

ANPIT – FEDERDOMUS con CISAL Terziario - CISAL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dei DATORI DI LAVORO DOMESTICO

in vigore dal 1° febbraio 2026 al 31 gennaio 2029

Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

ANPIT – FEDERDOMUS - CISAL Terziario - CISAL

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Associazioni Datoriale Anpit e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del Testo contrattuale e, pertanto, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri Contratti, riservandosi ogni azione di salvaguardia. Nell'ipotesi in cui tale affiliazione dovesse venire meno, le stesse perderanno ogni diritto di proprietà intellettuale sul testo contrattuale, con tutte le conseguenti inibizioni. Gli Enti Istituzionali quali, Ministero del Lavoro, CNEL, INPS, INAIL e le Banche Dati, oltre ai Lavoratori e ai Datori di lavoro iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL e all'Ente Bilaterale, potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informativi

SEDI NAZIONALI DELLE PARTI SOTTOSCRITTICI IL PRESENTE CCNL

ANPIT: Associazione Nazionale per l'Industria ed il Terziario

C.F. 97730240583

Via Cristoforo Colombo 456 - 00145 ROMA

Sito Internet: *www.anpit.it*

FEDERDOMUS: Federazione nazionale di emanazione di ANPIT del settore datori di lavoro "in ambito delle collaborazioni familiari"

C.F. 96638930584

Via Cristoforo Colombo 456 - 00145 ROMA

PARTE SINDACALE

C.I.S.A.L. Terziario: Federazione nazionale sindacati autonomi lavoratori commercio, servizi, terziario e turismo

C.F. 97086090582

Via Cristoforo Colombo n. 115 - 00147 ROMA

Sito Internet: *www.cisal-terziario.it*

C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

C.F. 80418520583

Salita di San Nicola da Tolentino, n. 1/B 00187 ROMA

Sito Internet: *www.cisal.org*

Il giorno 09 febbraio 2026 presso la sede nazionale dell'Organizzazione Sindacale CISAL Terziario, in Roma, Via Cristoforo Colombo n.115, **tra**

➤ **ANPIT - Associazione Nazionale per l'Industria e Terziario**, rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco

➤ **FEDERDOMUS: Federazione nazionale di emanazione di ANPIT del settore datori di lavoro "in ambito delle collaborazioni familiari"** rappresentata dal Presidente Cesare Bianchi, dal Vice Presidente Marco Furnari, dai membri del Consiglio Direttivo Veronica Viticchiè, Giulia Zanon, Davide Giacomozzi.

e

➤ **CISAL Terziario - Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo**, rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli e dalla Delegazione composta dai Sig.ri Giovanni Giudice, Antonio Cassano, Luca Di Oto, Alice Fioranzato, De Cesare Margherita, Paolo Magri,;

○ **con l'assistenza di CISAL (Confederazione Italiana Sindacati Autonomo Lavoratori)**, rappresentata dal Segretario Confederale Vincenzo caratelli.

(nel seguito i componenti saranno complessivamente anche solo denominati "Parti" o "Parti in epigrafe")

SI STIPULA

il presente CCNL "per i dipendenti dei datori di lavoro domestici" con validità dal 1° febbraio 2026 al 31 gennaio 2029

Per brevità, nel seguito, il presente CCNL potrà essere anche solo individuato come "*CCNL Lavoro Domestico*" o, semplicemente, "*Contratto*" o "*CCNL*".

DISCIPLINA GENERALE

TITOLO I IL “CCNL DOMESTICI”

Art.1 - Ambito di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina il rapporto di lavoro domestico in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale il rapporto di lavoro domestico.

Il contratto si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, assistenti domestici, babysitter ed ogni altro profilo professionale di cui al presente CCNL), anche di nazionalità diversa da quella italiana e/o comunitaria, comunque retribuiti, addetti al buon andamento della vita familiare e delle convivenze strutturate a livello familiare, tenuto conto di tutte le basilari caratteristiche del rapporto.

Art.2 - Aspetti generali

L'applicazione del presente CCNL, a qualsiasi titolo avvenuta, obbliga le Parti del rapporto di lavoro al suo integrale rispetto e, in particolare, è impregiudicato il diritto dei Lavoratori ad usufruire di tutti i benefici contrattualmente a loro garantiti.

Il predetto principio si applica anche nei casi di applicazione contrattuale surrettizia o di sostanziale mera trasposizione del presente testo contrattuale, da chiunque effettuato.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, per la corretta configurazione del sistema contrattuale, non ne è ammessa applicazione parziale.

Pertanto, la corretta applicazione del presente CCNL comporta anche l'obbligo di aderire, secondo le previsioni contrattuali, all'Ente Bilaterale non appena individuato dalle parti.

L'applicazione completa del CCNL suppone: il puntuale rispetto degli obblighi e delle disposizioni in esso contenute; l'iscrizione del datore di lavoro all'Associazione datoriale sottoscrittrice (*ANPIT*), con i versamenti delle previste quote Co.As.Co.; il regolare versamento dei contributi all'Ente Bilaterale.

L'applicazione del presente CCNL è inibita ai datori di lavoro domestici che non rispettino tutte le condizioni previste al capoverso che precede.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche *complessivamente più favorevoli* già riconosciute al Lavoratore che era in forza prima dell'applicazione del presente CCNL, che dovranno essere comunque garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione monetaria o con voci risarcitorie sostitutive di benefici normativi, fatti salvi eventuali Accordi collettivi o Accordi individuali assistiti.

-Per tutto quanto non disciplinato dal presente CCNL, valgono le disposizioni di Legge applicabili-

Art. 3 - Struttura

Il presente CCNL si compone della parte prima “*disciplina comune*” contenente gli istituti comuni del rapporto di lavoro, della parte speciale seconda “*Disciplina per non conviventi*” e della parte speciale terza “*Disciplina per conviventi*”, contenente le particolari disposizioni del lavoro previste per i singoli settori di applicazione del Contratto.

PARTE PRIMA

DISCIPLINA COMUNE

TITOLO II

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA

Art.4 - Statuto dei Lavoratori

Per la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, per quanto applicabile ai lavoratori domestici, le Parti fanno espresso rinvio alla Legge n.300/1970 e s.m.i., di seguito anche solo detto “*Statuto dei Lavoratori*”.

TITOLO III

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E INCONTRI

Art.5 - Livelli di Contrattazione

Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza agli obiettivi di creare nuova occupazione, di far emergere il lavoro nero e irregolare molto diffuso nel settore e della crescita fondata sull’aumento dell’efficienza nonché, per quanto compatibile, d’incremento delle retribuzioni. La Contrattazione si svolge su due livelli:

- a) **Primo livello:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore, anche solo detto *CCNL*;
- b) **Secondo livello:** Contratto Integrativo, anche solo detto *Contratto Collettivo di Secondo Livello* o *Contratto di Secondo Livello*.

Art.6 - Contrattazione Collettiva Nazionale di Primo livello

La Contrattazione Collettiva Nazionale riconosce al datore di lavoro il diritto d’impostare la propria attività sulla certezza e gli oneri derivanti dal lavoro.

Le Parti concordano che il CCNL, in condizioni di normalità, ha anche la funzione di garantire a tutti i Dipendenti del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza di trattamenti economici minimi regionali e normativi nazionali. Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale.

Art.7 - Contrattazione Collettiva di Secondo livello

Le Parti, riconoscendo la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali, concordano sulla possibilità che la Contrattazione di Secondo livello, in casi e situazioni particolari.

La contrattazione di secondo livello fra le OO.SS. 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.

La contrattazione di secondo livello riguarderà prevalentemente le seguenti materie:

- indennità di vitto e alloggio;
- ore di permesso per studio e/o formazione professionale.
- introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie presso le abitazioni

TITOLO IV

CCNL: DECORRENZA E DURATA

Art.8 - CCNL: Decorrenza e Durata

Il presente Contratto ha validità dal 1° febbraio 2026 al 31 gennaio 2029 , sia per la parte economica che normativa. Il CCNL, se non disdetto mediante raccomandata A.R. alla controparte, almeno 6 (sei) mesi prima della sua scadenza, s'intenderà tacitamente prorogato d'anno in anno. In caso di disdetta, il presente CCNL manterrà piena efficacia solo fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga. La proposta di rinnovo (piattaforma contrattuale datoriale o sindacale) dovrà pervenire all'altra Parte almeno 3 (tre) mesi prima della data di scadenza del CCNL o dal termine della proroga.

