

LAVORO DOMESTICO, Ipotesi CCNL 24/01/2007

IPOTESI DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO 24 GENNAIO 2007

- Art. 1 Sfera di applicazione
- Art. 2 Indiscindibilitdella presente regolamentazione
- Art. 3 Condizioni di miglior favore
- Art. 4 Documenti di lavoro
- Art. 5 Assunzione
- Art. 6 Contratto individuale di lavoro (Lettera di assunzione)
- Art. 7 Assunzione a tempo determinato
- Art. 8 Lavoro ripartito
- Art. 9 Permessi per formazione professionale
- Art. 10 Inquadramento dei lavoratori
- Art. 11 Discontinue prestazioni assistenziali dattesa notturna
- Art. 12 Prestazioni esclusivamente dattesa
- Art. 13 Periodo di prova
- Art. 14 Riposo settimanale
- Art. 15 Orario di lavoro
- Art. 16 Lavoro straordinario
- Art. 17 Festivitnazionali ed infrasettimanali
- Art. 18 - Ferie
- Art. 19 Sospensioni di lavoro extraferiali
- Art. 20 Assenze e permessi

- Art. 21 Diritto allo studio
- Art. 22 Matrimonio
- Art. 23 Tutela delle lavoratrici madri
- Art. 24 Tutela del lavoro minorile
- Art. 25 Malattia
- Art. 26 Infortunio
- Art. 27 Servizio militare
- Art. 28 Trasferimenti
- Art. 29 Trasferte
- Art. 30 Retribuzione e prospetto paga
- Art. 31 Minimi retributivi
- Art. 32 Vitto e alloggio
- Art. 33 Scatti di anzianità
- Art. 34 Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio
- Art. 35 Tredicesima mensilità
- Art. 36 Risoluzione del rapporto di lavoro
- Art. 37 Trattamento di fine rapporto
- Art. 38 Indennità caso di morte
- Art. 39 Permessi sindacali
- Art. 40 Controversie
- Art. 41 Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo
- Art. 42 Commissione paritetica nazionale
- Art. 43 Commissioni territoriali di conciliazione
- Art. 44 Ente bilaterale

Art. 45 Cassa malattia Colf

Art. 46 Previdenza complementare

Art. 47 Contributi di assistenza contrattuale

Art. 48 Decorrenza e durata

(Decorrenza - Scadenza:)

Parti stipulanti

FIDALDO FEDERAZIONE ITALIANA DATORI DI LAVORO DOMESTICO aderente a Confedilizia rappresentata dal Presidente Sig.ra Laura Besozzi Pogliano, dal Vice Presidente Ing. Lelio Casale, dal Segretario nazionale Geom. Adolfo Gardenghi e da..

costituita da

Nuova Collaborazione qui rappresentata dal Presidente Sig.ra Laura Besozzi Pogliano
Assindatcolf, aderente a Confedilizia, qui rappresentata dal Presidente Dott. Renzo Gardella
Associazione Datori di Lavoro di Collaboratori Domestici con sede a Como qui rappresentata dal Presidente Sig.ra Paola Bianchi
Associazione Datori di Lavoro di Collaboratori Domestici con sede a Milano qui rappresentata da .

e

DOMINA ASSOCIAZIONE NAZIONALE DATORI DI LAVORO DOMESTICO rappresentata da.

da una parte,

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI (FILCAMS-CGIL) rappresentata da.

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI AI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO (FISASCAT-CISL) rappresentata da.

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI (UILTuCS-UIL) rappresentata da.

FEDERCOLF, FEDERAZIONE SINDACALE DEI LAVORATORI A SERVIZIO DELL'UOMO, rappresentata da .

dall'altra parte

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato tra Fidaldo costituita da Nuova Collaborazione, Assindatcolf, aderente a Confedilizia, Associazione Datori di Lavoro di Collaboratori Domestici con sede a Como, Associazione Datori di Lavoro di Collaboratori Domestici con sede a Milano e Domina, 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.

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

Art. 2 - Inscindibilità della presente regolamentazione

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.

Art. 3 - Condizioni di miglior favore

Eventuali trattamenti pi favorevoli saranno mantenuti 'ad personam'.

