

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
sulla disciplina del rapporto di

Lavoro Domestico



Con decorrenza 1° giugno 2025 e scadenza 31 maggio 2028

L'anno 2025, il giorno 24 del mese di settembre in Roma
TRA LE PARTI SOCIALI DATORIALI E DEI LAVORATORI

- UIDD - Unione Imprenditori e Datori Domestici
- UN.I.DAT. – Unione Italiana Datori di Lavoro
- CIU – UNIONQUADRI Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali
- SEAL - Sindacato Europeo Autonomo dei Lavoratori
- FED.A.L. – Federazione Autonoma Del Lavoro

Si è stipulato il presente CCNL che disciplina il rapporto di lavoro domestico. Lo stesso consta di 57 articoli così come sottoelencati nel presente indice:

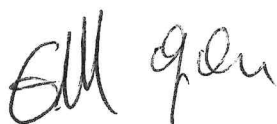
INDICE

- Art. 1 Ambito di applicazione
- Art. 2 Inscindibilità della presente regolamentazione e condizioni di miglior favore
- Art. 3 Individuazione dei Lavoratori
- Art. 4 Mansioni plurime
- Art. 5 Assunzione e documentazione
- Art. 6 Costituzione del rapporto di lavoro
- Art. 7 Visite mediche
- Art. 8 Periodo di prova
- Art. 9 Assunzione a tempo determinato
- Art. 10 Lavoratori extra comunitari
- Art. 11 Tutela delle condizioni di lavoro
- Art. 12 Attrezzature ed indumenti di lavoro
- Art. 13 Orario di lavoro
- Art. 14 Riposo settimanale
- Art. 15 Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona
- Art. 16 Prestazioni esclusivamente di attesa
- Art. 17 Permessi
- Art. 18 Permessi per formazione professionale
- Art. 19 Lavoro straordinario
- Art. 20 Festività nazionali ed infrasettimanali
- Art. 21 Ferie
- Art. 22 Sospensioni di lavoro extra feriali
- Art. 23 Congedo per le donne vittime di violenza di genere
- Art. 24 Assenze
- Art. 25 Diritto allo studio
- Art. 26 Matrimonio
- Art. 27 Tutela delle lavoratrici madri
- Art. 28 Tutela del lavoro minorile
- Art. 29 Malattia
- Art. 30 Infortunio sul lavoro e malattia professionale
- Art. 31 Tutele previdenziali
- Art. 32 Trasferte
- Art. 33 Trasferimenti
- Art. 34 Retribuzione e prospetto paga
- Art. 35 Certificazione di qualità
- Art. 36 Minimi retributivi
- Art. 37 Vitto e alloggio
- Art. 38 Variazione dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio
- Art. 39 Scatti di anzianità
- Art. 40 Tredicesima mensilità
- Art. 41 Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso
- Art. 42 Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)
- Art. 43 Indennità in caso di morte
- Art. 44 Permessi sindacali
- Art. 45 Interpretazione del Contratto
- Art. 46 Commissione Paritetica Nazionale
- Art. 47 Commissioni territoriali di conciliazione
- Art. 48 Conciliazione delle controversie individuali di lavoro e arbitrato
- Art. 49 Scelta transitoria dell'Ente bilaterale
- Art. 50 Sicurezza sul lavoro
- Art. 51 Contrattazione di secondo livello



- Art. 51 Contrattazione di secondo livello
- Art. 52 Trattenute sindacali
- Art. 53 Previdenza complementare
- Art. 54 Tutela della privacy
- Art. 55 Distribuzione ed efficacia del contratto
- Art. 56 Sanzioni disciplinari
- Art. 57 Decorrenza e durata

e delle tabelle dei minimi retributivi di cui all'allegato A, letti approvati e sottoscritti da tutti i Rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.



Art. 1 Ambito di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, disciplina, il rapporto di lavoro domestico su tutto il territorio nazionale e si applica agli prestatori di lavoro quali colf, badanti, babysitter ed altri profili professionali di cui al presente CCNL, anche di nazionalità non italiana o apolide, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto.

Resta ferma, per i soggetti che ne sono destinatari, la normativa dettata in tema di collocamento alla pari con la legge 18 maggio 1973, n.304.

Art. 2 Inscindibilità della presente regolamentazione e condizioni di miglior favore

Le norme della presente regolamentazione collettiva nazionale sono, nell'ambito di ciascuno dei relativi istituti, inscindibili e correlate fra di loro, e non cumulabili con altro trattamento, e sono ritenute dalle parti complessivamente più favorevoli rispetto a quelle dei precedenti contratti collettivi.

Eventuali trattamenti più favorevoli riconosciuti ai lavoratori già assunti alla data di stipula del presente CCNL saranno da questi mantenuti 'ad personam'.

Art. 3 Individuazione dei lavoratori

Il presente CCNL in merito all'inquadramento dei prestatori di lavoro contempla quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due fasce retributive, la superiore delle quali è definita "super":

- Livello A

Fanno parte di questo livello i prestatori di lavoro generici, privi di esperienza professionale o con un'esperienza professionale non superiore ai 12 mesi (maturata anche presso datori di lavoro diversi), e quelli che svolgono con competenza le proprie mansioni, di natura esecutiva, sotto il diretto controllo del datore di lavoro, in ogni caso non addetti all'assistenza di persone.

Profili:

- *Collaboratore familiare con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetto all'assistenza di persone, svolge mansioni a livello di inserimento al lavoro ed in fase di prima formazione.* Al compimento dei dodici mesi di anzianità questo lavoratore sarà inquadrato nel livello B con la qualifica di collaboratore generico polifunzionale;
- *Addetto alle pulizie.* Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa;
- *Addetto alla lavanderia.* Svolge mansioni relative alla lavanderia;
- *Aiuto di cucina.* Svolge mansioni di supporto al cuoco;
- *Stalliere.* Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i;
- *Assistente ad animali domestici.* Svolge mansioni di assistenza ad animali domestici;
- *Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;*
- *Operaio comune.* Svolge mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione.

- Livello A super

Profili

- *Addetto alla compagnia.* Svolge esclusivamente mansioni di mera compagnia a persone adulte autosufficienti, senza effettuare alcuna altra prestazione di lavoro;
- *Baby-sitter.* Svolge mansioni occasionali e/o saltuarie di vigilanza di bambini in occasione di assenza dei familiari, con esclusione di qualsiasi prestazione di cura.