Art.9 - CCNL: Clausole di raffreddamento

Durante i 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 (nove) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

TITOLO V

CCNL: STAMPA E DISTRIBUZIONE

Art.10 - CCNL: esclusiva

Il presente CCNL sarà editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale con le modifiche o integrazioni eventualmente intervenute. Inoltre, nel sito dell'En.Bi.C. (www.enbic.it), sarà editato il Testo Ufficiale, sempre aggiornato, che farà fede in caso di controversia, comprendendo anche le eventuali modifiche disposte a seguito delle Interpretazioni Contrattuali emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione di tutte le Parti sottoscrittrici che si riservano, in caso contrario, ogni azione di tutela. Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ecc.), le Banche Dati, i Datori di lavoro e i Dipendenti delle Aziende ove si applica questo CCNL, purché regolarmente iscritte all'ENBIC, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici.

Art.11 - CCNL: distribuzione a Enti

Le Parti sottoscrittrici s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali e Assistenziali interessati, agli aventi diritto per Legge e alle principali case di *Software paghe*.

TITOLO VI

CCNL: EFFICACIA

Art.12 - CCNL: Efficacia

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Dipendenti di Datori di lavoro che applicano il presente CCNL, che siano iscritti all'Associazione datoriale stipulante e all'Ente Bilaterale se costituito, versando mensilmente le quote previste per ciascun Dipendente. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

TITOLO VII

CCNL: DEFINIZIONI

Art.13 – Definizioni contrattuali

I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

a. **“Trattamento complessivo”:**

È costituito da tutti gli elementi retributivi stabili dovuti al Lavoratore, in denaro o in natura, quale corrispettivo della prestazione lavorativa. Ai fini del presente CCNL, esso è composto dalla P.B.N.C.M., - gli Aumenti periodici di anzianità, le voci previste dal Contratto Individuale, quali, ad esempio, il Superminimo, le Indennità correlate ai modi della prestazione (*lavoro notturno, festivo, ecc.*), le indennità correlate alla mansione.

b. **“Paga Base Nazionale Conglobata Mensile” o “PBNCM”:**

Comprende gli importi lordi della retribuzione contrattualmente definita per la generalità dei Lavoratori nel presente CCNL, a seconda del livello professionale d’inquadramento; In caso di Tempo Parziale, essa dovrà essere rapportata all’Indice di Prestazione.

c. **“Retribuzione Mensile Normale” o “RMN”:**

S’intende la retribuzione “fissa” mensile lorda, eventualmente parametrata all’Indice di Prestazione in caso di Tempo Parziale, costituita dai seguenti elementi:

- Paga Base Nazionale Conglobata Mensile
- Aumenti periodici d’anzianità (c.d. *scatti*)
- Superminimi “*ad personam*”
- Tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla Contrattazione Individuale o Collettiva, che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite e il T.F.R.

d. **“Retribuzione Oraria Normale” o “RON”:**

Si ottiene dividendo la “Retribuzione Mensile Normale” per il divisore convenzionale orario determinato nelle parti speciali

e. **“Retribuzione Giornaliera Normale” o “RGN”:**

Si ottiene dividendo la “Retribuzione Mensile Normale” per il divisore convenzionale giornaliero, determinato nelle parti speciali

f. **“Retribuzione Mensile di Fatto” o “RMF”:**

S’intende l’importo lordo mensile dovuto al Lavoratore quale corrispettivo per il lavoro prestato, nel rispetto delle previsioni contrattuali e individuali pattuite. È, quindi, comprensiva di tutte le voci retributive, stabili, condizionate e variabili del periodo considerato quali, oltre alla R.M.N., delle seguenti:

- Indennità correlate alla mansione (*ad esempio: indennità di trasferta, indennità trasfertisti, maggiorazioni, ecc.*);
- Retribuzioni extra orarie con maggiorazioni (*ad esempio: per lavoro straordinario, supplementare, festivo, notturno ecc.*);
- Eventuali importi forfettariamente riconosciuti per lavoro straordinario contrattuale (*forfetizzazione lavoro supplementare e/o straordinario*);
- Integrazioni mensili variabili, erogate al fine di garantire al Lavoratore un certo importo fisso preventivamente concordato;
- Premi (*ad esempio: premio presenza, di produttività, di risultato, ecc.*);
- Indennità sostitutive (*ad esempio, per ferie maturate e non godute, di preavviso, di trasporto, ecc.*).

TITOLO VIII LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art.14 - Tempo Parziale: definizione

Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto o praticato presso la famiglia datrice di lavoro. Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze dei datori di lavoro e dei Lavoratori, concordano che lo stesso possa consistere:

- a) in una prestazione giornaliera ridotta per tutti i giorni lavorativi; in una prestazione a tempo pieno che si svolga solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno; in una prestazione che contempli giornate o periodi a tempo pieno, alternati a giornate o periodi a orario ridotto o non lavorati;

Art.15 - Tempo Parziale: condizioni di assunzione

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita della volontarietà di entrambe le Parti (*Datore di lavoro e Lavoratore*) e, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova;
- 2) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa ridotta e della sua collocazione con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
- 3) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
- 4) l'accettazione delle *Clausole Elastiche* comprendenti l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno o di variare temporaneamente la collocazione dell'orario di lavoro.

Diversi modi relativi alla collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere definiti con Accordo tra le parti.

Art.16 - Tempo Parziale: trattamento economico e normativo

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro a tempo parziale concordato nel periodo e dagli eventuali diversi Indici di prestazione occorsi nell'anno.

Art.17 - Tempo Parziale: lavoro supplementare

Si definisce Lavoro supplementare quello prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e l'orario contrattuale a tempo pieno, così come praticato presso il Datore.

Le ore di prestazione di lavoro supplementare verranno retribuite con la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 20% (venti percento) della **R.O.N.** La percentuale di maggiorazione è già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti e, pertanto, saranno ininfluenti nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del T.F.R.

Art.18 - Tempo Parziale: lavoro straordinario

Solo con accordo del Lavoratore, anche nel tempo parziale potrà essere richiesta l'effettuazione di lavoro straordinario. Resta inteso che in tale eventualità si applicheranno le maggiorazioni per il lavoro straordinario di cui all'art.61.

Art.19 - Tempo Parziale: Clausole Elastiche

Nel contratto di lavoro a tempo parziale, s'intendono **Clausole Elastiche** quelle che danno la possibilità di **variare temporaneamente** la collocazione della prestazione lavorativa ordinaria ovvero di **variare in aumento** la prestazione lavorativa. Nei predetti casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato in sede di assunzione nel Contratto individuale di lavoro.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa, ai sensi del comma precedente, deve essere esercitata dal Datore di lavoro con un preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporanea dell'orario di lavoro del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato, al lavoratore sarà corrisposta per le ore variate, una maggiorazione della retribuzione del 1,5% (*unovirgolacinque percento*), già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R.

È in ogni caso fatta salva la facoltà del Lavoratore di chiedere, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, con preavviso ordinario di 2 (due) giorni lavorativi o, per i casi gravi ed imprevedibili, di almeno un giorno lavorativo, il ripristino della prestazione originariamente concordata.

TITOLO IX LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art.20 - Tempo Determinato: assunzione

Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è quella a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto delle ragioni e dei limiti legali e contrattuali indicati al presente Titolo, l'apposizione di un termine.

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto.

Il Contratto di assunzione potrà prevedere il Patto di prova, che avrà forma scritta "*ad substantiam*" e dovrà avere i contenuti rispettando le seguenti indicazioni:

- 1) durata prevista del rapporto di lavoro con termine "*a tempo*" o "*a condizione*";
- 2) se è previsto il frazionamento mensile della tredicesima mensilità.

Art.21 - Tempo Determinato: disciplina generale -durata del Contratto a termine e causali

Alla durata del Contratto di lavoro subordinato per lo svolgimento di qualsiasi mansione è ammessa l'apposizione di un termine, che potrà essere prorogato con il consenso del Lavoratore solo quando la durata iniziale sia inferiore a 24 (ventiquattro) mesi e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di 24 mesi consecutivi, a prescindere dal numero dei contratti (*rinnovi*).

Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il Contratto di trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Resta inteso che qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto indicato al presente Titolo, il rapporto di lavoro dovrà essere regolato a norma di Legge per non essere trasformato di diritto in Contratto a Tempo Indeterminato. Ciò in particolare, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione.

A mero titolo di esempio è permessa l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro nei seguenti casi:

1. per l'esecuzione di un servizio circoscritto e predefinito nel tempo, sia esso ripetitivo o di semplice attesa;
2. per la sostituzione di lavoratori in aspettativa prevista dal presente CCNL, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;
3. per la sostituzione di lavoratori in malattia, maternità, infortunio, in congedo ai sensi di legge per assistere minori o portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto;
4. per sostituire lavoratori assenti per godimento delle ferie;
5. per l'assistenza extra domiciliare 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.