Art. 4 - Documenti di lavoro

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovr consegnare al datore di lavoro i documenti necessari in conformit con la normativa in vigore e presentare in visione i documenti assicurativi e previdenziali, nonch ogni altro documento sanitario aggiornato con tutte le attestazioni previste dalle norme di legge vigenti, un documento di identit personale non scaduto ed eventuali diplomi o attestati professionali specifici. In caso di pluralit di rapporti, i documenti di cui sopra saranno trattenuti da uno dei datori di lavoro con conseguente rilascio di ricevuta. Il lavoratore extracomunitario potressere assunto se in possesso del permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Art. 5 Assunzione

L'assunzione del lavoratore avviene ai sensi di legge.

Art. 6 - Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)

Tra le parti dovressere 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) categoria di appartenenza e anzianit in detta categoria;
- c) durata del periodo di prova;
- d) esistenza o meno della convivenza, totale o parziale;
- e) la residenza del lavoratore, nonch leventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro; per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovr indicare leventuale 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 purch in costanza di rapporto di lavoro;
- f) durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
- g) eventuale tenuta di lavoro, che dovressere fornita dal datore di lavoro;
- h) 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) 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.

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

Art. 7- Assunzione a tempo determinato

L'assunzione pu effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, a fronte di oggettive ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera nella quale devono essere specificate le ragioni giustificatrici. La forma scritta non necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni di calendario.

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

A titolo esemplificativo 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 necessit di raggiungere la propria famiglia residente all'estero,
- per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternit o fruitori dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto;
- per sostituire lavoratori in ferie;
- per l'assistenza extradomesticare 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. 8 - Lavoro ripartito

E consentita l'assunzione di due lavoratori che assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa.

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

Il contratto di lavoro ripartito va 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; nella lettera di assunzione dovrà altresì essere indicato il luogo in cui viene eseguita la prestazione.

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, passa in capo all'altro obbligato. Il trattamento economico e normativo di ciascuno dei due lavoratori riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita da ciascun lavoratore.

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

Salvo diversa intesa 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; nel qual caso il contratto di lavoro si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 2094 C.C. Analogamente 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 comporta l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

Art. 9 - Permessi per formazione professionale

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 familiari o assistenti domiciliari.

Art. 10 - Inquadramento dei lavoratori

I prestatori di lavoro sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno delle quali corrispondono due parametri retributivi (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 alla 3° categoria;

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. Svolge le mansioni indicate;

h. Operaio comune. Svolge mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione. 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 alla 3° categoria;

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. Svolge le mansioni indicate;

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

Livello A parametro super:

Profili:

a) Addetto alla compagnia. Svolge esclusive 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 famigliari, con esclusione di qualsiasi prestazione di cura.

Livello B: appartengono a questo livello i collaboratori famigliari 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 della

categoria di appartenenza;

b.Custode di abitazione privata. Svolge mansioni di vigilanza dellabitazione 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 mansioni di cameriere (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 complessi, di manutenzione;

g.Autista. Svolge mansioni di conduzione di autovetture adibite al trasporto di persone ed effetti famigliari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia;

h.Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione 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 gli ospiti del datore di lavoro.

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 della categoria di appartenenza;

b.Custode di abitazione privata. Svolge mansioni di vigilanza dellabitazione 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 mansioni di cameriere (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 complessi, di manutenzione;

g.Autista. Svolge mansioni di conduzione di autovetture adibite al trasporto di persone ed effetti famigliari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia;

h.Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione 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 gli ospiti del datore di lavoro.

Livello B parametro super:

Profilo

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

a. Cuoco. Svolge mansioni di addetto alla preparazione dei cibi ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime; a. Cuoco. Svolge mansioni di addetto alla preparazione dei cibi ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime; Profilo:

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

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 compiti di maggiordomo;

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

f. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili;

g. Capocucina. 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; g. Capocucina. 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; h. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; h. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; i. Capocuoco. 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; i. Capocuoco. 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; l. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; l. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; m. Capocuoco. 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; m. Capocuoco. 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; n. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; n. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; o. Capocuoco. 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; o. Capocuoco. 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; p. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; p. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; q. Capocuoco. 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; q. Capocuoco. 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; r. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; r. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; s. Capocuoco. 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; s. Capocuoco. 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; t. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; t. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; u. Capocuoco. 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; u. Capocuoco. 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; v. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; v. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; w. Capocuoco. 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; w. Capocuoco. 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; x. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; x. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; y. Capocuoco. 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; y. Capocuoco. 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; z. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili; z. Capocameriere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia e simili.

