi prima della scadenza del C.C.N.L., la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati. In quella sede verranno presentate sia le proposte sulle quali le valutazioni della Commissione siano state unanimesi, quanto le valutazioni delle singole parti.

Art.8

Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici e tutela della privacy

Le parti stipulanti convengano di costituire un Organismo Commissionale Paritetico, con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. [4, legge n. 300 del 1970](#) e dalle disposizioni contenute nella specifica normativa prevista dal *Jobs Act* e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

Art. 9

Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia

La Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia costituisce l'organo preposto ad assicurare il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del C.C.N.L. su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

a) esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Prima Parte del contratto;

b) in apposita sottocommissione:

1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione di particolare rilevanza.

La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.

La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

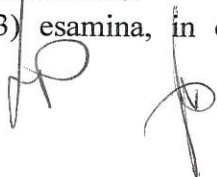
Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente C.C.N.L.

2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

3) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti



contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Le Parti si impegnano ad elaborare apposito regolamento di funzionamento della commissione entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL

TITOLO IV

BILATERALITA'

Art. 10

Bilateralità

La Bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali delle Parti firmatarie.

In particolare, tale sistema relazionale trova una maggiore necessità applicativa nel settore rientrante nella sfera d'applicazione del C.C.N.L. e punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle politiche di comparto con specifico riguardo alle finalità occupazionali e dei relativi servizi.

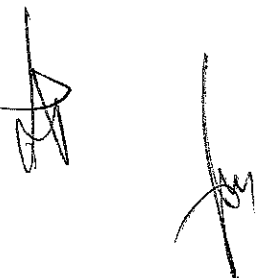
Le parti stipulanti, ribadita la volontà di promuovere l'istituzione e/o lo sviluppo degli enti bilaterali e regolarne l'attività secondo criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, ribadiscono che l'attività degli enti bilaterali non può essere sostitutiva di quella propria e istituzionale delle parti sociali

Le Parti, altresì, condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti e fondi nazionali e territoriali.

Per le stesse ragioni le Parti perseguono l'obiettivo della massima efficienza della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

Nell'ambito di tali rapporti hanno sviluppato modelli di bilateralità che hanno dato luogo alla costituzione organismi paritetici, anche, in funzione di Organismo Paritetico per la Formazione e la tutela della Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le Parti stesse convengono altresì sull'opportunità e la necessità, nel quadro delle relazioni e nel rispetto delle differenti realtà rappresentate, di accrescere ed estendere al presente C.C.N.L. i citati modelli bilaterali al fine di promuovere la formazione professionale continua, della valorizzazione delle risorse umane e della crescita delle capacità professionali dei lavoratori e di promuovere e diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ponendo in essere azioni di formazione ed informazione finalizzate alla riduzione del fenomeno degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali.



Art. 11

Ente Bilaterale EBIGEN

L'Ente Bilaterale **EBIGEN** costituisce lo Strumento al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi rivolto a tutti gli addetti del Settore (Aziende e Lavoratori).

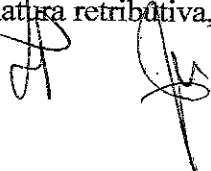
L'Ente Bilaterale **EBIGEN** promuove, concretizza, valorizza e svolge le seguenti attività:

- a) realizza studi e ricerche, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali;
- b) favorisce lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente C.C.N.L.;
- c) compie studi e ricerche, anche i fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi dell'Unione Europea;
- d) svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione;
- e) promuove ed attiva le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
- f) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assume funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- g) favorisce, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- h) promuove, progetta e/o gestisce anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- i) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- j) segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- k) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- l) attua gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale EBN.

Art. 12

Inscindibilità delle norme che regolamentano il presente C.C.N.L.

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta



la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, concordano di assegnare al presente C.C.N.L. anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente C.C.N.L. alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti quale complesso normativo ed economico inscindibile.

Le parti pertanto ribadiscono che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferitesi al medesimo settore.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale stipulato in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.

TITOLO IV

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 13

Mobbing

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovra ordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

- 1) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;
- 2) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- 3) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
- 4) formulazione di un codice quadro di condotta.

Art. 14

Molestie sessuali

Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e ritengono pertanto inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2/10/1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

TITOLO V

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 15

Procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di procedura civile, come modificati dal D.lgs. 31/3/1998 n. 80, dal D.lgs. 29/10/98 n. 387 e dalla Legge n. 183 del 4/11/2010, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione Paritetica

Territoriale di Conciliazione costituita nell'ambito di EBIGEN di norma individuata presso le sedi territoriali delle Parti datoriali firmatarie .