- Livello B

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, benché a livello esecutivo.

Profili



- *Collaboratore generico polifunzionale*. Incarichi relativi all'ordinario svolgimento della vita familiare, compiendo, anche congiuntamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti attinenti il livello di appartenenza;
- *Custode di abitazione privata*. Mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia;
- *Addetto alla stireria*. Mansioni relative alla stiratura;
- *Cameriere*. Servizio di tavola e di camera;
- *Giardiniere*. Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione;
- *Operaio qualificato*. Incarichi manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione;
- *Autista*. Mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia;
- *Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro*. Svolge gli ordinari incarichi previsti per il collaboratore generico polifunzionale, oltretutto occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.

- Livello B Super

Profili

- *Collaboratore familiare che assiste persone autosufficienti (di età adulta) e bambini (baby-sitter)*, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;

Livello C

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

Profilo

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

Livello C Super

Profilo

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

Livello D

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

Profili

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

Livello D Super

Profili

- *Coordinatore di collaboratori familiari persone non autosufficienti (formato)*: svolge all'interno della famiglia mansioni di coordinamento dei collaboratori familiari di persone non autosufficienti. Può svolgere in modo promiscuo, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;
- *Direttore di casa*. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa.
- *Assistente familiare educatore (formato)*. Lavoratore che, nell'ambito di progetti educativi e riabilitativi elaborati da professionisti individuati dal datore di lavoro, attua specifici interventi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali, in autonomia, di persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica oppure da disturbi dell'apprendimento o relazionali. Si precisa che con tale figura non si intende la figura professionale dell'educatore professionale disciplinato dalla L.205/17, art. 1 comm. 594 e seguenti.

Si precisa che la formazione del personale per l'assistenza a persona non autosufficiente, laddove prevista per l'attribuzione della qualifica, si intende conseguita quando il lavoratore sia in possesso di diploma nello specifico campo oggetto della propria mansione, conseguito in Italia o all'estero, purché equipollente, anche con corsi di formazione aventi la durata minima prevista dalla legislazione regionale e comunque non inferiore a 500 ore.

Ai fini del diritto all'inquadramento nel livello D Super, è onere del lavoratore comunicare per iscritto al datore di lavoro il conseguimento, anche in corso di rapporto di lavoro, di detto diploma e consegnarne copia.

Art. 4 Mansioni plurime

Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni plurime ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti e al relativo livello retributivo.

Art. 5 Assunzione e documentazione

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà, consegnare al datore di lavoro i documenti necessari, in conformità con la normativa vigente:

- Documenti assicurativi e previdenziali,
- Documentazione sanitaria aggiornato con tutte le attestazioni previste dalle norme di legge vigenti,
- Documento di identità personale non scaduto e tessera sanitaria
- Diplomi o attestati professionali specifici
- Per il lavoratore extracomunitario - possesso del permesso di soggiorno valido per lo svolgimento di lavoro subordinato
- Ogni altra documentazione e/o certificazione che il Datore di Lavoro richiederà per le

proprie esigenze se dovuti.

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

Art. 6 Costituzione del rapporto di lavoro

L'assunzione dei collaboratori familiari deve seguire le normative vigenti in materia di collocamento e formalizzata mediante atto scritto, (lettera di assunzione/contratto di lavoro), nel quale andranno indicati, oltre ad eventuali clausole specifiche:

- data dell'inizio del rapporto di lavoro;
- durata se si tratta di un tempo determinato;
- durata del periodo di prova;
- categoria, mansione e retribuzione;
- esistenza o meno della convivenza;
- la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro;

- durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
- eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
- per i lavoratori conviventi, fa 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. 15, ultimo comma;
- luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché fa disponibilità preventiva per
- eventuali temporanei spostamenti;
- periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
- L'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro e l'applicazione di tutti gli altri istituti in esso previsti dal presente contratto;
- altre eventuali condizioni concordate.

Dovrà inoltre contenere i dati anagrafici del lavoratore e quelli del datore di lavoro, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

Ogni eventuale variazione delle condizioni contrattuali, non meramente occasionali, dovranno essere concordate tra le parti e formalizzate con atto scritto.

La lettera di assunzione firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro dovrà essere scambiata tra le parti. L'assunzione dovrà essere effettuata secondo le norme di legge.

Art. 7 Visite mediche

I dipendenti potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro e a suo carico, per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

Art. 8 Periodo di prova

I prestatori di lavoro in generale conviventi e non, sono sottoposti ad un periodo di prova. Tale periodo presenta la seguente durata:

- 30 giorni di lavoro effettivo per il livello D e D Super
- 8 giorni di lavoro effettivo tutti gli altri livelli

Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta s'intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti, con un preavviso di almeno 2 giorni, ma con il pagamento a favore del lavoratore della retribuzione per il lavoro prestato e delle eventuali competenze accessorie corrispondenti all'opera prestata. Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Art. 9 Assunzione a tempo determinato

L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera, nella quale devono essere specificate le fattispecie giustificatrici.

Al rapporto di lavoro domestico non si applica la disciplina prevista dagli art 19 e ss. del d.lgs. 81 del 2015.

Art. 10 Lavoratori extra comunitari

Per l'assunzione di cittadini extracomunitari già presenti in Italia, il datore di lavoro deve verificare che siano in possesso di permesso di soggiorno in corso di validità che dia titolo a svolgere attività lavorativa.

Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri, le Parti stipulanti concordano sulla possibilità di realizzazione di corsi di formazione professionale regolamentati aziendalmente.

Per favorire il rientro temporaneo nel loro Paese di origine, compatibilmente con le necessità tecnico organizzative del datore di lavoro, i lavoratori extra-comunitari potranno fruire delle ferie e dei permessi annui in un'unica soluzione.

Art. 11 Tutela delle condizioni di lavoro

Il datore di lavoro è tenuto a garantire un ambiente di lavoro adeguato alle prestazioni richieste e in ogni caso sano e sicuro rispondente alle normative vigenti.

