Lavoro domestico
CCNL 16.7.2013

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

Inizio validità : 1 luglio 2013 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2016

Costituzione delle parti

Parti stipulanti:

- la Fidaldo-Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico aderente a Confedilizia, rappresentata dal Presidente, dal Vice Presidente, dal Segretario Nazionale;

costituita da:

Nuova Collaborazione, qui rappresentata dal Presidente;
Assindatcolf, qui rappresentata dal Presidente;
A.D.L.C, qui rappresentata dal Presidente;
A.D.L.D., qui rappresentata dal Presidente;

- la DOMINA - Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico, rappresentata dal Segretario Generale

da una parte,

- la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (Filcams-Cgil), rappresentata dal Segretario Generale, dalla Segretaria Nazionale Responsabile Nazionale del settore;

- la Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo (Fisascat-Cisl), rappresentata dal Segretario Generale, dalle Segretaria Nazionale Responsabile del Settore;

- l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (Uiltucs-Uil), rappresentata dal Segretario Generale, dalla Segretaria Nazionale responsabile del settore;

- la Federcolf, Federazione Sindacale dei Lavoratori a Servizio dell'Uomo, rappresentata dalla Segretaria Generale;

dall'altra parte.

Articolo 1
Sfera di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato tra:

- Fidaldo, Federazione italiana datori di lavoro domestico, aderente a Confedilizia, costituita da Nuova Collaborazione, Assindatcolf, Associazione datori di lavoro di collaboratori domestici, Associazione datori lavoro domestico;

- Domina, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico da una parte,

e Federcolf, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil,

dall'altra,

disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro domestico.

2. Il contratto si applica ai prestatori di lavoro, anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto.

3. Resta ferma, per i soggetti che ne sono destinatari, la normativa dettata in tema di collocamento alla pari dall'Accordo del 24 novembre 1969, n. 68, ratificato con la legge 18 maggio 1973, n. 304.

Articolo 2
Inscindibilità della presente regolamentazione

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

Articolo 3
Condizioni di miglior favore

1. Eventuali trattamenti più favorevoli saranno mantenuti 'ad personam'.

Articolo 4
Documenti di lavoro

1. All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà consegnare al datore di lavoro i documenti necessari in conformità con la normativa in vigore e presentare in visione i documenti assicurativi e previdenziali, nonché ogni altro documento sanitario aggiornato con tutte le attestazioni previste dalle norme di legge vigenti, un documento di identità personale non scaduto ed eventuali diplomi o attestati professionali specifici. In caso di pluralità di rapporti, i documenti di cui sopra saranno trattenuti da uno dei datori di lavoro con conseguente rilascio di ricevuta. Il lavoratore extracomunitario potrà essere assunto se in possesso del permesso di soggiorno valido per lo svolgimento di lavoro subordinato.

Articolo 5
Assunzione

1. L'assunzione dei lavoratore avviene ai sensi di legge.

Articolo 6
Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)

1. Tra le parti dovrà essere stipulato un contratto di lavoro (lettera di assunzione), nel quale andranno indicati, oltre ad eventuali clausole specifiche:

a) data dell'inizio del rapporto di lavoro;

b) livello di appartenenza, nonché, per i collaboratori familiari con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetti all'assistenza di persone, l'anzianità di servizio nel livello A o, se maturata prima del 1° marzo 2007, nella ex terza categoria;

c) durata del periodo di prova;

d) esistenza o meno della convivenza;

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'orario di lavoro e sua distribuzione;

g) eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;

h) collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 14, ultimo comma;

i) retribuzione pattuita;

l) luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);

m) periodo concordato di godimento delle ferie annuali;

n) indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;

o) applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto, ivi compreso quanto indicato all'art. 52, relativamente alla corresponsione dei contributi di assistenza contrattuale.

2. La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti.

Articolo 7
Assunzione a tempo determinato

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

2. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni di calendario.

3. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato; la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, compresa la eventuale proroga, ai tre anni.

4. A titolo esemplificativo è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro nei seguenti casi:

- per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;

- per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;

- per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruenti dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto;

- per sostituire lavoratori in ferie;

- per l'assistenza extradomiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.

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

Articolo 8
Lavoro ripartito

1. È consentita, nel rispetto del regolamento allegato al presente contratto, l'assunzione di due lavoratori che assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa.

2. Fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa fra le parti contraenti, ciascuno dei due lavoratori resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.

3. Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta. Nella lettera di assunzione devono essere indicati il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore in base al presente contratto collettivo, nonché la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori.