Art.22 - Tempo Determinato: principio di non discriminazione

Al lavoratore assunto con Contratto a tempo determinato spettano, in proporzione al periodo lavorato, le retribuzioni dirette, differite, il Trattamento di Fine Rapporto e ogni altro trattamento in atto presso il datore di lavoro per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello e che svolgano identiche o analoghe mansioni con la sola esclusione, quando prevista, delle prestazioni integrative al S.S.N. e/o assicurative vita prestate tramite gli enti bilaterali qualora previsti

È fatta salva la possibilità di monetizzazione frazionata mensile delle retribuzioni differite nei casi di rapporto a tempo determinato da indicare nella lettera di assunzione.

TITOLO X

LAVORO INTERMITTENTE (Attivabile solo in caso di adeguamento della piattaforma da parte dell'INPS)

Art.23 - Lavoro Intermittente: definizione

Con il contratto di Lavoro Intermittente o "*a chiamata*", che potrà essere sia a tempo determinato che indeterminato, il Lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro, che potrà utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi:

1. Oggettive:

1. Personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna in favore di soggetti autosufficienti (bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati)
2. Personale occupato per discontinue prestazioni assistenziali notturne in favore di soggetti non autosufficienti;
3. Attività di giardinaggio e sistemazione del verde domestico.
4. Ipotesi previste dalla normativa in vigore

2. Soggettive:

- a) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 (ventiquattro) anni di età (*con termine delle prestazioni lavorative entro il 25° anno*), ovvero da Lavoratori con più di 55 (cinquantacinque) anni, anche pensionati.

Il Contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo Datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 400 (quattrocento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari.

Per tutte le attività soggette al limite, in caso di superamento delle 400 giornate di lavoro negli ultimi 36 mesi, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

Art.24 - Lavoro Intermittente: trattamento economico

Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette e differite equivalenti a quella spettante, per lo stesso tempo lavorato e a parità di mansioni, ad un dipendente a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello.

Trattamento di Fine Rapporto nel Lavoro Intermittente

Nel Lavoro Intermittente il Trattamento di Fine Rapporto sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati al dipendente, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno, ecc..

Art.25 - Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità

Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata del datore di lavoro, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere mensilmente un'“*Indennità di disponibilità*”, che non potrà essere inferiore al 20 (venti per cento) della ***Paga Base Nazionale Conglobata Mensile***, maggiorata del rateo di tredicesima mensilità.

Nel Contratto individuale, dovranno precisarsi le eventuali particolari norme disciplinari sull'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia o altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, dovrà informare il datore di lavoro tempestivamente e, comunque, non oltre 12 (dodici) ore dall'inizio dell'impedimento, precisandone la prevedibile durata.

Nel periodo in cui si verifica la temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto alla relativa Indennità di disponibilità.

Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere “alla chiamata” costituisce motivo di licenziamento.

L'indennità di disponibilità sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del T.F.R. (*art.16, D.Lgs. n.81/2015*).

TITOLO XI

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art.26 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni

Tale contratto ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee del datore di lavoro, che assume le vesti negoziali di “*Utilizzatore*”. Il contratto di somministrazione deve essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate di somministrazione per il lavoro, iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel “*Contratto di Somministrazione*” si rinvia al “*Lavoro a tempo determinato*”.

Il contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge, che comprendono l'obbligo della forma scritta (*ad substantiam*).

Art.27 - Somministrazione di Lavoro: limiti

Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore in forza dei contratti di cui al precedente articolo, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

L'assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa sarà dovuta solo per i contratti che prevedano attività presso l'Utilizzatore, senza soluzione di continuità, con durata superiore a 12 (dodici) mesi.

In tal caso, al pari degli altri lavoratori, dovrà essere versata all'Ente Bilaterale la contribuzione prevista e i Lavoratori avranno diritto alle relative prestazioni integrative del S.S.N. e assicurative.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, somministrati presso le famiglie che applicano il presente CCNL, rispetteranno i limiti quantitativi di legge nel settore, se esistenti.

Art.28 - Somministrazione di Lavoro: divieti

Il datore di lavoro non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro in tutti i casi vietati dalla legge.

Art.29 - Somministrazione di lavoro: regime di solidarietà

L'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il Somministratore.

Art.30 - Somministrazione irregolare: effetti

In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori saranno considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'Utilizzatore.

Quando la somministrazione avvenga oltre i limiti massimi consentiti dalla legge o al di fuori delle condizioni previste, il lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nei confronti dell'Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dalla data di costituzione.

Art.31 - Somministrazione: rinvio alla Legge

Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D.Lgs. n.81/2015 e s.m.i..

TITOLO XII

-LAVORATORI: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 32 - Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di lavoro

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, ai fini della prova, contenente le seguenti indicazioni:

- A. data di inizio del rapporto di lavoro;
- B. mansioni, qualifica e livello d'inquadramento attribuiti al Dipendente;
- C. l'indicazione del CCNL applicato: *"per i dipendenti dei datori di lavoro domestici sottoscritto da FEDERDOMUS- Azienda Italia - e CISAL Terziario - CISAL"*.
- D. termine di decadenza dell'impegno d'assunzione e data prevista d'inizio del lavoro;
- E. la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro. Per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovrà indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza purché in costanza di rapporto di lavoro;
- F. durata dell'eventuale periodo di prova. In tal caso, la forma scritta è richiesta *ad substantiam*;

- G. l'indicazione del luogo abituale di lavoro, nonché la previsione di potenziali e transitori spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
- H. orario di lavoro da effettuare.
- I. l'accettazione delle Clausole Elastiche;
- J. il termine del rapporto di lavoro, in caso d'assunzione a tempo determinato;
- K. trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi di carriera, se previsti;
- L. la precisazione: *“per tutto quanto non definito nella presente, si applicheranno le disposizioni del CCNL di cui al punto c) del presente articolo.*
- M. presenza o meno della convivenza;
- N. per i lavoratori conviventi, la collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla giornata di riposo settimanale spettante normalmente alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 76;
- O. periodo definito di godimento delle ferie annuali;
- P. obbligatorietà del versamento dei contributi di assistenza contrattuale;
- Q. eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione;
- R. 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.

Art.33 - Assunzione: documenti

All'atto dell'assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti, dei quali il datore di lavoro tratterà copia:

- carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- certificati, diploma degli Studi compiuti o diploma o attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- per i Lavoratori extracomunitari, permesso di soggiorno in corso di validità;
- referenze, altri documenti e/o certificati che il datore di lavoro ritenga opportuno richiedere o il Lavoratore presentare.

Il lavoratore dovrà dichiarare per scritto la propria residenza e/o domicilio e informare tempestivamente il Datore di ogni eventuale successiva variazione.

In tale residenza/domicilio, il Datore trasmetterà le comunicazioni formali che, decorsa la compiuta giacenza, anche in caso di mancato effettivo ricevimento, s'intenderanno a tutti gli effetti come ricevute dal Lavoratore.

Art.34 - Assunzione: Modalità di assunzione e visita medica pre-assuntiva e idoneità alla mansione

L'assunzione del lavoratore è effettuata in base alle vigenti norme in materia.

Il datore di lavoro in base alla normativa attuale non è obbligato alla sorveglianza sanitaria. Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica pre-assuntiva solo se spontaneamente stabilito dal datore di lavoro.

Tale accertamento ha lo scopo di certificarne la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art.41 del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i..

La visita medica pre-assuntiva sarà effettuata, a scelta da datore di lavoro, dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

TITOLO XIII PERIODO DI PROVA

Art.35 – Patto di prova

L'assunzione del Lavoratore con previsione del Periodo o "Patto" di Prova deve risultare da atto scritto, in assenza del quale il Lavoratore s'intenderà assunto a tempo indeterminato sin dall'inizio del rapporto.

Durante il periodo di prova, ai fini della sua validità, il Lavoratore dovrà svolgere prevalentemente le mansioni per le quali è stato assunto ex art.2103 c.c.

I lavoratori inquadrati nei livelli A) e C) ed i lavoratori operanti in regime di convivenza indipendentemente dal livello di inquadramento, sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito di 30 giorni di lavoro effettivo.

Per i restanti rapporti di lavoro, il periodo di prova è di 10 giorni di lavoro effettivo.

Per la durata del patto di prova nel contratto di lavoro a tempo determinato valgono le norme di legge in essere; Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti, senza preavviso, ma con il pagamento, a favore del lavoratore della retribuzione e delle eventuali competenze accessorie corrispondenti al lavoro prestato.

Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo del Patto di Prova, salvo quanto di seguito previsto.