La Commissione di Conciliazione Territoriale è composta:

- a) per i Datori di Lavoro, da un rappresentante della Parte Datoriale firmataria e competente per territorio;
- b) per i Lavoratori, da un rappresentante locale di Ugl Terziario cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale ovvero l'Associazione Imprenditoriale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione Imprenditoriale ovvero l'Organizzazione Sindacale dei Lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax, PEC (posta elettronica certificata) o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Ai sensi della Legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato da parte della Commissione Paritetica entro il termine di giorni 60 che decorrono dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione Imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

In caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione di Conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D.Lgs. 80/98, dal D.Lgs. n. 387/98 e dalla Legge 183 del 2010 in sede di Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L., che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

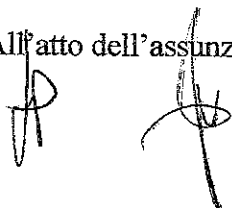
TITOLO VI

COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 16

Documenti di lavoro

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà 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 17

Assunzione - Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

Ai sensi dell'art.1 del d.lgs.152/1997, l'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti informazioni:

- a. l'identità delle parti contrattuali;
- b. il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c. la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d. la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e. la durata del periodo di prova se previsto;
- f. esistenza o meno della convivenza;
- g. 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;
- h. durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
- i. eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
- j. 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'art. 13, ultimo comma;
- k. l'inquadramento e la qualifica attribuiti al lavoratore,
- l. l'importo iniziale del trattamento economico con l'indicazione del periodo di corresponsione della retribuzione;
- m. la durata del congedo per ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore ed il periodo concordato, di massima, per la fruizione delle stesse;
- n. il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- o. gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;

- p. la procedura, la forma e i termini del preavviso, in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore.
- q. luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
- r. indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
- s. eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione;
- t. obbligatorietà del versamento dei contributi di assistenza contrattuale, come indicato all'art.48 del presente ccnl
- u. applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto

La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti. Le variazioni delle condizioni contrattuali, non meramente occasionali, dovranno essere concordate.

Articolo 18

Periodo di prova

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

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

Per il livello 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.

TITOLO VII

SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 19

Classificazione del personale

I prestatori di lavoro si suddividono in tre profili Inquadrati in 6 livelli ed articolati in base alle specifiche declaratorie:

Profilo *Badanti - Assistenti Familiari*

Primo livello Super

Badanti - Assistenti Familiari

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

Primo livello

Badanti - Assistenti Familiari

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).

Profilo Collaboratori Familiari

Secondo livello Super Collaboratori Familiari

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.

Secondo livello Collaboratori Familiari

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

Profilo Colf

Terzo livello Colf

appartengono a questo livello 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).

Quarto livello Colf

Appartengono a questo livello i 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 20

Passaggio dal quarto al terzo livello

Il lavoratore assunto al 4° livello di cui al precedente articolo, sarà automaticamente inquadrato al 3° livello 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.



Articolo 21

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 22

Contratto a tempo determinato

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi in caso di sostituzione di altri lavoratori (Legge n. 85/2023).

Ai sensi di quanto previsto dall'art.19 comma 1 lettera a), nell'ambito dell'autonomia contrattuale delegata dalla normativa di legge citata alle Parti sottoscrittrici del presente ccnl, il contratto a tempo determinato può avere una durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

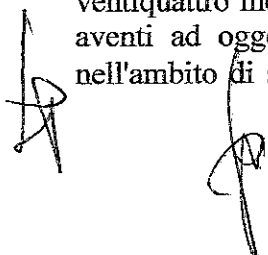
- a. per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;
- b. per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;
- c. per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

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

Ai sensi dell'art. 21, c. 2, D.lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni o rinnovi di contratti a tempo determinato effettuate ai sensi delle lettere a), b), c) d) ed e) del presente articolo.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al precedente comma 3, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi (Legge n. 96/2018). Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Ai sensi dell'art. 19, c. 2, D.lgs. n. 81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro



mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo quanto disposto al comma precedente, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Art. 23

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.

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

Regimi orari ridotti inferiori alle 40 ore settimanali potranno essere concordati tra le Parti costituenti il rapporto di lavoro, in armonia con quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative, in materia di lavoro a tempo parziale.

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. 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 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 24

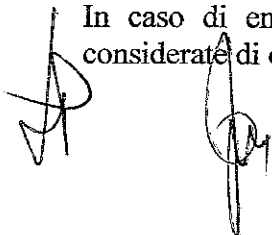
Lavoro straordinario

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 imprevedute 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 25

Prestazioni assistenziali discontinue 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 26

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 27

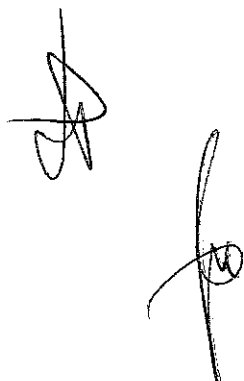
Riposo settimanale

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.