4. Fatte salve eventuali diverse intese fra le parti contraenti, i due lavoratori hanno facoltà di determinare, discrezionalmente ed in qualsiasi momento, sostituzioni fra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dei rispettivi orari di lavoro; nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posta in capo all'altro obbligato. Il trattamento economico e normativo di

ciascuno dei due lavoratori è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita da ciascun lavoratore.

5. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate.

6. Salvo diverse intese fra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro o su proposta dell'altro prestatore di lavoro, quest'ultimo si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, interamente o parzialmente; in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto

di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c.. Analogamente è data facoltà al lavoratore di indicare la persona con la quale, previo consenso del datore di lavoro, egli potrà assumere in solido la prestazione di lavoro. In ogni caso, l'assenza di intesa fra le parti comporterà l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

Articolo 9
Permessi per formazione professionale

1. I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 12 mesi, possono usufruire di un monte-ore annuo di 40 ore di permesso retribuito per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori o assistenti familiari.

2. Il suddetto monte ore potrà essere utilizzato anche per le eventuali attività formative previste dalla normativa e necessarie per il rinnovo dei titoli di soggiorno. In tale ottica i datori di lavoro favoriranno la frequenza, da parte dei lavoratori, a corsi di formazione specifici, gestiti da Enti pubblici ovvero organizzati o riconosciuti dagli Enti bilaterali, anche finalizzati al rinnovo dei titoli di soggiorno. L'utilizzo del monte ore per le finalità indicate al presente comma dovrà trovare riscontro in apposita documentazione, riportante anche gli orari delle attività formative esercitate.

3. È esclusa in ogni caso la possibilità di cumulo pluriennale dei permessi in questione.

Articolo 10
Inquadramento dei lavoratori

1. I prestatori di lavoro sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, il superiore dei quali è definito "super":

Livello A

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari generici, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 12 mesi, nonché i lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Profili

a) Collaboratore familiare con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetto all'assistenza di persone. Svolge mansioni di pertinenza dei collaboratori familiari, a livello di inserimento al lavoro ed in fase di prima formazione. Al compimento dei dodici mesi di anzianità questo lavoratore sarà inquadrato nel livello B con la qualifica di collaboratore generico polifunzionale.

b) Addetto alle pulizie. Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa.

c) Addetto alla lavanderia. Svolge mansioni relative alla lavanderia.

d) Aiuto di cucina. Svolge mansioni di supporto al cuoco.

e) Stalliere. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i.

f) Assistente ad animali domestici. Svolge mansioni di assistenza ad animali domestici.

g) Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi.

h) Operaio comune. Svolge mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione.

Livello A super Profili:

a) Addetto alla compagnia. Svolge esclusivamente mansioni di mera compagnia a persone autosufficienti, senza effettuare alcuna prestazione di lavoro.

b) Baby sitter. Svolge mansioni occasionali e/o saltuarie di vigilanza di bambini in occasione di assenze dei familiari, con esclusione di qualsiasi prestazione di cura.

Livello B

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

Profili:

a) Collaboratore generico polifunzionale. Svolge le incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, anche congiuntamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti 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) Addetto alla stireria. Svolge mansioni relative alla stiratura.

d) Cameriere. Svolge servizio di tavola e di camera.

e) Giardiniere. Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione.

f) Operaio qualificato. Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche compiessi, di manutenzione.

g) Autista. Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia.

h) Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro. Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltreché occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gii ospiti del datore di lavoro.

Livello B super

Profilo:

a) Assistente a persone autosufficienti. Svolge mansioni di assistenza a persone (anziani o bambini) autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello C

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Profilo:

a) Cuoco. Svolge mansioni di addetto alla preparazione dei pasti ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime.

Livello C super Profilo:

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

Livello D

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

Profili:

a) Amministratore dei beni di famiglia. Svolge mansioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare.

b) Maggiordomo. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare.

c) Governante. Svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia, di guardaroba e simili.

d) Capo cuoco. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla preparazione dei cibi ed, in generale, ai compiti della cucina e della dispensa.

e) Capo giardiniere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla cura delle aree verdi e relativi interventi di manutenzione.

f) Istitutore. Svolge mansioni di istruzione e/o educazione dei componenti il nucleo familiare.

Livello D super

Profili:

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

b) Direttore di casa. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa.

Note a verbale:

1) Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni plurime ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti.

2) 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.

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

Articolo 11
Discontinue prestazioni 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 B super, ovvero per discontinue prestazioni assistenziali notturne in favore di soggetti non

autosufficienti, e conseguentemente inquadrato nel livello C super (se non formato) o nel livello D super (se formato), qualora la collocazione temporale della prestazione sia ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00 sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella D allegata al presente contratto, relativa al livello di inquadramento, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 15 e, 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. 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.