A. Sospensione del Patto di Prova

1. Nel caso in cui nel corso del Patto di Prova intervenga malattia, infortunio, congedo matrimoniale o astensione per maternità/paternità, con prognosi o durata prevista superiore a 7 (sette) giorni di calendario, il Lavoratore sarà ammesso a completare i giorni previsti dal Patto solo previo assenso scritto del datore di lavoro - purché sia in grado di riprendere il servizio entro il termine complessivo di giorni 30 corrispondente

TITOLO XIV MANSIONI DEL LAVORATORE

Art.36 - Mansioni del Lavoratore

Come previsto dall'attuale art.2103 c.c., il Lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Art.37 - Mansioni: Mutamento

Al Lavoratore dipendente che per almeno un mese solare sia temporaneamente adibito a mansione superiore, limitatamente a tale tempo, gli sarà riconosciuto il trattamento economico corrispondente a tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori si protragga oltre 6 (sei) mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti per la sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Inoltre, se l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori fosse frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione diverrà definitiva quando tale esercizio sia complessivamente protratto per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio.

TITOLO XV
PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art.38 – Permessi retribuiti

Ai lavoratori saranno concessi permessi retribuiti individuali, nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi e contemperamento delle diverse esigenze di servizio.

I permessi spettano nelle quantità di seguito indicate:

1. lavoratori conviventi: 20 ore annue
2. lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 25 ore settimanali: 15 ore annue.
3. per i lavoratori non conviventi con orario settimanale inferiore a 25 ore: 8 ore annue.

I lavoratori potranno, inoltre, fruire di permessi non retribuiti su accordo tra le parti.

In caso di mancata fruizione delle ore maturate nell'anno, il Lavoratore potrà essere posto in permesso o, in alternativa, il Datore avrà diritto a liquidare la relativa indennità sostitutiva, unitamente al saldo delle competenze del mese di maggio dell'anno successivo.

Al lavoratore che 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.

Art.39 - Sintesi dei permessi contrattuali e legali

Oltre a quanto previsto dal precedente articolo, ai lavoratori saranno riconosciuti i permessi, le aspettative e i congedi riportati in sintesi nelle successive Tabelle.

1) Aspettative, Permessi e Congedi Straordinari (previsione legale)

| Tipologia | Durata | Retribuzione |
|--|---|--|
| Matrimonio di un figlio | 1 giorno per evento | Retribuzione Giornaliera Normale , senza maggiorazioni. |
| Nascita o adozione di un figlio | 2 giorni per evento | |
| Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica (L. 53/2000). | 3 giorni lavorativi per anno <i>In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con il Datore diverse modi di espletamento dell'attività lavorativa.</i> | |
| Al Lavoratore donatore di midollo osseo | Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52, art. 5. | |
| Al Lavoratore donatore di sangue | 24 ore di riposo dal momento in cui il dipendente si è assentato dal lavoro per la donazione di sangue. | |
| Tipologia | Durata | Retribuzione |

2) Permessi e agevolazioni per lavoratori studenti (previsione legale: art. 10, L. 300/1970)

| Permessi e agevolazioni | Destinatari e Condizioni | Retribuzione |
|---|--|--|
| Sono concessi permessi per i giorni degli esami. Massimo 3 giorni annui | <ul style="list-style-type: none"> Lavoratori che intendono frequentare corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea. È necessaria la documentazione di frequenza del corso e delle prove d'esame. Inoltre, il Datore può chiedere ai lavoratori studenti la produzione dei Certificati di iscrizione ai corsi. | Retribuzione Giornaliera Normale , senza maggiorazione. |

3) Aspettativa per gravi motivi di salute di un familiare (previsione legale: D.M. 278/2000) *

| Definizione e Durata | Condizioni | Retribuzione |
|---|---|--|
| <p>Il lavoratore potrà ottenere, previa sua richiesta, per comprovate e gravi ragioni di salute della propria famiglia anagrafica, dei soggetti obbligati agli alimenti di cui all'art.433 c.c., anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, un periodo di aspettativa non retribuita della durata di 15 giorni continuativi, per ogni anno completo d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi.</p> <p><i>L'aspettativa di cui al presente punto, rientra tra i periodi di congedo di durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa di cui al D.M. 278 del 21 luglio 2000.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> Comprovate situazioni che comportano un impegno particolare e personale nella cura e nell'assistenza del familiare, derivanti da patologie acute o croniche che gli determinano una temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia. Durante tale aspettativa, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro. Il Datore di lavoro dovrà accogliere la richiesta di aspettativa contemperando le necessità del Lavoratore alle esigenze organizzative della famiglia. Il Datore potrà negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato a tempo determinato per la sostituzione di altro dipendente in congedo. | L'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso del T.F.R., né della contribuzione previdenziale. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Nel caso in cui, durante l'aspettativa e in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore di lavoro, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per <i>giustificato motivo soggettivo</i> Per tutto quanto non previsto nel presente punto, si rinvia al D.M. 278/2000. | |

4) Congedo matrimoniale (previsione legale e contrattuale)

| Durata | Condizioni | Retribuzione |
|---|--|---|
| <p>In occasione del primo matrimonio civile, ai lavoratori non in prova, sarà concesso un periodo di congedo matrimoniale retribuito pari a 15 giorni consecutivi di calendario.</p> <p>I lavoratori assunti a tempo determinato con contratto della durata di almeno 12 mesi, hanno diritto di usufruire del congedo matrimoniale come i lavoratori a tempo indeterminato, purché tale congedo sia compreso entro il termine finale pattuito.</p> <p>Qualora per necessità personali del lavoratore o inerenti ai servizi svolti non fosse possibile, in tutto o in parte, l'utilizzo del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 giorni dalla celebrazione.</p> <p>In occasione dell'eventuale secondo matrimonio civile, il congedo sarà ridotto a 8 giorni, sempre consecutivi di calendario.</p> | <p>In via ordinaria, la richiesta di congedo dovrà essere presentata dal lavoratore con un termine di preavviso pari a 15 giorni lavorativi.</p> <p>Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre copia del Certificato di matrimonio ovvero una Dichiarazione sostitutiva autenticata.</p> <p>Il periodo di congedo non può essere computato in conto ferie, né essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.</p> | <p>Il periodo di congedo è considerato a tutti gli effetti lavorato, con diritto del lavoratore a percepire la Retribuzione Giornaliera Normale.</p> |

5) Altri Congedi o Aspettative (previsione legale)

| Tipologia | Condizioni |
|---|--|
| Soccorso alpino e speleologico | Per le fattispecie specifiche riferite ai lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, si rinvia alle disposizioni legislative vigenti in materia. |
| Volontariato per Servizio civile | |
| Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari | |
| Donne vittime di violenza di genere | |
| Portatori di handicap e Invalidi | |

TITOLO XVI

TUTELE

Art.40 – Tutela del lavoro minorile

È vietata l'assunzione dei minori che non hanno compiuto 16 anni.

È consentita l'assunzione di adolescenti che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico ai sensi della legge 17/10/1967, n. 977, così come modificata e integrata dal D.Lgs. 4/8/1999, n. 345, purché sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.

Non è ammesso adibire i minori al lavoro notturno, tranne casi di forza maggiore.

Sono altresì da osservare le disposizioni dell'art. 4 della legge 2/4/1958, n. 3359, 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.41 – Tutela delle condizioni di lavoro

Ogni lavoratore ha diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre, sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente, relativamente agli ambienti domestici. A tal fine il datore di lavoro sarà tenuto a garantire la presenza sull'impianto elettrico di un adeguato interruttore differenziale, cosiddetto salvavita.

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.

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

L'esistenza o l'installazione di detti impianti, devono essere preventivamente comunicate per iscritto al lavoratore e sono comunque vietate nell'alloggio riservato allo stesso, 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.

Art.42 – 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.43 – Servizio Militare

Si fa riferimento alle leggi che disciplinano la materia.

TITOLO XVII FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art.44 - Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la *Retribuzione Giornaliera Normale (R.G.N.)*, i giorni di seguito specificati.