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

L'informativa si realizzerà all'atto dell'individuazione delle mansioni o del successivo mutamento delle stesse, mediante la consegna dell'apposito documento che potrà essere redatto dal datore di lavoro ovvero lo stesso potrà far riferimento all'ente bilaterale di settore. È facoltà del datore di lavoro installare impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione, che devono essere preventivamente comunicate per iscritto al lavoratore e sono comunque vietate nell'alloggio riservato allo stesso, nonché nei servizi igienici.

Le immagini e le informazioni raccolte a mezzo degli impianti audiovisivi devono essere trattate nel rispetto della vigente disciplina sul trattamento dei dati personali (nota INL dell'8 febbraio 2017, protocollo n. 1004). Considerato che le violenze e le molestie nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, le Parti Sociali firmatarie concordano di promuovere iniziative, anche tramite gli Enti bilaterali, al fine di prevenire e contrastare tali condotte, siano esse rivolte nei confronti del lavoratore o nei confronti del datore di lavoro o suoi familiari, così come previsto dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019 e dalla Raccomandazione OIL n. 206 del 2019.

Art 12 Attrezzature ed indumenti di lavoro

Quando viene fatto obbligo al dipendente di indossare speciali divise, la spesa, relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico- sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il dipendente deve conservare in buono stato le macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal datore di lavoro o dal superiore diretto.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto al datore di lavoro di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il dipendente deve riconsegnare, al datore di lavoro, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea

Art. 13 Orario di lavoro

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

- Lavoratori conviventi: 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali;
- Lavoratori non conviventi: 8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni.

I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, Be B super, nonché gli studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici, possono essere assunti in regime di convivenza anche con orario fino a 30 ore settimanali; il loro orario di lavoro dovrà essere articolato in una delle seguenti tipologie:

Interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00;

Interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00;

Interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali.

2. A questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una retribuzione oraria pari a quella prevista dalla tabella B allegata al presente contratto, fermo restando l'obbligo di corresponsione dell'intera retribuzione in natura.

Eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario effettivo di lavoro concordato nell'atto scritto di cui al successivo comma 3 saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria, se collocate temporalmente all'interno della tipologia di articolazione dell'orario adottata; le prestazioni collocate temporalmente al di fuori di tale tipologia saranno retribuite in ogni caso con la retribuzione globale di fatto oraria con le maggiorazioni previste dall' art. 20.

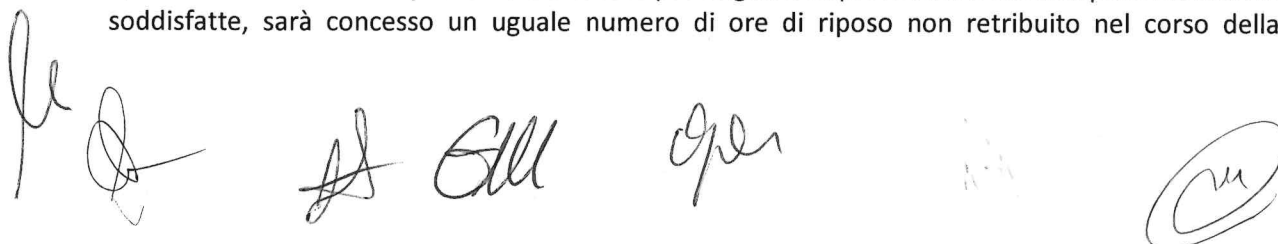
3. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risultino l'orario effettivo di lavoro concordato e la sua collocazione temporale nell'ambito delle articolazioni orarie; ai lavoratori così assunti si applicano integralmente tutti gli istituti disciplinati dal presente contratto. Con atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, contenente gli stessi elementi, il rapporto di convivenza con durata normale dell'orario di lavoro concordata ai sensi del comma 1 potrà essere trasformato nel rapporto di convivenza di cui al comma 2 e viceversa.
4. Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e, qualora il suo orario giornaliero non sia interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00 oppure tra le ore 14.00 e le ore 22.00, ad un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore giornaliere di effettivo riposo. Durante tale riposo il lavoratore potrà uscire dall'abitazione del datore di lavoro, fatta salva in ogni caso la destinazione di tale intervallo all'effettivo recupero delle energie psicofisiche. È consentito il recupero consensuale e a regime normale di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.
5. La collocazione dell'orario di lavoro è fissata dal datore di lavoro, nell'ambito della durata di cui al comma 1, nei confronti del personale convivente a servizio intero; per il personale convivente con servizio ridotto o non convivente è concordata fra le parti.
6. Salvo quanto previsto per i rapporti di cui ai precedenti artt. 16 e 17, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00, ed è compensato, se ordinario, con la maggiorazione del 35% della retribuzione globale di fatto oraria, se straordinario, in quanto prestato oltre il normale orario di lavoro, così come previsto dall'art. 20.
7. Le cure personali e delle proprie cose, salvo quelle di servizio, saranno effettuate dal lavoratore fuori dell'orario di lavoro.
8. Al lavoratore che svolge un orario giornaliero pari o superiore alle 6 ore, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, spetta la fruizione di un pasto, ovvero, in difetto di erogazione, un'indennità pari al suo valore convenzionale. Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso senza effettuare prestazioni lavorative, sarà concordato fra le parti e non retribuito.
9. Il datore di lavoro che abbia in servizio uno o più lavoratori a tempo pieno addetti all'assistenza di persone non autosufficienti inquadrati nei livelli CS o DS, potrà assumere in servizio uno o più lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei livelli es o DS, con prestazioni limitate alla copertura delle ore e giorni di riposo, giornalieri e settimanali, dei lavoratori titolari dell'assistenza. Tali prestazioni saranno retribuite sulla base della tabella G e della tabella F inerente le indennità di vitto e alloggio di cui all'art. 39, qualora spettanti.

Art. 14 Riposo settimanale

Il riposo settimanale, per i lavoratori conviventi, è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore di domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti. In tale giorno il lavoratore presterà la propria attività per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero. Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 12 ore di riposo non domenicale, esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 25%, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato ai sensi del precedente comma.

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

Qualora fossero richieste prestazioni di lavoro per esigenze imprevedibili e che non possano essere altrimenti soddisfatte, sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata



immediatamente seguente e le ore così lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 50% della retribuzione globale di fatto.