Articolo 28

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 29

Festività

Le festività nelle quali i lavoratori usufruiranno del riposo festivo sono le seguenti:

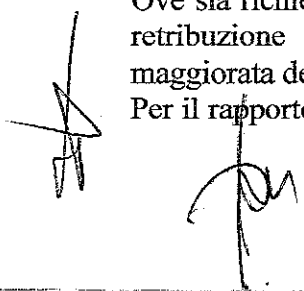
1° gennaio;
6 gennaio;
Lunedì di Pasqua;
25 aprile;
1° maggio;
2 giugno;
15 agosto;
1° novembre;
8 dicembre;
25 dicembre;
26 dicembre;
Santo Patrono

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 30

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 31

Assenze e Permessi

Assenze

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.

Permessi

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 16 ore annue di permessi annui, 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 31

Permessi sindacali

I componenti degli organi direttivi territoriali e nazionali dell'Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto, avuto riguardo a quanto attestato dall'Organizzazione stessa 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 dare comunicazione al datore di lavoro di regola tre giorni prima della riunione, corredando la richiesta di permesso con la convocazione da parte dell'Organizzazione predetta.

Articolo 32

Sospensioni di lavoro extra feriali

Durante le sospensioni del lavoro extra feriali, per esigenze del datore di lavoro, sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione globale di fatto, ivi compreso, nel caso di lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio, il compenso sostitutivo convenzionale, sempreché lo stesso non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni.

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

Articolo 33

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.

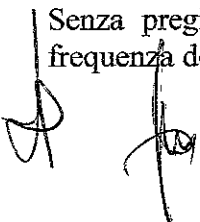
In caso di trasferimento del datore di lavoro in altro comune il lavoratore dovrà essere preavvisato almeno 15 giorni prima.

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 34

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

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned below the text of Article 34.

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 35

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.

TITOLO VIII TUTELA GRAVIDANZA MALATTIA INFORTUNIO

Articolo 36

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 dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

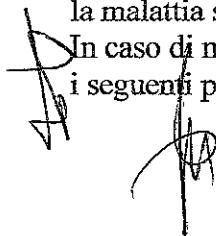
Articolo 37

Malattia

Le assenze per malattia o infortunio debbono essere comprovate da relativo certificato medico indicante il periodo di presunto impedimento al lavoro; il lavoratore deve pertanto comunicare al Datore di Lavoro, non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa.

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.

In caso di malattia, al lavoratore, convivente o non convivente, spetta la conservazione del posto per i seguenti periodi:



- a. per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
- b. per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario;
- c. per anzianità oltre i 2 anni, 180 giorni di calendario.

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

I periodi di cui al comma 3 saranno aumentati del 50% in caso di malattia oncologica, documentata dalla competente Asl.

Durante i periodi indicati nei precedenti commi 3 e 5 decorre, in caso di malattia, la retribuzione globale di fatto per un massimo di 8, 10, 15 giorni complessivi nell'anno per le anzianità di cui alle lettere a), b) e c) dello stesso comma 3, nella seguente misura:

- i. fino al 3° giorno consecutivo, il 50% della retribuzione globale di fatto;
- ii. dal 4° giorno in poi, il 100% della retribuzione globale di fatto.

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

L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore ammalato non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.

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

Articolo 38

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 si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.

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 D.L. in attuazione dell'art. 8 e 18, comma 1, lett.

r D.lgs. 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.

L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore non sia degente in ospedale o

presso il domicilio del datore di lavoro.

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

Articolo 39

Tutele previdenziali

Il lavoratore deve essere assoggettato alle forme assicurative e previdenziali previste dalla legge, sia nel caso di rapporto in regime di convivenza che di non convivenza. In caso di pluralità di rapporti in capo allo stesso lavoratore le forme assicurative e previdenziali devono essere applicate da ciascun datore di lavoro.

È nullo ogni patto contrario.

TITOLO IX ELEMENTI RETRIBUTIVI

Articolo 40

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:

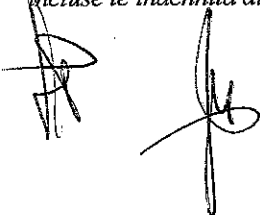
- a. retribuzione minima contrattuale;
- b. eventuali scatti di anzianità;
- c. eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
- d. eventuale superminimo.

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.

Nota interpretativa

- 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.



Articolo 41

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 42

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 43

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 44

Tredicesima mensilità

Spetta ai lavoratori una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale, comprensiva dell'indennità sostitutiva di vitto ed alloggio, da corrispondere entro il 23 Dicembre di ciascun anno.