1. Festività nazionali:

- a. 25 aprile – Ricorrenza della Liberazione;
- b. 1° maggio – Festa del Lavoro;
- c. 2 giugno – Festa della Repubblica;

2. Festività religiose cattoliche:

- a. 1° gennaio - Santa Madre di Dio;
- b. 6 gennaio - Epifania;
- c. il giorno del Lunedì di Pasqua;

- d. 15 agosto – festa dell'Assunzione della Vergine Maria;
- e. 4 ottobre – San Francesco d'Assisi
- f. 1° novembre - tutti i Santi;
- g. 8 dicembre - Immacolata Concezione della Vergine Maria;
- h. 25 dicembre – Santo Natale del Signore;
- i. 26 dicembre – Santo Stefano;
- j. il Giorno del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla **Retribuzione Mensile Normale** (*per i lavoratori mensilizzati*) o la retribuzione della festività non goduta (*per i lavoratori retribuiti a tempo*), anche la retribuzione delle ore lavorate nella giornata festiva le maggiorazioni previste e, in caso di lavoro supplementare o straordinario

Nessuna decurtazione sarà operata sulla **Retribuzione Mensile Normale** in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al presente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo a titolo di “festività non goduta” pari ad una **Retribuzione Giornaliera Normale**.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

3. Festività di altre Religioni o di altri Culti:

A richiesta dei Lavoratori appartenenti a Religioni o Culti diversi da quello Cattolico, salvo che la Legge già non preveda le rispettive festività, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione sentiti il Lavoratore e i Rappresentanti della sua Religione o Culto, compatibilmente con le esigenze dell'attività e in ottica perequativa, individuerà festività religiose integrative o sostitutive di quelle previste al punto 2. del presente articolo e le relative condizioni di godimento.

TITOLO XVIII MATERNITA'

Art.45 – Gravidanza e Puerperio

Durante i periodi di gravidanza e puerperio, la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo i modi stabiliti dalle norme di Legge vigenti.

È vietato adibire al lavoro le donne:

1. durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;
2. per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;
3. durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati.

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

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- a) esito negativo della prova;
- b) licenziamento *per giusta causa*;
- c) nel tempo determinato, ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono inefficaci ed improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta o se non intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113, 4° comma, del codice civile. Le assenze non giustificate entro i cinque 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.

TITOLO XIX

FERIE

Art.46 - Ferie: maturazione

1. Indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi.
2. I lavoratori con retribuzione mensile percepiranno la normale retribuzione, senza alcuna decurtazione; quelli con retribuzione ragguagliata alle ore lavorate percepiranno una retribuzione ragguagliata ad 1/26 dell'orario mensile per ogni giorno di ferie godute.
3. Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze e con quelle del lavoratore, dovrà fissare il periodo di ferie, fermo restando la possibilità di diverso accordo tra le parti, da giugno a settembre.
4. Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile. A norma dell'art. 10 del D.Lgs. 8/4/2003, n. 66, un periodo minimo di 4 settimane per ogni anno di servizio non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso previsto al comma 8.
5. Le ferie hanno di regola carattere continuativo. Esse potranno essere frazionate in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti. La fruizione delle ferie, salvo il caso previsto al comma 8, deve aver luogo per almeno due settimane entro l'anno di maturazione e, per almeno ulteriori due settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.
6. Durante il periodo di godimento delle ferie il lavoratore ha diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.
7. Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo delle ferie, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni, il compenso sostitutivo convenzionale.
8. 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 previsto al comma 4.
9. In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento d'inizio del godimento del periodo di ferie il lavoratore non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore stesso tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato.
10. Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso e di licenziamento, né durante il periodo di malattia o infortunio.
11. Il godimento delle ferie non interrompe la maturazione di tutti gli istituti contrattuali.
12. L'eventuale patologia contratta dal lavoratore durante il periodo feriale che determini il ricovero ospedaliero, laddove debitamente certificata, interrompe il godimento delle ferie per l'intera sua durata.

Art.47 – Sospensioni di lavoro extra feriali

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

TITOLO XX MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art.48 – Malattia o infortunio non professionali

In caso di malattia il lavoratore dovrà avvertire tempestivamente il datore di lavoro salvo cause di forza maggiore o obbiettivi impedimenti, entro l'orario contrattualmente previsto per l'inizio della prestazione lavorativa.

Il lavoratore dovrà successivamente 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 o inviato mediante raccomandata al datore di lavoro 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.

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, 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 al comma 4 saranno aumentati del 50% in caso di malattia oncologica, documentata dalla competente ASL.

Durante i periodi indicati nei precedenti commi 4 e 6 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 4, nella seguente misura:

1. fino al 3° giorno consecutivo, il 50% della retribuzione globale di fatto;
2. 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.

TITOLO XXI

MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art.49 - Malattia o Infortunio Professionali

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 dal DPR 30/6/1965, 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 a mezzo PEC 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.

TITOLO XXII ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art. 50 - Aspettative non retribuite:

A. Unico evento grave e continuativo

Il Lavoratore che sia in malattia o infortunio, professionali o non professionali, in caso di unico evento grave e continuativo, periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà usufruire dal compiersi del periodo di comporto e previa richiesta scritta, di un'aspettativa della durata massima pari al 50% (cinquanta per cento) del periodo di comporto spettante al Lavoratore, nel corso della quale non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell'anzianità per alcun istituto.

B. Caso di più malattie o infortuni

In caso di più malattie o infortuni, non professionale o professionale, il Lavoratore potrà richiedere per scritto un periodo d'aspettativa non retribuita, sempre prima del compiersi del periodo di comporto, la cui durata massima sarà pari alla metà del residuo periodo di comporto spettante.

Per entrambe le aspettative che precedono, sarà necessario il rispetto delle seguenti condizioni:

- 1) che siano esibiti dal Lavoratore regolari certificati medici;
- 2) che non si tratti di malattie o infortuni per i quali vi sia la permanente impossibilità alla ripresa del lavoro (*eventualmente accertabile dal Medico Competente o dalle strutture pubbliche preposte*); Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni dal termine del periodo d'aspettativa, lo stesso, previo esaurimento della procedura di contestazione disciplinare, sarà passibile di licenziamento per "*giustificato motivo soggettivo*".

TITOLO XXIII TREDICESIMA MENSILITÀ

Art.51 – Tredicesima Mensilità

In occasione della ricorrenza natalizia, spetta al lavoratore una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale di fatto, in essa compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio; nel Tempo Parziale, la Tredicesima mensilità è moltiplicata per l'Indice di prestazione.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato. A tal fine, le frazioni di mese che superano i 15 (quindici) giorni saranno considerate mese intero.

Nei contratti a tempo determinato, la tredicesima mensilità a scelta del Datore di lavoro potrà essere mensilmente anticipata, in aggiunta alle spettanze del mese, riconoscendo a tale titolo l'importo della **Retribuzione Mensile Normale** diviso 12 (dodici).

Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo previo accordi tra le parti e se prevista nella lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile delle quote di tredicesima, a dicembre si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente dovuto a tale data al Lavoratore.

La tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli enti preposti.

TITOLO XXIV TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art.52 - Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di Fine Rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n.297.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art.2120 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore alla somma degli importi lordi della *Retribuzione Mensile Normale* e Tredicesima dovuti per l'anno solare stesso diviso 13,5.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione.

Non concorrono nella determinazione del T.F.R. nemmeno le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive.

Art.53 - T.F.R.: corresponsione

Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente deve essere corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di cessazione o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, alla scadenza della retribuzione del mese successivo a quello di cessazione.

Art.54 - T.F.R.: anticipazioni

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.

TITOLO XXV TRASFERIMENTO - TRASFERTA

Art.55 - Trasferimento - TrASFERTA

Il Trasferimento e la TrASFERTA si hanno ogniqualvolta il Lavoratore sia tenuto a prestare l'opera in luoghi diversi dalla sede contrattuale di lavoro.

Art.56 - Trasferimento

Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse del medesimo datore di lavoro. Esso, salvo che avvenga per comprovate ragioni di cambio residenza, richiederà normalmente il consenso del Lavoratore.

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 2.

Art.57 - Trasferta

Al Lavoratore comandato a prestare la propria opera fuori dalla sede contrattuale di lavoro per il quale è stato assunto si configura la trasferta.

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.

Nei casi di trasferta indicati al comma 2, 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, per tutti i giorni nei quali egli sia stato in trasferta ovvero si sia recato in soggiorni temporanei, come indicato al comma 2, salvo il caso in cui il relativo obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

TITOLO XXVI LAVORO DISCONTINUO E/O DI SEMPLICE ATTESA

Art.58 - Prestazioni discontinue notturne di cura alla persona

1. Al personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna in favore di soggetti autosufficienti (bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati), e conseguentemente inquadrato nel livello E, ovvero per discontinue prestazioni assistenziali notturne in favore di soggetti non autosufficienti, e conseguentemente inquadrato nel livello C (se non formato) o nel livello A (se formato), qualora la collocazione temporale della prestazione sia ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00 sarà corrisposta la retribuzione appositamente indicata nella tabella retributiva del presente contratto alla voce "Lavoratori in semplice attesa", relativa al livello di inquadramento. Per il personale non convivente, sussiste l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'idonea sistemazione per la notte.
2. Al personale convivente di cui al presente articolo dovranno essere in ogni caso garantite undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.
3. Fatta salva la fascia oraria indicata al comma 1, ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo, l'orario convenzionale di lavoro è pari a otto ore giornaliere.
4. L'assunzione ai sensi del presente articolo dovrà risultare da apposito atto sottoscritto dalle parti; in tale atto devono essere indicate l'ora d'inizio e quella di cessazione dell'assistenza e il suo carattere di prestazione discontinua.