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

Art. 15 Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona

Al personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna in favore di soggetti autosufficienti (bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati), e conseguentemente inquadrato nel livello B super, ovvero per discontinue prestazioni assistenziali notturne in favore di soggetti non autosufficienti, e conseguentemente inquadrato nel livello C super (se non formato) o nel livello D super (se formato), qualora la collocazione temporale della prestazione sia ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00 sarà corrisposta la retribuzione dovuta per il livello di inquadramento, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 20 e, per il personale non convivente, sussiste l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'ideale sistemazione per la notte.

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

In considerazione del fatto che il lavoro di assistenza notturno è riconducibile prevalentemente ad attività di attesa o custodia, l'orario da considerare ai fini retributivi e contributivi, fatte salve situazioni differenti che prevedono maggior impegno, è pari ad 8 ore giornaliere convenzionalmente determinate anche ai fini contributivi.

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

Art. 16 Prestazioni esclusivamente di attesa

Al personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna, sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella E, allegata al presente contratto, qualora la durata della presenza stessa sia interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 8.00, fermo restando l'obbligo di consentire al lavoratore il completo riposo notturno in un alloggio idoneo.

Qualora venissero richieste al lavoratore prestazioni diverse dalla presenza, queste non saranno considerate lavoro straordinario, bensì retribuite aggiuntivamente sulla base delle retribuzioni previste per i lavoratori non conviventi, come da tabella C, allegata al presente contratto, con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato.

Fatta salva la fascia oraria indicata al comma 1, l'orario convenzionale di lavoro è pari a cinque ore giornaliere, oltre alle prestazioni eventualmente retribuite ai sensi del comma 2.

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

Art. 17 Permessi

I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate, per le incombenze legate al rinnovo del permesso di soggiorno e per le pratiche di ricongiungimento familiare, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro.

I permessi spettano nelle quantità di seguito indicate:

- lavoratori conviventi: 16 ore annue ridotte a 12 per i lavoratori di cui all'art. 14, comma 2;
- lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali: 12 ore annue;
- lavoratori non conviventi con orario settimanale inferiore a 30 ore, le 12 ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato.

Su accordo tra le parti i lavoratori potranno, inoltre, fruire di ulteriori permessi non retribuiti. In caso di permesso non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.

Il lavoratore, in caso di comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il 2° grado ha diritto a un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi.

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

Art. 18 Permessi per formazione professionale

I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 6 mesi, possono usufruire di un monte ore annuo di 40 ore di permesso retribuito per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori o assistenti familiari, anche per le eventuali attività formative previste dalla normativa e necessarie per il rinnovo dei titoli di soggiorno. In tale ottica i datori di lavoro favoriranno la frequenza, da parte dei lavoratori, a corsi di formazione specifici, gestiti da Enti pubblici ovvero organizzati o riconosciuti dagli Enti bilaterali, anche finalizzati al rinnovo dei titoli di soggiorno. L'utilizzo del monte ore per le finalità indicate al presente comma dovrà trovare riscontro in apposita documentazione, riportante anche gli orari delle attività formative esercitate.

Fermi i requisiti sopra indicati, per la frequenza di corsi di formazione finanziati o comunque riconosciuti dall'Ente bilaterale di riferimento al presente CCNL, il monte ore annuo dei permessi retribuiti ammonta

Resta esclusa la possibilità di cumulo pluriennale dei permessi in questione che devono essere usufruiti nel periodo annuale di maturazione.

Art. 19 Lavoro straordinario

Al lavoratore può essere richiesta una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia di giorno che di notte, salvo suo giustificato motivo di impedimento. In nessun caso il lavoro straordinario dovrà pregiudicare il diritto al riposo giornaliero.

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

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

- del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
- del 35%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
- del 50%, se prestato di domenica o in una delle festività indicate nell'art. 21.

Le ore di lavoro prestate dai lavoratori non conviventi, eccedenti le ore 40 e fino alle ore 44 settimanali, purché eseguite nella fascia oraria compresa tra le ore 6.00 e le ore 22.00, sono compensate con la retribuzione globale di fatto oraria maggiorate del 10%.

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

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

Art. 20 Festività nazionali ed infrasettimanali

Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente, attualmente sono:

- 1° gennaio,
- 6 gennaio,
- lunedì di Pasqua,
- 25 aprile,
- 1° maggio,
- 2 giugno,
- 15 agosto,
- 1° novembre,
- 8 dicembre
- 25 dicembre,
- 26 dicembre,
- Santo Patrono.

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

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

In caso di prestazione lavorativa è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 50%.

Le giornate che hanno cessato di essere considerate festive agli effetti civili, ai sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54, sono state compensate mediante il riconoscimento al lavoratore del godimento dell'intera giornata nelle festività di cui al comma 1.

Art. 21 Ferie

Indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi. I lavoratori con retribuzione ragguagliata alle ore lavorate percepiranno una retribuzione ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale per ogni giorno di ferie godute, i lavoratori con retribuzione mensile percepiranno la normale retribuzione, senza alcuna decurtazione.

Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze e con quelle del lavoratore, dovrà fissare il periodo di ferie, ferma restando la possibilità di diverso accordo tra le parti, da giugno a settembre di ogni anno.

Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile.

A norma dell'art 10 D. Lgs. 08/04/2003 n. 66, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie, pari a 4 settimane per ogni anno di servizio, che non può essere sostituito da una relativa indennità salvo caso in cui al c. 8 del presente articolo.

Le ferie hanno di regola carattere continuativo. Esse potranno essere frazionate in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti.

La fruizione delle ferie deve aver luogo per almeno due settimane entro l'anno di maturazione e, per almeno ulteriori due settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

Durante il periodo di godimento delle ferie il lavoratore ha diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo delle ferie, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni, il compenso sostitutivo convenzionale. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, anche in deroga a quanto sopra stabilito.

In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento d'inizio del godimento del periodo di ferie il lavoratore non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore stesso tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato.

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

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

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

Art. 22 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 8 mesi. Il datore di lavoro potrà, o meno, convenire con la richiesta.