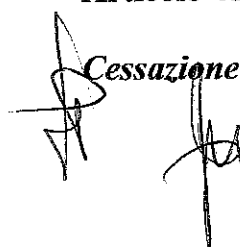
Per coloro le cui prestazioni non raggiungessero un anno di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.

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.

TITOLO X RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 45

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:

- a. fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario;
- b. 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:

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

Articolo 46

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

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) determinato, a norma della legge 29.5.1982, n. 297, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio: il totale è diviso per 13,5. Le quote annue accantonate sono incrementate a norma dell'art. 1, comma 4, della citata legge, dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionato, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'Istat, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

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

L'ammontare del T.F.R. maturato annualmente dal 29.5.1982 al 31.12.1989 va riproporzionato in ragione di 20/26 per i lavoratori allora inquadrati nella seconda e terza categoria.

5. Ai fini del computo di cui al comma 4, 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 in atto alla data del 29.5.1982. Tali importi devono essere maggiorati del rateo di gratifica natalizia o tredicesima mensilità.

Articolo 47

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 48

Contributi di assistenza contrattuale

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli artt. 5,6,9,11,15, del presente Contratto e per il funzionamento degli organismi paritetici al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le Parti stipulanti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale, ai sensi della legge 4.6.1973, 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.

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.

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.

Articolo 49

Trattenute sindacali

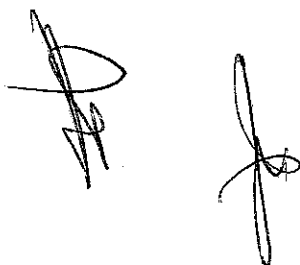
I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno richiesta scritta. Detta quota sarà commisurata ad un ammontare pari all'1% della retribuzione netta di fatto, salvo diversa comunicazione delle organizzazioni sindacali firmatarie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

Articolo 50

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 12-05-2025 e scadrà il 31.12.2028 esso resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo. In caso di mancata disdetta di una delle parti, il contratto s'intenderà tacitamente rinnovato per un triennio.

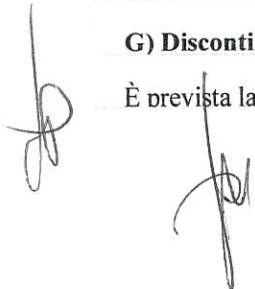
Le Parti si riuniranno alla scadenza del I biennio di vigenza del presente contratto per verificare l'opportunità di apportarvi modifiche



Allegati

Tablette Retributive e Parametri Contrattuali

A) Primo Livello Super	€ 1483,94
<i>(badanti - lavoratori in possesso di diplomi specifici)</i>	
Paga oraria per non convivente	€ 9,38
Paga oraria per convivente	€ 6,34
B) Primo Livello	€ 1.419,60
<i>(badanti - lavoratori con piena autonomia decisionale)</i>	
Paga oraria per non convivente	€ 8,98
Paga oraria per convivente	€ 6,07
C) Secondo Livello Super	€ 1.083,26
<i>(collaboratori familiari - lavoratori senza autonomia decisionale, addetti alla casa e assistenza a persone autosufficienti o parzialmente autosufficienti senza diploma ma solo con esperienza lavorativa)</i>	
Paga oraria per non convivente	€ 7,73
Paga oraria per convivente	€ 4,63
D) Secondo Livello	€ 1.039,58
<i>(collaboratori familiari assistenza a persone autosufficienti o parzialmente autosufficienti ed attività connesse alla casa)</i>	
Paga oraria per non convivente	€ 7,22
Paga oraria per convivente	€ 4,44
E) Terzo Livello	€ 939,12
<i>(colf - lavoratori generi addetti alla pulizia della casa con esperienza lavorativa superiore a 18 mesi)</i>	
Paga oraria per non convivente	€ 6,52
Paga oraria per convivente	€ 4,01
F) Quarto Livello	€ 859,81
<i>(colf - lavoratori generici addetti alla pulizia con esperienza lavorativa inferiore a 18 mesi)</i>	
Paga oraria per non convivente	€ 5,97
Paga oraria per convivente	€ 3,67
G) Discontinue Prestazioni Assistenza Notturna :	
È prevista la maggiorazione pari al 20% rispetto alle tariffe dei livelli di riferimento.	



H) Prestazioni esclusivamente d'attesa :	
È prevista una categoria unica con la retribuzione di euro 750,13	
D) Valori convenzionali vitto e alloggio	
	Euro al giorno
Pranzo e/o colazione	2,26
Cena	2,26
Alloggio	1,95
Totale	6,47

All.1

Parametri e Coefficienti Contrattuali

Numero mensilità	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	234 [conviventi]	54 ore [conviventi]
	173 [non conviventi]	40 ore [non conviventi]

All.2