TITOLO XXVII CLASSIFICAZIONE UNICA

Art.59 - Classificazione Unica: criteri

I lavoratori dipendenti, Impiegati e Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 7 (sette) livelli.

L'inquadramento dei Lavoratori dovrà essere effettuato solo confrontando il livello professionale delle mansioni effettivamente svolte con le Declaratorie, i Profili e le Esemplicazioni previste dal presente CCNL.

Pertanto, l'inquadramento dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore fermo restando che, come previsto dalla nuova stesura dell'art.2103 c.c., il datore di lavoro avrà diritto di pretendere dal Lavoratore lo svolgimento di mansioni diverse da quelle di assunzione, purché esse appartengano allo stesso livello d'inquadramento professionale riconosciuto, ogniqualvolta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative e sia stata fornita la necessaria formazione.

Nella Classificazione, le “Esemplificazioni” riportano solo il “*Titolo*” della mansione, mentre il suo effettivo “*Contenuto*” dovrà essere descritto dalla Declaratoria e dal Profilo del livello professionale da riconoscere. Il livello professionale sarà quindi così determinato:

1. ricercando la **Declaratoria** che indichi l’effettivo livello di Conoscenza, Abilità e Autonomia, Competenze e Responsabilità richieste dalla mansione;
2. individuando il **Profilo** che, nella Declaratoria, meglio descrive l’area di applicazione professionale delle effettive mansioni del Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art.2095 c.c.);
3. nell’individuato Profilo, si ricercherà l’**Esemplificazione** che meglio rappresenti il “*Titolo*” o “*Nome*” della mansione (esempio: “*stalliere*”). Il “*Nome*”, potrà essere effettivamente previsto dal CCNL oppure, ove mancante, sarà assegnato dal datore di lavoro.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, ma con diverso contenuto professionale.

Il livello assegnato dovrà però essere solo quello le cui mansioni siano precisate nella rispettiva Declaratoria e nel Profilo.

Resta comunque inteso che, in fase d’inquadramento del personale, si dovranno, come già detto, verificare le effettive mansioni del Dipendente e individuare così, con riferimento a qualsiasi Profilo ed Esemplificazione della Declaratoria, il livello professionale corrispondente, indipendentemente dal “nome” utilizzato per descrivere la sua mansione.

Art.60 – Classificazione unica del Personale: Mansioni e livelli

LIVELLO A

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

Profili:

- A. Assistente familiare. È colui che assiste e si occupa della cura delle persone non autosufficienti (formato), ivi comprese, se concordate, le attività connesse alle esigenze della preparazione del cibo e della pulizia della casa;
- B. 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.

LIVELLO B

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri decisionali, tutti gli incarichi, inerenti ai bisogni della famiglia.

Profili:

- A. Amministratore dei beni di famiglia. Lavoratore che svolge funzioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare;
- B. Maggiordomo. Lavoratore che svolge funzioni di gestione e di organizzazione relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare;
- C. Governante. Lavoratore che svolge funzioni di coordinamento e controllo delle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia, di guardaroba e simili;

- D. Capo cuoco. Lavoratore che svolge funzioni di gestione e di coordinamento delle attività connesse alla preparazione dei cibi e, in generale, ai compiti della cucina e della dispensa;
- E. Capo giardiniere. Lavoratore che svolge funzioni di gestione, controllo e di coordinamento delle attività connesse alla cura delle aree verdi e relativi interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria;
- F. Istitutore. Lavoratore che svolge funzioni e si occupa in piena autonomia della istruzione e/o educazione dei componenti il nucleo familiare, maestro di musica e simili;
- G. Direttore di casa. Lavoratore che svolge funzioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa;

LIVELLO C

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

Profilo:

- a) Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (non formato), ivi comprese, se concordate, le attività connesse alle esigenze della preparazione del cibo e della pulizia della casa;

LIVELLO D

Appartengono a questo livello i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e teorico-pratica ed i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguate esperienze ed

Profilo:

- A. Cuoco. Lavoratore che svolge prevalentemente mansioni di addetto alla preparazione dei pasti ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime.
- B. Addetto alle attività amministrative: Lavoratore che svolge attività e commissioni di tipo amministrativo a servizio della famiglia e delle attività inerenti;
- C. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione

LIVELLO E

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

Profilo:

- a) Assistente familiare che aiuta persone autosufficienti, ivi comprese, se concordate, le attività connesse alle esigenze della preparazione del cibo e della pulizia della casa;
- b) Assistente familiare che assiste bambini (baby sitter), ivi comprese, se concordate, le attività connesse alle esigenze della preparazione del cibo e della pulizia della casa;

LIVELLO F

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche o lavoratori che posseggono requisiti e conoscenze professionali superiori che vengono evidenziate nella loro produttività che si determina in rapporto alla loro capacità ed autonomia organizzativa e relazionale e nella loro capacità di saturare la loro prestazione lavorativa, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: -

Profili:

- A. Collaboratore familiare generico multifunzione. Lavoratore che svolge prevalentemente gli svariati compiti relativi al normale andamento della vita familiare che esegue indistintamente mansioni di pulizia e sistemazione della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell'ambito del livello di appartenenza;
- B. Custode di abitazione privata. Svolge mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia;
- C. Cameriere. Lavoratore che svolge solitamente e prevalentemente servizio di tavola e di camera;
- D. Giardiniere. Addetto qualificato che si occupa della cura delle aree verdi e ai relativi interventi di manutenzione;
- E. Operaio qualificato. Lavoratore che svolge solitamente mansioni manuali ed interventi, anche non semplici di manutenzione;
- F. Autista. Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia;
- G. Addetto al rifacimento delle camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro. Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico multifunzione oltretutto occuparsi del riassetto camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.
- H. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

LIVELLO G

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

Profili:

- a) Addetto alla compagnia. Lavoratore che svolge unicamente funzioni di mera compagnia a persone adulte autosufficienti, senza che compia - altra prestazione lavorativa.

LIVELLO H

Fare parte – di questo livello i collaboratori familiari che non si occupano dell'assistenza alla persona e che svolgono con sufficiente esperienza le proprie mansioni eseguendo lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Profili:

- A. Addetto alle pulizie. Lavoratore che svolge - unicamente mansioni - di pulizia della casa o di ambienti di proprietà o in uso del proprio datore di lavoro;
- B. Addetto alla lavanderia e stireria. Lavoratore che svolge - unicamente funzioni di lavaggio e stiraggio e ogni altra attività attinente relative alla lavanderia;
- C. Aiuto di cucina. Svolge esclusivamente mansioni di supporto al cuoco;
- D. Stalliere. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura di cavalli o simili;
- E. Assistente e accompagnatore di animali domestici;
- F. Addetto alla pulizia, annaffiatura e cura del verde domestico;
- G. Operaio comune. Lavoratore che svolge solitamente mansioni manuali di normale difficoltà, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione.
- H. Fattorino. Lavoratore che si occupa esclusivamente delle commissioni casalinghe
- I. Portiere
- J. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione

- Note

- Per persona autosufficiente si intende il soggetto in grado di compiere le più importanti attività relative alla cura della propria persona ed alla vita di relazione.
- 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.

TITOLO XXVIII LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE: MAGGIORAZIONI

Art.61 - Lavoro straordinario o supplementare

Il lavoro straordinario e/o supplementare è quello richiesto dal Datore di lavoro e prestato dal Lavoratore oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato, con l'esclusione del lavoro svolto in regime di flessibilità o per recupero di ritardi o assenze e in tutti i casi di preventivamente concordati per il recupero di ore non lavorate.

Con il preavviso di almeno 1 giorno lavorativo, è facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie e/o supplementare a carattere individuale, sia di giorno che di notte, entro il limite massimo complessivo di 60 (sessanta) ore settimanali, *comprehensive di lavoro ordinario, supplementare e straordinario*, fermo restando il limite massimo complessivo di 300 (trecento) ore annue di lavoro straordinario e il rispetto dei limiti massimi contrattuali e legali sull'orario di lavoro giornaliero e settimanale. In nessun caso il lavoro straordinario e/o supplementare dovrà pregiudicare il diritto al riposo giornaliero.

Fatte salve le comprovate situazioni personali di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento del Lavoratore, per il dovere di collaborazione che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato, l'effettuazione dello straordinario e/o supplementare richiesto è obbligatoria.

Il lavoro supplementare è compensato con la retribuzione globale di fatto oraria maggiorata del 20% così come previsto dall'art. 17.