Articolo 12
Prestazioni esclusivamente d'attesa

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

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

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

Articolo 13
Periodo di prova

1. I lavoratori sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito di 30 giorni di lavoro effettivo, per i lavoratori inquadrati nei livelli D, D super, e di 8 giorni di lavoro effettivo per quelli inquadrati negli altri livelli.

2. Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta s'intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

3. 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.

4. Se il lavoratore è stato assunto come prima provenienza da altra Regione, senza avere trasferito la propria residenza, e la risoluzione del rapporto non avvenga per giusta causa, dovrà essere dato dal datore di lavoro un preavviso di 3 giorni o, in difetto, la retribuzione corrispondente.

Articolo 14
Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale, per i lavoratori conviventi, è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore la domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti. In tale giorno il lavoratore presterà la propria attività per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero.

Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 12 ore di riposo non domenicale, esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato ai sensi del precedente comma.

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

3. Il riposo settimanale domenicale è irrinunciabile. Qualora fossero richieste prestazioni di lavoro per esigenze imprevedibili e che non possano essere altrimenti soddisfatte, sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente e le ore così lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 60% della retribuzione globale di fatto.

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

Articolo 15
Orario di lavoro

1. La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti e comunque, fatto salvo quanto previsto al comma 2, con un massimo di:

- 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi;

- 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.

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

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 tabella B allegata al presente contratto, fermo restando l'obbligo di corresponsione dell'intera retribuzione in natura. Eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario effettivo di lavoro concordato nell'atto scritto di cui al successivo comma 3 saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria, se collocate temporalmente all'interno della tipologia di articolazione dell'orario adottata; le prestazioni collocate temporalmente al di fuori di tale tipologia saranno retribuite in ogni caso con la retribuzione globale di fatto oraria con le maggiorazioni previste dall'art. 16.

3. L'assunzione ai sensi dei comma 2 dovrà risultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risultino l'orario effettivo di lavoro concordato e la sua collocazione temporale nell'ambito delle articolazioni orarie individuate nello stesso comma 2; ai lavoratori così assunti si applicano integralmente tutti gli istituti disciplinati dal presente contratto. Con atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, contenente gli stessi elementi, il rapporto di convivenza con durata normale dell'orario di lavoro concordata ai sensi del comma 1 potrà essere trasformato nel rapporto di convivenza di cui al comma 2 e viceversa.

4. Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e, qualora il suo orario giornaliero non sia interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00, oppure tra le ore 14.00 e le ore 22.00, ad un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore giornaliere di effettivo riposo. Durante tale riposo il lavoratore potrà uscire dall'abitazione del datore di lavoro, fatta salva in ogni caso la destinazione di tale intervallo all'effettivo recupero delle energie psicofisiche.

È consentito il recupero consensuale e a regime normale di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.

5. La collocazione dell'orario di lavoro è fissata dal datore di lavoro, nell'ambito della durata di cui al comma 1, nei confronti del personale convivente a servizio intero; per il personale convivente con servizio ridotto o non convivente è concordata fra le parti.

6. Salvo quanto previsto per i rapporti di cui ai precedenti artt. 11 e 12, 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 20% della retribuzione globale di fatto oraria, se straordinario, in quanto prestato oltre il normale orario di lavoro, così come previsto dall'art. 16.

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

8. 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.

9. Il datore di lavoro che abbia in servizio uno o più lavoratori a tempo pieno addetti all'assistenza di persone non autosufficienti inquadrati nei livelli CS o DS, potrà assumere in servizio uno o più lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei livelli CS o DS, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza.

Tali prestazioni saranno retribuite sulla base della tabella "G" comprensiva delle maggiorazioni previste.

Articolo 16
Lavoro straordinario

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

2. È considerato lavoro straordinario quello che eccede la durata giornaliera o settimanale massima fissata all'art. 15, comma 1, salvo che il prolungamento sia stato preventivamente concordato per il recupero di ore non lavorate.

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

- del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
- del 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
- del 60%, se prestato di domenica o in una delle festività indicate nell'art. 17.

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

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

6. 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.

Articolo 17
Festività nazionali e infrasettimanali

1. Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente; esse attualmente sono:

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

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

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

3. In caso di prestazione lavorativa è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60%.

4. In caso di festività infrasettimanale coincidente con la domenica, il lavoratore avrà diritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

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

Articolo 18
Ferie

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 1/6 dell'orario settimanale 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, ferma 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 aprile 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 7, 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 corresponsioni, 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.

Chiarimento a verbale.

I lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Articolo 19
Sospensioni di lavoro extraferiali

Durante le sospensioni del lavoro extraferiali, 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.