Art. 23 Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Ai sensi dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri anti violenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Per dell'esercizio di tale congedo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, tranne quanto previsto dal precedente comma, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione - erogata a seguito di domanda dell'interessata direttamente all'INPS, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità - e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto concordato tra le parti caso di mancato accordo, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Art. 24 Assenze

Le assenze del lavoratore devono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro. Per quelle derivanti da malattia si applica l'art. 31 e per quelle derivanti da infortunio o malattia professionale l'art. 32.

Le assenze non giustificate entro il quinto giorno, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento. A tal fine la relativa lettera di contestazione e quella di eventuale successivo licenziamento saranno inviate all'indirizzo indicato di posta elettronica e/o in modalità cartacea all'indirizzo comunicato per la corrispondenza al datore di lavoro e indicato nella lettera di assunzione

Art. 25 Diritto allo studio

Senza pregiudizio per la funzionalità dell'attività familiare, il datore di lavoro favorirà la frequenza del lavoratore a corsi scolastici per il conseguimento del diploma di scuola dell'obbligo o di specifico titolo professionale; un attestato di frequenza deve essere esibito mensilmente al datore di lavoro.

Le ore di lavoro non prestate per tali motivi non sono retribuite, ma potranno essere recuperate a regime normale; le ore relative agli esami annuali, entro l'orario giornaliero, saranno retribuite nei limiti di quelle occorrenti agli esami stessi.

Art. 26 Matrimonio

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

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

La retribuzione del congedo sarà corrisposta a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.

Il lavoratore potrà scegliere di fruire del congedo matrimoniale anche non in coincidenza con la data del matrimonio, purché entro il termine di un anno dalla stessa e sempre che il matrimonio sia contratto in costanza dello stesso rapporto di lavoro. La mancata fruizione del congedo a causa di dimissioni del lavoratore non determinerà alcun diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Art. 27 Tutela delle lavoratrici madri

In caso di stato di gravidanza, si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, con le limitazioni ivi indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi.

È vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;
- b) per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;
- c) durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati. Detti periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla gratifica natalizia e alle ferie.
- d) Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa o per impossibilità oggettiva di prosecuzione del rapporto di lavoro (in caso ad esempio di decesso o collocazione in RSA della persona assistita) Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono inefficaci ed improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta e convalidate con le modalità previste nel presente CCNL (art. 2113, 4 comma c.c.).

Le assenze non giustificate entro i 5 giorni, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice.

- In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, ai sensi del comma 3, la lavoratrice non è tenuta al preavviso.
- Si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi, con le limitazioni indicate.

Art. 28 Tutela del lavoro minorile

Non è ammessa l'assunzione dei minori degli anni 16. È ammessa l'assunzione di adolescenti, ai sensi della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificata e integrata dal D. Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, purché sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.

È vietato adibire i minori al lavoro notturno, tranne casi di forza maggiore.

Sono altresì da osservare le disposizioni dell'art. 4 della legge 2 aprile 1958, n. 339, secondo cui il datore di lavoro, che intenda assumere e fare convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenni, deve farsi rilasciare una dichiarazione scritta di consenso, con sottoscrizione vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore, da parte di chi esercita la potestà genitoriale, cui verrà poi data preventiva comunicazione del licenziamento; il datore di lavoro è impegnato ad una particolare cura del minore, per lo sviluppo ed il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale.

Art. 29 Malattia

Il lavoratore in caso di malattia dovrà avvertire tempestivamente il datore di lavoro salvo cause di forza maggiore o obiettivi impedimenti, entro l'orario contrattualmente previsto per l'inizio della prestazione lavorativa. Dovrà inoltre, tempestivamente far pervenire al datore di lavoro il relativo certificato medico, rilasciato entro il giorno successivo all'inizio della malattia. Il certificato, indicante la prognosi di inabilità al lavoro, deve essere consegnato a mano oppure inviato mediante raccomandata al datore di lavoro o posta elettronica, entro due giorni dal relativo rilascio. Per i lavoratori conviventi non è necessario l'invio del certificato medico, salvo che non sia espressamente richiesto dal datore di lavoro. Rimane l'obbligo della spedizione del certificato medico per i conviventi, qualora la malattia intervenga nel corso delle ferie o in periodi nei quali i lavoratori non siano presenti nell'abitazione del datore di lavoro.

La conservazione del posto di lavoro in caso di malattia, per il lavoratore convivente o non convivente, spetta per i seguenti periodi:

- a) per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 15 giorni di calendario;
- b) per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 50 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 sopra saranno aumentati del 50% in caso di malattia oncologica, documentata dalla competente ASL.

Durante i periodi indicati nei precedenti commi 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 ai punti a), b),

c) dello stesso comma 4, nella seguente misura:

- fino al 3° giorno consecutivo, il 50% della retribuzione globale di fatto;
- 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.

Art. 30 Infortunio sul lavoro e malattia professionale

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

- a) per anzianità fino a sei mesi, superato il periodo di prova, 15 giorni di calendario;
- b) per anzianità da più di sei mesi a due anni, 50 giorni di calendario;
- c) per anzianità oltre i due 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.

Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spettano le prestazioni previste del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni.

Le prestazioni vengono erogate dall'INAIL, al quale il datore di lavoro deve denunciare tutti gli infortuni o malattie professionali nei seguenti termini:

- entro le 24 ore e telegraficamente per quelli mortali o presunti tali;
- entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di infortunio o di malattia professionale, per gli eventi prognosticati non guaribili entro tre giorni;
- entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di prosecuzione, per gli eventi inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni ma non guariti entro tale termine.

La denuncia all'INAIL deve essere redatta su apposito modello predisposto da parte di detto istituto e corredata dal certificato medico. Altra denuncia deve essere rimessa entro gli stessi termini all'autorità di Pubblica sicurezza nei casi di legge.

Il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di assenza per infortunio o malattia professionale.

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.


Art. 31 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.

Art. 32 Trasferte



Il lavoratore convivente, è tenuto, ove richiesto dal datore di lavoro, a recarsi in trasferta, ovvero a seguire il datore di lavoro o la persona alla cui cura egli è addetto, in soggiorni temporanei in altro comune e/o in residenze secondarie. In tali località il lavoratore fruirà dei riposi settimanali.