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

- del 30%, se prestato dalle ore 6.00 alle; ore 22.00;
- del 55%, se prestato dalle; ore 22.00 alle ore 6. 00;
- del 65% in una delle festività indicate nell'art. 44 o nella giornata di domenica, in caso di professione di una religione che preveda la solennizzazione in giornata diversa dalla domenica questa giornata sarà assoggettata alla disciplina del lavoro domenicale.

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.62 - Lavoro “a recupero”

È il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ritardi o arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti mensili di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale.

Art.63 - Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile

Le parti stabiliscono che l'importo dello straordinario e/o del lavoro supplementare può essere determinato a forfait in proporzione al maggiore orario che presuntivamente verrà svolto:

In materia di Indennità forfetaria del lavoro straordinario o supplementare, è prevista la seguente disciplina.

A. Forfetizzazione “fissa” dello straordinario/supplementare, quale componente della Retribuzione Individuale Mensile

- a) Nei casi di forfetizzazione “fissa” dello straordinario, cioè che non soggetta a verifiche periodiche di congruità, la stessa dovrà considerarsi parte stabile della **R.M.N.** del Lavoratore e sarà, quindi, utile per il calcolo delle retribuzioni indirette, differite e per il T.F.R..
- b) Nel caso in cui l'indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario sia componente fissa della **R.M.N.** e il Lavoratore si trovi in situazione di prolungata impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario stesso (*per oltre tre mesi*), il datore di lavoro potrà mensilmente trattenere la corrispondente voce mensile di forfetizzazione, incrementata del 16,66%, per tener conto dei riflessi sulle retribuzioni indirette delle ferie e della tredicesima mensilità. In caso di prolungata prestazione parziale dello straordinario forfetizzato richiesto, ovvero d'impossibilità, che siano eccedenti sei mesi di calendario, la relativa voce di forfetizzazione potrà essere trattenuta pro-quota, sempre con la maggiorazione del 16,66%.

Nell'ipotesi d'impossibilità ricorrente a prestare lo straordinario forfetizzato, vi sarà una sola “carenza” di sei mesi nell'arco mobile di 48 (quarantotto) mesi.

B. Forfetizzazione “temporanea e variabile” dello straordinario/supplementare

- a) Per i Lavoratori di qualsiasi livello, per il tempo che operano in assenza del datore di lavoro e per i quali non sia di fatto documentabile in modo obiettivo lo straordinario prestato, è possibile, in alternativa alla sua problematica retribuzione analitica, prevedere un'indennità mensile di forfetizzazione del lavoro straordinario.
- b) Quando l'importo di forfetizzazione è temporaneo e variabile, come il corrispondente lavoro straordinario previsto e lo stesso può variare nel tempo a seconda delle necessità del datore di lavoro o

del Lavoratore, la forfetizzazione sarà influente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite (*tredicesima mensilità, festività e ferie*) e del T.F.R. e non concorrerà a formare la **Retribuzione Mensile Normale**. In tali casi, il datore di lavoro non riconoscerà, pro quota, l'indennità di forfetizzazione dello straordinario durante il periodo feriale e in tutti i casi di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo effettuata.

c) In caso di cessazione della forfetizzazione, al Lavoratore sarà successivamente dovuta la retribuzione contrattualmente prevista per tutto il lavoro straordinario richiesto e prestato, sempre fatta salva la possibilità di ricorrere allo straordinario con riposo compensativo.

TITOLO XXIX PROSPETTO DELLA RETRIBUZIONE

Art.64 – Rilascio prospetto paga

Il datore di lavoro, unitamente al pagamento della retribuzione, deve predisporre un prospetto paga in duplice copia, da scambiare e firmare reciprocamente.

La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:

- 1) Paga Base Nazionale Conglobata Mensile;
- 2) Aumenti periodici d'Anzianità, al compiersi dell'anzianità di servizio contrattualmente prevista;
- 3) Eventuale superminimo
- 4) eventuale ogni indennità prevista dal presente CCNL

Al lavoratore inquadrato nel livello C o A addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente, è altresì dovuta **l'indennità mensile nella misura di euro 120,00**. Tale indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.

Sino al compimento del sesto anno di età di ciascun bambino assistito, l'assistente familiare inquadrata nel profilo E), (baby sitter) avrà diritto a percepire, oltre al minimo retributivo, anche **l'indennità mensile nella misura di € 140,00**, l'indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore. **L'indennità oraria** per addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente, è pari ad **€ 0,71** **L'indennità oraria** per addetto all'assistenza di un minore con età inferiore ai 6 anni, è pari ad **€ 0,86**.

Nel prospetto paga i compensi per le ore straordinarie prestate e per festività nonché le trattenute per oneri previdenziali.

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

TITOLO XXX AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Art.65 - Aumenti periodici di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, il Dipendente ha diritto a 7 (sette) aumenti biennali della retribuzione, anche solo detti "scatti". Tale aumento è del 4% sulla retribuzione minima contrattuale.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione.

Gli scatti non sono assorbibili dall'eventuale superminimo.

Gli scatti d'anzianità non potranno essere assorbiti da aumenti di merito o altri aumenti contrattuali.

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

In caso di prima applicazione contrattuale per un datore di lavoro proveniente da altro CCNL, all'atto del passaggio, il numero e l'importo degli aumenti periodici di anzianità già maturati dal Lavoratore, dovrà rimanere invariato.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la **Retribuzione Mensile Normale** dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

In ogni caso, è fatto salvo l'eventuale trattamento più favorevole previsto o assicurato al Lavoratore

TITOLO XXXI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.66 – Preavviso in caso di licenziamento e dimissioni

Il rapporto di lavoro può essere sciolto da ciascuna delle parti nel rispetto dei seguenti termini di preavviso:

per i rapporti non inferiori a 25 ore settimanali:

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

I 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.

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 per giusta causa e senza preavviso le mancanze talmente gravi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso il lavoratore.

Al lavoratore che si dimette per giusta causa compete l'indennità di mancato preavviso.

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

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

Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, sarà tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.

DISCIPLINA SPECIALE

Parte seconda - lavoratori non conviventi

TITOLO XXXII

ORARIO DI LAVORO

Art. 67 - Orario di lavoro personale non convivente: definizione

Come previsto dall'art.1, comma 2, D.Lgs. n.66/2003, per “*orario di lavoro*” s'intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro soggetto alla disciplina del lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti con un massimo di:

- a) 8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i lavoratori non conviventi.

La collocazione dell'orario di lavoro è fissata dal datore di lavoro, nell'ambito della durata di cui al presente articolo e per il personale non convivente è concordata fra le parti e nel contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro, la sua collocazione prevalente (*diurno/notturno*) e la collocazione del/dei giorno/i di riposo e festività.

Salvo quanto previsto per i rapporti di cui al precedente art. 58 (lavoratori discontinui e/o di semplice attesa) 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 18%** della retribuzione globale di fatto oraria, se il lavoro è straordinario, in quanto prestato oltre il normale orario di lavoro, sarà retribuito così come previsto dall'articolo sul lavoro straordinario.

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

Al lavoratore tenuto all'osservanza di un orario giornaliero pari o superiore alle 6 ore, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, spetta la fruizione del pasto, ovvero, in difetto di erogazione, un'indennità pari al suo valore convenzionale. Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso senza effettuare prestazioni lavorative, sarà concordato fra le parti e non retribuito.

TITOLO XXXIII
DIVISORE ORARIO PERSONALE NON CONVIVENTE

Art. 68 - Divisore orario di lavoro - personale non convivente.

“Retribuzione Oraria Normale” o “RON”:

Essendo che la retribuzione è determinata in maniera oraria l'importo mensile si ottiene moltiplicando la “Retribuzione oraria Normale” per le ore di lavoro cadenti nel mese.

TITOLO XXXIV
RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 69 - Riposo settimanale lavoratori non conviventi

I lavoratori non conviventi hanno diritto ad un riposo settimanale pari 24 ore e dovrà essere goduto di domenica.

Il riposo settimanale domenicale è obbligatorio ed irrinunciabile. Nel caso in cui nella giornata di domenica, per esigenze imprevedute ed imprevedibili venisse effettuata la prestazione di lavoro verrà accordato un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente successiva e le ore così lavorate saranno retribuite **con la maggiorazione del 40%** della retribuzione globale di fatto.

Nel caso in cui per fede religiosa il lavoratore chiedesse il riposo in un giorno diverso dalla domenica, le parti potranno accordarsi sulla sostituzione della domenica con altra giornata che ai tutti fini diviene festiva.

TITOLO XXXV
TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTUALE

Art.70 – Retribuzione personale non convivente: “sistema di pagamento”;

Le Parti per il personale non convivente, nell'individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore cui si applica il presente CCNL, sia per gli Impiegati, per Operai e per gli assistenti alla persona, hanno assunto quale normale sistema di calcolo la c.d. “paga oraria”.