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

Articolo 20
Permessi

1. I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro.

I permessi spettano nelle quantità di seguito indicate:

- lavoratori conviventi: 16 ore annue ridotte a 12 per i lavoratori di cui all'art. 15, comma 2;
- lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali: 12 ore annue.

Per i lavoratori non conviventi con orario settimanale inferiore a 30 ore, le 12 ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato.

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

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

4. Al lavoratore padre spettano 2 giornate di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio, anche per l'adempimento degli obblighi di legge.

5. Al lavoratore che ne faccia richiesta potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti.

6. In caso di permesso non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.

Articolo 21
Assenze

1. Le assenze del lavoratore debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro. Per quelle derivanti da malattia si applica l'art. 26 e per quelle derivanti da infortunio o malattia professionale l'art. 28.

2. Le assenze non giustificate entro il quinto giorno, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento. A tal fine la relativa lettera di contestazione e quella di eventuale successivo licenziamento saranno inviate all'indirizzo indicato nella lettera di assunzione, così come previsto dall'art. 6, lettera e del presente contratto.

Articolo 22
Diritto allo studio

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

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

Articolo 23
Matrimonio

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

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

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

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

Articolo 24
Tutela delle lavoratrici madri

1. Si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, con le limitazioni ivi indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi.

2. È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;

b) per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;

c) durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati.

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

3. Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa. Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono inefficaci ed improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta e convalidate con le

modalità di cui all'art. 39 comma 10. Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice.

4. 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.

5. Si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi, con le limitazioni indicate.

Dichiarazione a verbale:

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori esprimono la necessità di superare i limiti attuali adeguando la normativa contrattuale a quanto previsto dalla convenzione OIL n. 189/2011. Pertanto, al fine di parificare le tutele di tutte le lavoratrici, promuoveranno ogni utile iniziativa nei confronti di enti, organi e istituzioni.

Dichiarazione a verbale:

Le Associazioni dei datori di lavoro ritengono che le attuali normative di legge rispettano sostanzialmente il dettato dalla Convenzione OIL n. 189/2011 che prevede, in favore delle lavoratrici del settore domestico, condizioni non meno favorevoli di quelle applicabili agli altri settori tenuto conto delle particolari condizioni esistenti nell'ambito delle famiglie, datrici di lavoro domestico.

Articolo 25
Tutela del lavoro minorile

1. Non è ammessa l'assunzione dei minori degli anni 16.

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

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

4. Sono altresì da osservare le disposizioni dell'art. 4 della legge 2 aprile 1958, n. 339, secondo cui il datore di lavoro, che intenda assumere e fare convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenne, 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.

Articolo 26
Malattia

1. 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.

2. Il lavoratore dovrà successivamente far pervenite 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.

3. 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.

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

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

5. 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.

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

7. 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 ai punti 1, 2, 3 dello stesso comma 4, nella seguente misura:

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

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

9. 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,

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

Articolo 27
Tutela delle condizioni di lavoro

1. 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.

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

3. L'informativa si realizzerà all'atto dell'individuazione delle mansioni o del successivo mutamento delle stesse, mediante la consegna dell'apposito documento che verrà elaborato dall'Ente bilaterale di settore - Ebincolf.

Articolo 28
Infortunio sul lavoro e malattia professionale

1. 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, 10 giorni di calendario;
b) per anzianità da più di sei mesi a due anni, 45 giorni di calendario;
c) per anzianità oltre i due anni, 180 giorni di calendario.

2. 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.

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

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

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

5. 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.

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

7. 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.

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

Articolo 29
Tutele previdenziali

1. 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.

2. In caso di pluralità di rapporti in capo allo stesso lavoratore le forme assicurative e previdenziali devono essere applicate da ciascun datore di lavoro.

3. È nullo ogni patto contrario.

Articolo 30
Servizio militare e richiamo alle armi

Si fa riferimento alle leggi che disciplinano la materia.

Articolo 31
Trasferimenti

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

2. 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.

3. 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.

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

Articolo 32
Trasferte

1. Il lavoratore convivente di cui all'art. 15, comma 1, 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.

2. Nei casi di trasferta indicati al comma 1, saranno rimborsate al lavoratore le eventuali spese di viaggio che egli abbia direttamente sostenuto in tali occasioni. Sarà inoltre corrisposta al lavoratore una diaria giornaliera, pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera, di cui alla tabella A, per tutti i giorni nei quali egli sia stato in trasferta ovvero si sia recato in soggiorni temporanei, come indicato al comma 1, salvo il caso in cui il relativo obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

Articolo 33
Retribuzione e prospetto paga

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

2. La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:

a) retribuzione minima contrattuale di cui all'art. 34, comprensiva per i livelli D e D super di uno specifico elemento denominata indennità di funzione;
b) eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 36;
c) eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
d) eventuale superminimo.