Saranno rimborsate al lavoratore le eventuali spese di viaggio che egli abbia direttamente sostenuto in tali occasioni

Sarà inoltre corrisposta al lavoratore una diaria giornaliera, pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera, di cui alla tabella A, tutti i giorni nei quali egli sia stato in trasferta ovvero si sia recato in soggiorni temporanei, come indicato al comma uno, salvo il caso in cui il relativo obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

Art. 33 Trasferimenti

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

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposta, per i primi 15 giorni di assegnazione alla nuova sede di lavoro, una diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto afferente tale periodo.

Al lavoratore trasferito sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé ed i propri effetti personali, ove alle stesse non provveda direttamente il datore di lavoro.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto all' indennità sostitutiva del preavviso, ove non sia stato rispettato il termine di cui al comma 1.

Art. 34 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 e specifiche indennità (ove previste come ad esempio per i livelli De D super, per indennità di funzione);
- b) eventuali scatti di anzianità;
- c) eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
- d) eventuale superminimo
- e) eventuale gestione della banca ore
- f) eventuali ore di lavoro supplementare, straordinari o festività, nonché le trattenute per oneri previdenziali.

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

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

Art. 35 Certificazione di qualità

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

Per i lavoratori conviventi inquadrati nel profilo D super, tale indennità è assorbita da quella di funzione di cui alla tabella A.

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

Art. 36 Minimi retributivi

I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D, E, G, H, I ed L, allegate al presente contratto, le Parti stipulanti si incontreranno periodicamente per valutare eventuali variazioni dei minimi retributivi.

Art. 37 Vitto e alloggio

Il datore di lavoro dovrà assicurare al lavoratore attraverso il vitto una alimentazione sana e sufficiente e munirlo di un ambiente di lavoro che ne tuteli l'integrità fisica e morale. Il datore di lavoro dovrà dotare il lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.

I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella F allegata al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 40.

Art. 38 Variazione dei valori convenzionali del vitto e de/l'alloggio

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

Art. 39 Scatti di anzianità

Ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% sulla retribuzione minima contrattuale. Gli scatti non sono assorbibili dall'eventuale superminimo. Il numero massimo degli scatti è fissato in 7. Il primo scatto di anzianità matura dal mese successivo al compimento di ogni biennio di servizio.

Art. 40 Tredicesima mensilità

Entro il mese di dicembre, spetta al lavoratore una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale di fatto, in essa compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio se prevista.

Se le prestazioni lavorative non raggiungono un anno di servizio, sarà calcolata in dodicesimi e moltiplicata per i mesi di effettivo lavoro svolto.

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

Art. 41 Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso.

Per i rapporti superiori a 25 ore settimanali:

- fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario;
- oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 30 giorni di calendario.

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

Per i rapporti inferiori alle 25 ore settimanali:

- fino a 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 8 giorni di calendario;
- oltre i 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario.

I termini di preavviso di cui al comma precedente saranno raddoppiati nell'eventualità in cui il datore di lavoro intimi il licenziamento prima del trentunesimo giorno successivo al termine del congedo per maternità.

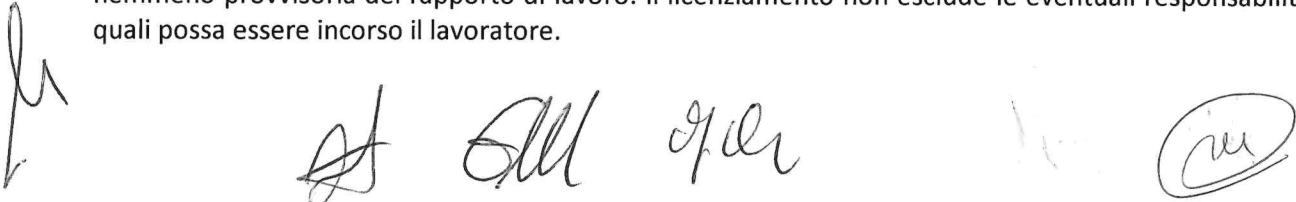
Per i portieri privati, custodi di villa ed altri dipendenti che usufruiscono con la famiglia di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro, e/o messo a disposizione dal medesimo, il preavviso è di:

- 30 giorni di calendario, sino ad un anno di anzianità,
- 60 giorni di calendario per anzianità superiore.

Alla scadenza del preavviso, l'alloggio dovrà essere rilasciato, libero da persone e da cose non di proprietà del datore di lavoro.

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

Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso il lavoratore.



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

Al lavoratore che si dimette per giusta causa compete un'indennità di mancato preavviso nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, è tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.

Art. 42 Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

In 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 maggio 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.

Art. 43 Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore, le indennità di preavviso ed il T.F.R. devono corrispondersi al coniuge, ai figli o, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

La ripartizione delle indennità e del T.F.R., se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme di legge.

In mancanza dei superstiti sopra indicati, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria e legittima.

Art. 44 Permessi sindacali

I componenti degli organismi direttivi territoriali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, la cui carica risulti da apposita attestazione dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza, rilasciata all'atto della nomina, da presentare al datore di lavoro, hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione documentata alle riunioni degli organismi suddetti, nella misura di 6 giorni lavorativi nell'anno.

I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione al datore di lavoro di norma 3 giorni prima, presentando la richiesta di permesso rilasciata dalle Organizzazioni Sindacali di appartenenza.

Art. 45 Interpretazione del Contratto

Le controversie individuali e collettive che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro, riguardanti l'interpretazione autentica delle norme del presente contratto, possono essere demandate alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 48.

La Commissione si pronuncerà entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 46 Commissione Paritetica Nazionale

Le Parti si impegnano nel definire ed istituire una Commissione Nazionale di Garanzia e conciliazione, composta da un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e da uguale numero di rappresentanti delle Associazioni dei Datori di Lavoro, stipulanti il presente contratto.

Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti, oltre a quello indicato all'art. 47:

- a) esprimere pareri e formulare proposte per quanto si riferisce all'applicazione del presente contratto di lavoro e per il funzionamento delle Commissioni territoriali di conciliazione;
- b) esaminare le istanze delle Parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
- c) esperire il tentativo di conciliazione per le controversie insorte tra le Associazioni territoriali dei Datori di Lavoro e le Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori, facenti capo alle Associazioni ed Organizzazioni nazionali, stipulanti il presente contratto
- d) tentare la bonaria composizione delle controversie di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione o in via arbitrale;

- e) esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza su segnalazione di una delle parti stipulanti.
- f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali

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

Le parti si impegnano a riunire la commissione 2 volte all'anno.

Art. 47 Commissioni territoriali di conciliazione

Per tutte le vertenze individuali di lavoro relative all'applicazione del presente contratto, le parti potranno esperire, prima dell'azione giudiziaria, il tentativo di conciliazione, di cui all'articolo 410 e seguenti del Cod. Proc. Civ., presso l'apposita Commissione territoriale di conciliazione, composta dal Rappresentante dell'Organizzazione sindacale e da quello della Associazione dei datori di lavoro, cui, rispettivamente, il lavoratore ed il datore di lavoro siano iscritti o conferiscano mandato. Il lavoratore deve essere assistito dal rappresentante di una Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto. In caso di assenza del rappresentante di un'Associazione datoriale, nel verbale di conciliazione deve essere esplicitato che il datore di lavoro è stato informato della possibilità di essere assistito da un'Associazione datoriale e che vi abbia espressamente rinunciato.

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

Art. 48 Conciliazione delle controversie individuali di lavoro e arbitrato

In caso di controversie individuali di lavoro le parti interessate, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 segg. C.P.C., di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali secondo le modalità e le procedure sotto indicate.

Viene costituita, a tale scopo, una Commissione paritetica di conciliazione (in seguito chiamata Commissione), e definita la sede della segreteria della Commissione. Le riunioni della Commissione hanno luogo presso gli uffici dell'Associazione/Sindacato, ovvero presso l'impresa interessata alla controversia.

La predetta Commissione è composta:

- per le imprese, da un rappresentante delle organizzazioni datoriali;
- per i lavoratori, da un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione paritetica di conciliazione, anche tramite una Organizzazione sindacale stipulante. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta.

La richiesta deve precisare:

- le generalità del ricorrente e l'impresa interessata;
- la delega per la nomina del proprio rappresentante nel Collegio di conciliazione ad una Organizzazione sindacale stipulante, qualora la parte ricorrente sia il lavoratore/lavoratrice; all'Associazione Datoriale qualora la parte ricorrente sia l'impresa;
- il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti la procedura;
- l'oggetto della vertenza.

La Commissione paritetica di conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, comunica a tutte le parti, tempestivamente, data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'art. 412-bis C.P.C.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si forma un verbale che deve essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 e.e. e degli artt. 410 e 411 C.P.C.

Il processo verbale di conciliazione viene depositato, a cura di una delle parti o della segreteria della Commissione paritetica di conciliazione, presso la Direzione provinciale del lavoro, ai fini del successivo inoltro al Tribunale competente per territorio.

Art. 49 Scelta transitoria dell'Ente bilaterale

In attesa che sia completata la costituzione di un ente bilaterale in attuazione di quanto previsto nel presente CCNL, le parti concordano di dover procedere entro il termine dei sei mesi alla sottoscrizione del presente CCNL all'identificazione di un ente bilaterale di riferimento per l'erogazione dei servizi welfare.

Le Parti si impegnano alla costituzione di un proprio Ente Bilaterale entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, le cui funzioni riguarderanno: contrattazione e vertenzialità; formazione professionale; gestione della cassa per l'assistenza della malattia e prestazione accessorie; tutti i compiti che le parti contraenti gli assegneranno con successivi accordi nell'ambito della bilateralità.

In maniera esemplificativa potrà quindi avere le seguenti funzioni:

- a) istituzione di un osservatorio con il compito di effettuare analisi e studi, al fine di cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel nostro Paese. A tal fine, l'osservatorio dovrà rilevare: la situazione occupazionale della categoria; le retribuzioni medie di fatto; il livello di applicazione del CCNL nei territori; il grado di uniformità sull'applicazione del CCNL e delle normative di legge ai lavoratori immigrati; la situazione previdenziale e assistenziale della categoria; i fabbisogni formativi; le analisi e le proposte in materia di sicurezza;
- b) promozione ai vari livelli iniziative in materia di formazione, qualificazione professionale e certificazione delle competenze, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, nonché di informazione in materia di sicurezza.

L'ente potrà gestire vari fondi: fondo per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro; fondo per la formazione professionale; fondo integrativo del credito; altri fondi che si riterrà opportuno promuovere.

Ai fini della esplicazione dell'attività dell'ente e dei vari fondi finalizzati alle erogazioni di prestazioni e servizi ai lavoratori e ai datori di lavoro, si concorda che datori di lavoro e prestatori di lavoro versino mensilmente all'ente una quota ripartita tra lavoratori e datori di lavoro di cui si stabilirà successivamente la misura.

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta delle quote a carico dei propri dipendenti; l'importo complessivo potrà essere versato all'Inps secondo le modalità complessive stabilite da un accordo tra l'istituto e l'ente bilaterale.

Il datore di lavoro che non versi la quota ripartita all'ente bilaterale non potrà avvalersi del presente contratto.

Art. 50 Sicurezza sul lavoro

Le parti concordano nell'identificare quale organismo paritetico di riferimento per la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro l'organismo denominato EBAFOS, già regolarmente costituito con codice fiscale numero 97589650585

Art. 51 Contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello fra le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni datoriali firmatarie del presente CCNL potrà riferirsi, di norma, ad ambito regionale ovvero provinciale per le province autonome di Trento e Bolzano. In deroga a quanto sopra previsto, l'ambito territoriale della contrattazione di secondo livello potrà riferirsi anche alle città metropolitane.

La contrattazione di cui al precedente comma avrà luogo presso l'Ente Bilaterale con la presenza e l'accordo di tutti i soggetti firmatari il presente CCNL.

Essa riguarderà esclusivamente le seguenti materie: indennità di vitto e alloggio;

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

Art. 52 Trattenute sindacali

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che in effettueranno richiesta scritta. tale quota sarà commisurata ad un ammontare pari all' 1% della retribuzione

lorda di fatto, salva diversa comunicazione delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo.