Resta inteso che i datori di lavoro potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema della “mensilizzazione”, purché, a parità di lavoro, sia garantita l'invarianza dei risultati economici complessivi.

Art.71 - Paga Base Nazionale Conglobata Mensile - Personale non convivente

Le Parti, hanno concordato la seguente Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, in sigla “P.B.N.C.M.”, da erogare per 13 mensilità annue.

NON CONVIVENTI

Tab. 1 a): Paga Base Nazionale ORARIA Conglobata Mensile, espressa in valori lordi in euro

| Liv. | P.B.N.C.M. dal 1° febbraio 2026 |
|--|------------------------------------|
| A | 10,55 |
| B | 10,15 |
| C | 8,95 |
| D | 8,55 |
| E | 8,15 |
| F | 7,75 |
| G | 7,35 |
| H | 6,40 |
| Lavoratori in semplice attesa | 6,55 |

Art.72 - Vitto e alloggio - Personale non convivente

- A. Il lavoratore ha diritto al vitto che deve garantirgli un nutrimento sano e adeguato; l'ambiente di lavoro deve essere adatto a garantire l'integrità fisica e morale dello stesso.
- B. I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella che segue e sono

| Vitto e alloggio | Cena | Alloggio | Totale vitto e alloggio |
|------------------|------|----------|-------------------------|
| 2,33 | 2,33 | 2,00 | 6,66 |

DISCIPLINA SPECIALE

Parte terza - lavoratori conviventi

TITOLO XXXVI

ORARIO DI LAVORO

Art. 73 - Orario di lavoro personale convivente: definizione

1. Ai lavoratori della presente disciplina speciale, non si applicano gli articoli previsti dal titolo VIII, della Disciplina Generale, in particolare riferimento agli articoli dal 14 al 19 compreso.
2. Come previsto dall'art.1, comma 2, D.lgs. n.66/2003, per “*orario di lavoro*” s’intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro soggetto alla disciplina del lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti e comunque, fatto salvo quanto previsto al comma 3, con un massimo di:

- a) 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali.

I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli D, F ed E, 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:

- a) interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00;
- b) interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00;
- c) interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali.

A questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una retribuzione pari a quella prevista dalla tab. 1 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 per il lavoro straordinario

La collocazione dell'orario di lavoro è fissata dal datore di lavoro, nell'ambito della durata di cui al presente articolo, nei confronti del personale convivente a servizio intero; per il personale convivente con servizio ridotto è concordata fra le parti.

Salvo quanto previsto per i rapporti di cui al precedente art. 58 (lavoratori discontinui e/o di semplice attesa) 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 18%** della retribuzione globale di fatto oraria, se il lavoro è straordinario, in quanto prestato oltre il normale orario di lavoro, sarà retribuito così come previsto dall'articolo sul lavoro straordinario.

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

Al lavoratore convivente spetta la fruizione del pasto, ovvero, in difetto di erogazione, un'indennità pari al suo valore convenzionale. Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso senza effettuare prestazioni lavorative, sarà concordato fra le parti e non retribuito.

TITOLO XXXVII

DIVISORE ORARIO PERSONALE CONVIVENTE

Art. 74 - Divisore orario di lavoro - personale convivente.

“Retribuzione Oraria Normale” o “RON”:

Si ottiene dividendo la “Retribuzione Mensile Normale” per il divisore convenzionale orario che, salvo per i lavoratori discontinui, è pari a 234 (duecentotrentaquattro).

“Retribuzione Giornaliera Normale” o “RGN”:

Si ottiene dividendo la “Retribuzione Mensile Normale” per il divisore convenzionale giornaliero, che è pari a 26 (ventisei).

TITOLO XXXVIII

RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 75 - Riposo settimanale - lavoratori conviventi

I lavoratori conviventi hanno diritto ad un riposo settimanale pari a 36 ore che dovrà essere goduto per 24 ore nel giorno di domenica, le ulteriori 12 ore potranno essere godute in 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 **con una maggiorazione del 40%**, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato.

TITOLO XXXIX

TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTUALE

Art.76 – Retribuzione personale convivente: “sistema di pagamento”;

Le Parti per il personale non convivente, nell'individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore cui si applica il presente CCNL, sia per gli Impiegati, per Operai e per gli assistenti alla persona, hanno assunto quale normale sistema di calcolo la c.d. “mensilizzazione”.

Resta inteso che i datori di lavoro potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema della “paga oraria”, purché, a parità di lavoro, sia garantita l'invarianza dei risultati economici complessivi.

Art.77 - Paga Base Nazionale Conglobata Mensile - Personale convivente

Le Parti, hanno concordato la seguente Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, in sigla “P.B.N.C.M.”, da erogare per 13 mensilità annue-

CONVIVENTI

Tab. 1 a): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, espressa in valori lordi in euro

| Liv. | P.B.N.C.M. dal 1° febbraio 2026 |
|--|------------------------------------|
| A | 1.723,89 |
| B | 1.653,60 |
| C | 1.233,98 |
| D | 1.163,69 |
| E | 1.093,40 |
| F | 1.023,10 |
| G | 998,12 |
| H | 935,25 |
| Lavoratori in semplice attesa | 807,22 |
| Assistenza notturna liv. E | 1.242,58 |
| Assistenza notturna liv. C | 1.401,19 |
| Assistenza notturna liv. A | 1.730,00 |
| Tempo parziale liv. D | 835,40 |
| Tempo parziale liv. E | 765,27 |
| Tempo parziale liv. F | 703,50 |

Art.78 - Vitto e alloggio - Personale convivente

- b) Il lavoratore ha diritto al vitto che deve garantirgli un nutrimento sano e adeguato; l'ambiente di lavoro deve essere adatto a garantire l'integrità fisica e morale dello stesso.
- c) Il lavoratore convivente ha diritto ad un alloggio che tuteli la dignità e la riservatezza.
- d) I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella che segue e sono

| Vitto e alloggio | Cena | Alloggio | Totale vitto e alloggio |
|------------------|------|----------|-------------------------|
| 2,33 | 2,33 | 2,00 | 6,66 |

Art.79 – Lavoro notturno

La retribuzione dei lavoratori adibiti all’assistenza notturna di persone autosufficienti sarà incrementata del 15 % rispetto a quella di inquadramento.

La retribuzione dei lavoratori adibiti all’assistenza notturna di persone non autosufficienti sarà incrementata del 18 % rispetto a quella di inquadramento.

Art. 80 – Contratto di sostituzione

Nel caso di sostituzione della lavoratrice nei suoi turni di riposo, potrà essere redatto contratto a tempo determinato con le retribuzioni orarie pari ad € 9,00 per il livello C ed € 10,85 per il livello A.

Art.81 – Bilateralità

Le parti stabiliscono di incontrarsi subito dopo la firma del presente accordo per la presentazione degli Enti bilaterali e assistenziali di settore, di cui al successivo art. 83.

Art. 82 – Contributo d’assistenza contrattuale

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro, che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione e alla gestione del presente sistema contrattuale, nonché all’assistenza sull’applicazione del presente CCNL.

Tale Contributo d’Assistenza Contrattuale, in sigla “Co.As.Co.”, è pari allo **0,5%** (zero virgola cinque per cento) dell’Imponibile Previdenziale di ogni Lavoratore e dovrà essere versato nei modi previsti dall’Associazione Datoriale scelta dal Datore che sia stata firmataria del presente CCNL.

Art.83 - En.Bi.M.S.: adempimenti obbligatori

I contributi a favore di **En.Bi.M.S.** previsti nelle successive Tabelle, dovranno poi essere mensilmente versati, con modalità da determinarsi.

I versamenti all’**En.Bi.M.S.** dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale, come riportato nelle successive Tabelle.

Tabella 1): Contributi dovuti all’En.Bi.M.S.. per la generalità dei Lavoratori, per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato/determinato, part-time pari o superiore alle 25 ore settimanali: **“Gestione Speciale”**: obbligatorietà del contributo mensile ente bilaterale e Sussidio mutualistico € 8,00; contributo annuo € 96.

Tabella 2): Contributi dovuti all’En.Bi.M.S.. per la generalità dei Lavoratori, per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato/determinato, part-time inferiore alle 25 ore settimanali: **“Gestione ordinaria”**: contributo mensile ente bilaterale € 2,00; contributo annuo € 24,00. Il contributo per il sussidio mutualistico non è obbligatorio, ma facoltativo con adesione su base volontaria in ogni momento.

La copertura sanitaria si attiva dal 1° giorno del quarto mese successivo alla data di pagamento.