3. Nel prospetto paga dovrà risultare se l'eventuale trattamento retributivo di cui alla lettera d) del comma 2 sia una condizione di miglior favore 'ad personam' non assorbibile; dovranno altresì risultare, oltre alle voci di cui al comma 2, i compensi per le ore straordinarie prestate e per festività nonché le trattenute per oneri previdenziali.

4. Il datore di lavoro è tenuto a 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.

N.d.r. Comunicato Stampa di Assindatcolf del 19 marzo 2014

Assindatcolf: Attenzione alle prossime scadenze fiscali

Assindatcolf, Associazione nazionale dei datori di lavoro domestico, componente Fidaldo e aderente a Confedilizia, segnala che, il nuovo Contratto collettivo nazionale del settore, ratificato davanti al Ministero del Lavoro il 20 febbraio u.s., prevede che il datore di lavoro domestico rilasci al proprio dipendente (quale colf, baby-sitter, badante) almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini di presentazione della denuncia dei redditi una "dichiarazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate" nel corso dell'anno.

Tale attestazione, servirà infatti al lavoratore domestico per compilare la propria dichiarazione dei redditi, per la dichiarazione ISEE necessaria in caso di richiesta di prestazioni agevolate o per l'accesso ai servizi di pubblica utilità, e al dipendente extracomunitario per gli adempimenti connessi con il rinnovo del permesso di soggiorno.

Assindatcolf precisa che l'attestazione dei compensi è però diversa dal CUD (ovvero la certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente), poiché il datore di lavoro domestico non riveste la qualifica di sostituto d'imposta e pertanto non è tenuto ad operare sulle retribuzioni corrisposte alcuna ritenuta d'acconto ai fini Irpef.

Sempre in termini di dichiarazione dei redditi Assindatcolf ricorda, infine, ai datori di lavoro domestico che è possibile godere delle agevolazioni fiscali per la colf e per la badante, quali la deduzione dei contributi INPS a carico del datore di lavoro nel limite massimo di euro 1.549,37 per anno e per contribuente, e la parziale detrazione del costo della badante per i datori di lavoro non autosufficienti e con reddito fino a euro 40.000,00, pari al 19% di euro 2.100,00 (ovvero euro 399,00), come da tabella allegata.

È opportuno, quindi, presentare in sede di dichiarazione dei redditi un apposito riepilogo dei contributi pagati per il lavoratore e delle somme a lui corrisposte.

L'Assindatcolf è a disposizione per tutte le informazioni e i chiarimenti che dovessero essere necessarie, al numero verde 800.162.261, o rivolgendosi alle Sezioni locali i cui indirizzi sono reperibili sul sito (www.assindatcolf.it).

Roma, 19 marzo 2014

Tabella riepilogativa agevolazioni fiscali datore di lavoro domestico

Soggetto fiscale	Categoria Lavoratori	Agevolazione fiscale	Base	Misura	Limiti di reddito
contribuente coincidente con il datore di lavoro	colf, badanti e baby sitter	deduzione	contributi pagati all'Inps	fino a euro 1.549,37	per tutti i redditi
contribuente anche diverso dal datore di lavoro (*)	badanti (**)	detrazione	retribuzione	19% di max euro 2.100 (ovvero euro 399,00)	per redditi familiari lordi fino a euro 40.000 annui

(*) purché tra i due vi siano i vincoli di cui all'art. 433 c.c. (ovvero filiazione, coniugio ecc.)

(**) cumulabile con la misura precedente

Articolo 34
Minimi retributivi

1. I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D, E e G allegate al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 37.

Articolo 35
Vitto e alloggio

1. Il vitto dovuto al lavoratore deve assicurargli una alimentazione sana e sufficiente; l'ambiente di lavoro non deve essere nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso.

2. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.

3. I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella F allegata al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 37.

Articolo 36
Scatti di anzianità

1. A decorrere dal 22 maggio 1972 spetta al lavoratore, per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% sulla retribuzione minima contrattuale.

2. A partire dal 1° agosto 1992 gli scatti non sono assorbibili dall'eventuale superminimo.

3. Il numero massimo degli scatti è fissato in 7.

Articolo 37
Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio

1. Le retribuzioni minime contrattuali e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal presente contratto, sono variati, da parte della Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo di cui all'art. 44, secondo le variazioni del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'Istat al 30 novembre di ogni anno.