Art. 53 Previdenza complementare

Le parti concordano di istituire una forma di previdenza complementare per i lavoratori del settore, con modalità da concordare, le parti convengono che il contributo a carico del datore di lavoro dovrà essere pari all' 1% della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto e il contributo a carico dei lavoratori dovrà essere pari allo 0,50 della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 54 Tutela della privacy

In materia della disciplina inerente alla tutela della privacy, le Parti firmatarie fanno espresso rinvio alla nuova normativa sulla privacy 2016/679 più comunemente definita GDPR, la norma europea che istituisce le nuove regole per le organizzazioni che detengono e trattano dati di persone fisiche residenti nella comunità europea.

Nello specifico il trattamento dei dati personali applicato al presente CCNL è così inteso:

- Allo scopo di finalizzare assunzioni e dare esecuzione ai contratti di lavoro è ammesso il trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito degli stessi rapporti di lavoro di cui al presente CCNL.
- Detta ammissibilità comprende qualunque adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o dal presente CCNL inerente la gestione, la pianificazione, la sicurezza e l'organizzazione del lavoro. Dette possibilità si estendono anche alle procedure attivate per finalità di cessazione del rapporto di lavoro.
- A tal fine le Parti asseriscono che il trattamento dei dati di cui sopra, è autorizzato dal presente CCNL in quanto costituisce un elemento necessario per l'assolvimento degli obblighi, e per l'esercizio dei diritti specifici del Titolare del trattamento o dell'interessato materia di diritto del lavoro, sicurezza sociale e protezione sociale. A garanzia dei diritti fondamentali degli interessi dei lavoratori è posto il limite della funzionalità di tali dati ai fini della gestione del rapporto.
- Essendo l'oggetto del presente CCNL legato a problematiche familiari e/o personali spesso concomitanti con posizioni fragili o particolarmente confidenziali, si intende esteso congiuntamente alle Parti stipulanti, alle organizzazioni che aderiranno successivamente, o comunque a soggetti esterni alle stesse, ma collegate ovvero enti bilaterali costituiti in applicazioni o come espressione del presente contratto collettivo, per il raggiungimento delle finalità in esso stabiliti a condizioni che non vengano comunicati all'esterno.
- A salvaguardia nella dignità umana degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento e il trasferimento dei dati personali ad eventuali aziende/organizzazioni in qualche modo legate e/o funzionali all'applicazione del presente CCNL devono sempre avere una giustificazione funzionale. La comunicazione a terzi non rientranti nella descrizione dei soggetti e delle finalità di cui sopra richiede il consenso dell'interessato o del soggetto che possa per suo conto esprimere validamente la volontà.

Art. 55 Distribuzione ed efficacia del contratto

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'Ente Bilaterale e a tutti gli istituti previsti, nel presente CCNL.

In ottemperanza quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le parti contraenti si impegnano ad inviare una copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e agli Enti previdenziali e assistenziali interessati. Le aziende sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

Il presente CCNL, conforme all'originale è stato redatto ed edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione anche parziale senza preventiva autorizzazione.

Art. 56 Sanzioni disciplinari



Le infrazioni disciplinari chiama ufficio sono unite, a seconda della gravità, con i seguenti provvedimenti:
rimprovero verbale
censura scritta

sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di tre giorni licenziamento

Il rimprovero può essere inflitto nei casi di lieve mancanza ai propri doveri punto la censura può essere comminata in caso di recidiva di lievi mancanze punto la sospensione può essere inflitta nelle mancanze che hanno comportato danni alle cose o nocumento alla funzionalità delle attività familiari.

li licenziamento può essere comminato per giustificato motivo soggettivo e oggettivo con rispetto dei termini previsti per il preavviso.

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

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

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

Art. 57 Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° giugno 2025 e scadenza 31 maggio 2028 esso resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo.

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

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

Tabelle retributive 2025

	TABELLA A Lavoratori conviventi art. 13	TABELLA B Lavoratori di cui all'art. 13	TABELLA C Lavoratori non conviventi art. 13	TABELLA D Assistenza notturna art. 15	TABELLA E Presenza notturna art. 15	TABELLA G Lavoratori di cui all'art. 13.
	<i>valori mensili (€)</i>	<i>valori mensili (€)</i>	<i>valori orari (€)</i>	<i>valori mensili (€)</i>	<i>valori mensili (€)</i>	<i>valori orari (€)</i>
① Livello A	736,25		5,35			
① Livello AS	870,13		6,30			
① Livello B	937,06	669,32	6,68			
① Livello BS	1003,99	702,81	7,10	1,154,58		
① Livello C	1.070,94	776,40	7,49			
① Livello CS	1.137,86		7,91	1.308,53		8,49
① Livello D	1.338,65 (*)		9,12			
① Livello DS	1.405,58 (*)		9,50	1.616,46		10,25
① Livello unico					773,06	

(*) + indennità 197,95

	(Baby sitter fino al 6° anno di età bambino)			persone non autosuff.)		certificati UNI11766/2019)				
	<u>valori mensili (€)</u>	<u>valori mensili lavoratori tab. B (€)</u>	<u>valori orari (€)</u>	<u>valori mensili (€)</u>	<u>valori orari (€)</u>	<u>valori mensili (€)</u>	<u>Pranzo e/o colaz</u>	<u>cena</u>	<u>alloggio</u>	<u>totale</u>
① Livello A										
① Livello AS										
① Livello B						9,13				
① Livello BS	132,04	92,51	0,80			11,41	2,31	2,31	1,98	6,60
① Livello C										
① Livello CS				114,05	0,67	11,41				
① Livello D										
① Livello DS				114,05	0,67					

Roma, 24 settembre 2025



CIU

[Handwritten signature]



SEAL

[Handwritten signature]

FED.A.L.

[Handwritten signature]

Federazione Autonomia del Lavoro
Viale C. Espinasse n 160
20156 Milano (MI)
C.F. 97850140158 - P.IVA 10935690965

UIPA

[Handwritten signature]



UN.IDAT.

[Handwritten signature]

Unione Italiana Datori di Lavoro
Via Pellegrino Rossi, 91 - MILANO
C.F. - P.iva 11501700964