2. La Commissione verrà a tal fine convocata dai Ministero del Lavoro e Previdenza sociale, entro e non oltre il 20 dicembre di ciascun anno, in prima convocazione, e, nelle eventuali successive convocazioni, ogni 15 giorni. Dopo la terza convocazione, in caso di mancato accordo o di assenza delle parti, il Ministero del Lavoro e Previdenza sociale è delegato dalle Organizzazioni ed Associazioni stipulanti a determinare la variazione periodica della retribuzione minima, secondo quanto stabilito al comma 1, in misura pari all'80% della variazione del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'Istat per quanto concerne le retribuzioni minime contrattuali e in misura pari al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio.

3. Le retribuzioni minime contrattuali ed i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati ai sensi dei commi precedenti, hanno decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno, se non diversamente stabilito dalle Parti.

Articolo 38
Tredicesima mensilità

1. In occasione del Natale, e comunque entro il mese di dicembre, spetta al lavoratore una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale di fatto, in essa compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio, così come chiarito nelle note a verbale apposte in calce al presente contratto.

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

3. 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.

Articolo 39
Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

1. Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti con l'osservanza 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.

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

3. 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.

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

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

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

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

8. I familiari coabitanti, risultanti dallo stato di famiglia, sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati fino al momento del decesso.

9. 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.

10. Le dimissioni del lavoratore devono essere convalidate, a norma dell'art. 4, comma 17 e seguenti della Legge 92/2012 in sede sindacale, ovvero presso la Direzione territoriale del lavoro o presso il Centro per l'impiego o anche sottoscrivendo copia della denuncia di cessazione del rapporto inoltrata dal datore di lavoro alle competenti sedi.

Articolo 40
Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) determinato, a norma della legge 29 maggio 1982, n. 297, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio: il totale è diviso per 13,5. Le quote annue accantonate sonno incrementate a norma dell'art. 1, comma 4, della citata legge, dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionato, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'Istat, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

2. 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.

3. L'ammontare del T.F.R. maturato annualmente dal 29 maggio 1982 al 31 dicembre 1989 va riproporzionato in ragione di 20/26 per i lavoratori allora inquadrati nella seconda e terza categoria.

4. Per i periodi di servizio antecedenti il 29 maggio 1982 l'indennità di anzianità è determinata nelle seguenti misure:

A) Per il rapporto di lavoro in regime di convivenza, o di non convivenza con orario settimanale superiore alle 24 ore:

1) per l'anzianità maturata anteriormente al 1° maggio 1958:

a) al personale già considerato impiegato: 15 giorni per anno per ogni anno d'anzianità;
b) al personale già considerato operaio: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;

2) per l'anzianità maturata dopo il 1 maggio 1958 e fino al 21 maggio 1974:

a) al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità;
b) al personale già considerato operaio: 15 giorni per ogni anno d'anzianità;

3) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 28 maggio 1982:

a) al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità
b) al personale già considerato operaio: 20 giorni per ogni anno d'anzianità.

B) Per il rapporto di lavoro di meno di 24 ore settimanali:

1) per l'anzianità maturata anteriormente al 22 maggio 1974: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;

2) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 31 dicembre 1978: 10 giorni per ogni anno d'anzianità;

3) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1979 al 31 dicembre 1979: 15 giorni per ogni anno d'anzianità;

4) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1980 al 29 maggio 1982: 20 giorni per ogni anno d'anzianità.

Le indennità, determinate come sopra, sono calcolate sulla base dell'ultima retribuzione e accantonate nel T.F.R..

5. Ai fini del computo di cui al comma 4, il valore della giornata lavorativa si ottiene dividendo per 6 l'importo della retribuzione media settimanale o per 26 l'importo della retribuzione media mensile in atto alla data del 29 maggio 1982. Tali importi devono essere maggiorati del rateo di gratifica natalizia o tredicesima mensilità.

Articolo 41
Indennità in caso di morte

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

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

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

Articolo 42
Permessi sindacali

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

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

Articolo 43
Interpretazione del Contratto

1. Le controversie individuali e collettive che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro, riguardanti l'interpretazione autentica delle norme del presente contratto, possono essere demandate alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 45.

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

Articolo 44
Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo

1. È costituita una Commissione nazionale presso il Ministero del Lavoro e Previdenza sociale, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e delle Associazioni dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto.

2. Ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori e ciascuna associazione dei datori di lavoro designa il proprio rappresentante nella Commissione, la quale delibera all'unanimità.

3. La Commissione nazionale ha le funzioni di cui agii artt. 34, 35 e 37.

Articolo 45
Commissione paritetica nazionale

1. Presso l'Ente bilaterale di cui all'art. 47 è costituita una Commissione paritetica nazionale, composta da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS. dei lavoratori e da uguale numero di rappresentanti delle Associazioni dei datori di lavoro, stipulanti il presente contratto.

2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti, oltre a quello indicato all'art. 43:

a) esprimere pareri e formulare proposte per quanto si riferisce all'applicazione del presente contratto di lavoro e per il funzionamento delle Commissioni territoriali di conciliazione;

b) esaminare le istanze delle Parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;

c) esperire il tentativo di conciliazione per le controversie insorte tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e le OO.SS. territoriali dei lavoratori, facenti capo alle Associazioni ed Organizzazioni nazionali, stipulanti il presente contratto.

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

4. Le Parti s'impegnano a riunire la Commissione almeno 2 volte all'anno, in concomitanza con le riunioni della Commissione di cui all'art. 44.

Articolo 46
Commissioni territoriali di conciliazione

1. Per tutte le vertenze individuali di lavoro relative all'applicazione del presente contratto, le parti potranno esperire, prima dell'azione giudiziaria, il tentativo di conciliazione, di cui all'articolo 410 e seguenti del Cod. Proc. Civ., presso l'apposita Commissione territoriale di conciliazione, composta dal Rappresentante dell'Organizzazione sindacale e da quello della Associazione dei datori di lavoro, cui, rispettivamente, il lavoratore ed il datore di lavoro siano iscritti o conferiscano mandato.

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

Articolo 47
Ente bilaterale Ebincolf

1. L'Ente bilaterale è un organismo paritetico così composto: per il 50% da Fidaldo (attualmente costituita come indicato in epigrafe) e Domina, e per l'altro 50%, da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs e Federcolf.

2. L'Ente bilaterale nazionale ha le seguenti funzioni:

a) istituisce l'osservatorio che ha il compito di effettuare analisi e studi, al fine di cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel nostro Paese. A tal fine, l'osservatorio dovrà rilevare:

- la situazione occupazionale della categoria;

- le retribuzioni medie di fatto;

- il livello di applicazione del C.C.N.L. nei territori;

- il grado di uniformità sull'applicazione del C.C.N.L. e delle normative di legge ai lavoratori immigrati;

- la situazione previdenziale e assistenziale della categoria;

- i fabbisogni formativi;

- le analisi e le proposte in materia di sicurezza;

b) promuove ai vari livelli iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, nonché di informazione in materia di sicurezza.

Articolo 48
Contrattazione di secondo livello

1. La contrattazione di secondo livello fra le OO.SS. e le Associazioni datoriali firmatarie del presente C.C.N.L. potrà riferirsi, di norma, ad ambito regionale ovvero provinciale per le province autonome di Trento e Bolzano.

In deroga a quanto sopra previsto, l'ambito territoriale della contrattazione di secondo livello potrà riferirsi anche alle città metropolitane.

2. La contrattazione di cui al precedente comma avrà luogo presso l'Ebincolf, con la presenza e l'accordo di tutti i soggetti firmatari il presente C.C.N.L..

3. Essa riguarderà esclusivamente le seguenti materie:

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

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

Articolo 49
Cas.sa.Colf

1. Cas.sa.Colf è un organismo paritetico composto per il 50% da Fidaldo e Domina e per l'altro 50% da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs e Federcolf.

2. La Cas.sa.Colf ha lo scopo di fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e datori di lavoro, comprensivi di trattamenti assistenziali sanitari e assicurativi, integrativi e aggiuntivi delle prestazioni pubbliche.

Articolo 50
Fondo Colf

1. Il Fondo Colf è un organismo paritetico composto per il 50% da Fidaldo e Domina e per l'altro 50% da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs e Federcolf.

2. Il suo scopo istituzionale è quello di ricevere il contributo versato ai sensi del successivo art. 52 e destinarlo per il funzionamento degli strumenti contrattuali di cui ai precedenti articoli 44 e seguenti.

Articolo 51
Previdenza complementare

1. Le Parti concordano di istituire una forma di previdenza complementare per i lavoratori del settore, con modalità da concordare entro tre mesi dalla stipula del presente contratto.

2. Per la pratica realizzazione di quanto previsto al precedente comma le Parti convengono che il contributo a carico del datore di lavoro sia pari all'1 per cento della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto e il contributo a carico del lavoratore sia pari allo 0,55 per cento della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Articolo 52
Contributi di assistenza contrattuale

1. Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli artt. 43, 44, 45, 46, 47 e 49 del presente contratto e per il funzionamento degli organismi paritetici al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le Organizzazioni e Associazioni stipulanti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale, ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311, con esazione a mezzo dei bollettini di versamento dei contributi previdenziali obbligatori o con la diversa modalità concordata tra le Parti.

2. Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al comma 1, tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura oraria di euro 0,03, dei quali 0,01 a carico del lavoratore.

3. Le Parti si danno atto che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo, i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro, hanno natura retributiva, con decorrenza dal 1° luglio 2007.

Articolo 53
Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2016; esso resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo.

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

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

Chiarimenti a verbale

1) Il calcolo della retribuzione giornaliera si ottiene determinando 1/26 della retribuzione mensile. Esempio: paga oraria per numero di ore lavorate nella settimana per 52:12:26=1/26 della retribuzione mensile.

2) Quando nel contratto viene usata l'espressione "giorni di calendario" si considerano i trentesimi della mensilità (esempio: malattia).

3) Quando nel contratto viene usata l'espressione "giorni lavorativi" si considerano i ventiseiesimi della mensilità (esempio: ferie).

4) Le frazioni di anno si computano a mesi interi e le frazioni di mese, quando raggiungono o superano i 15 giorni di calendario, si computano a mese intero.

5) Per "retribuzione globale di fatto" s'intende quella comprensiva dell'indennità di vitto e alloggio, per coloro che ne usufruiscono e limitatamente agli elementi fruiti.

6) Le Parti Sociali prevedono l'aggiornamento degli attuali minimi retributivi in misura di euro 7,00 con decorrenza dal 1° gennaio 2014, euro 6,00 con decorrenza dal 1° gennaio 2015 ed euro 6,00 con decorrenza dal 1° gennaio 2016 per i lavoratori conviventi inquadrati nel livello BS della tabella A, ed in misura proporzionale per gli altri livelli/tabelle. L'aggiornamento retributivo di cui all'articolo 37 dei presente C.C.N.L. verrà effettuato sui minimi Retributivi comprensivi degli aumenti pattuiti, come da accordo.

Tabella
Tabella G (valori orari 2013)

CS	7,14
DS	8,61

PLUS PLUS 24 Lavoro

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Accordo di rinnovo della parte economica del contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

— Testo integrale

Costituzione delle parti

Il 31.1.2020, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si è riunita, formalmente convocata, la Commissione Nazionale prevista dall'art. 44 C.C.N.L. "Lavoro Domestico" (stipulato in data 16.7.2013), per determinare i nuovi minimi retributivi derivanti dalla variazione del costo della vita (art. 37 C.C.N.L. Lavoro Domestico).

Presiedono la riunione ... della Divisione VI della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali .

Sono presenti:

- Fidaldo;

- Domina;

e

- Federcolf;

- Filcams Cgil;

- Fisascat Cisl;

- Uiltucs il sig ... ha trasmesso dichiarazione di adesione al presente verbale ed alla relativa tabella allegata protocollata da questo ufficio in data odierna Prot n. 1908;

La Commissione ha aggiornato, con decorrenza 1.1.2020, le tabelle A, B, C, D, E, F e G, comprensive dei valori convenzionali di vitto e alloggio sulla base degli aumenti contrattuali e dei dati Istat, secondo quanto previsto dall'art. 37 del C.C.N.L. del Lavoro Domestico del 16.7.2013 ed in considerazione dei chiarimenti a verbale allegati al C.C.N.L. stesso.

Viene, pertanto, allegato il prospetto dei Minimi retributivi contrattuali aggiornati, quale parte integrante del presente verbale.

Tabella

Lavoro domestico - Tabella minimi retributivi fissati dalla Commissione Nazionale - Decorrenza 1.1.2020

Liv.	Tab. A	Tab. B	Tab. C	Tab. D
	Lavoratori Conviventi	Lavoratori di cui art. 15, comma 2	Lavoratori Non Conviventi	Assistenza Notturna Valori mensili

	Valori mensili	Indennità	Valori mensili	Valori orari	Autosufficienti	Non Autosufficienti
Liv. Unico						
A	636,71			4,62		
AS	752,48			5,45		
B	810,36		578,83	5,78		
BS	868,24		607,78	6,13	998,47	
C	926,14		671,43	6,48		
CS	984,01			6,83		1.131,60
D	1.157,65	171,18		7,88		
DS	1.215,53	171,18'		8,22		1.397,89

Segue Tabella

Liv.	Tab. E	Tab. F				Tab. G
	Presenza notturna	Indennità (Valori giornalieri)			Totale Indennità Vitto e alloggio	Assistenza a persone non autosufficienti, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari (valori orari)
	Valori mensili	Pranzo e/o colazione	Cena	Alloggio		
Liv. Unico	668,54					
A						
AS						
B						
BS		1,96	1,96	1,69	5,61	
C						
CS						7,35
D						
DS						8,86

Indice Istat (%) =	0,1%