Art. 11 - Discontinue prestazioni assistenziali d'attesa notturna

Al personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna per soggetti autosufficienti (infanti, anziani, portatori di handicap o ammalati), sarcorrisposta la retribuzione prevista dalla tabella D allegata al presente contratto, qualora la durata della prestazione sia interamente ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 15; il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di corrispondere la prima colazione, la cena e di fornire un'adeguata sistemazione per la notte.

Al personale con qualifica di assistente a persone non autosufficienti (2° categoria, parametro extra 155 e 1° categoria, parametro extra 185), adibito a discontinue prestazioni assistenziali notturne, qualora la collocazione temporale della prestazione sia ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00, sarcorrisposta, in base alle mansioni svolte, la retribuzione prevista dalla tabella D allegata al presente contratto, relativa alla posizione economica di inquadramento, aumentata del 15 %, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 15 e, per il personale non convivente, l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'adeguata sistemazione per la notte.

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

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

Art. 12 - Prestazioni esclusivamente d'attesa

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

Qualora venissero richieste al lavoratore prestazioni diverse dalla presenza, queste non saranno considerate lavoro straordinario, bensiretribuite 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.

L'assunzione dovrresultare da apposito atto sottoscritto e scambiato dalle parti.

Art. 13 - Periodo di prova

I lavoratori sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito che di 30 giorni di lavoro effettivo per la 1° e la 2° categoria e di 8 giorni di lavoro effettivo per le altre categorie.

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

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

Art. 14 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale di 36 ore: deve essere goduto per 24 ore di domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti, nel quale il lavoratore presterla propria attività per un numero di ore non superiore alla metdi 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.

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

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

Art. 15 - Orario di lavoro

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

1) 40 ore settimanali inquadrate nei livelli di Per Bu e B Super, 54 ore settimanali per i lavoratori conviventi; 40 ore settimanali per gli altri lavoratori, di cui 10 ore di riposo settimanale distribuite su 5 giorni. Si puovero da Engipubb per, passato essere assunti in regime di convivenza con orario fino a 30 ore settimanali; il loro orario di lavoro dovressere articolato in una delle seguenti tipologie: a) interamente collocato tra le ore 6 e le ore 14; b) interamente collocato tra le ore 14 e le ore 22; c) interamente collocato in non pi di tre giorni settimanali, nel limite massimo di 10 ore al giorno. A questi lavoratori dovressere corrisposta, qualunque sia lorario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una retribuzione pari a quella prevista dalla tabella E allegata al presente contratto, fermo restando l'obbligo di corresponsione dellintera retribuzione in natura. Eventuali prestazioni lavorative eccedenti lorario effettivo di lavoro concordato nellatto scritto di cui al successivo comma saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria, se collocate temporalmente allinterno della tipologia di articolazione dellorario 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 dal successivo art. 16.

L'assunzione ai sensi del precedente comma dovrresultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risulti lorario effettivo di lavoro concordato e la sua collocazione temporale nellambito delle articolazioni orarie individuate nel comma precedente; ai lavoratori cosassunti 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 dellorario di lavoro concordata ai sensi del primo comma potressere trasformato nel rapporto di convivenza di cui al precedente secondo comma e viceversa.

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 e le ore 14 oppure tra le ore 14 e le ore 22, ad un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore giornaliere di effettivo riposo. consentito il recupero consensuale e a regime normale di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.

L'orario di lavoro fissato in concreto dal datore di lavoro, nell'ambito della durata di cui al primo comma, nei confronti del personale convivente a servizio intero; nel caso di servizio ridotto o ad ore, sarconcordato fra le parti.

Salvo quanto previsto per i rapporti di cui ai precedenti artt. 11 e 12, considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22 e le 6 che compensato, se ordinario, con la maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto oraria o, se straordinario, in quanto prestato oltre il normale orario di lavoro, così come previsto dal successivo art. 16.

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, sarconcordato fra le parti e non retribuito.

Spostare all'art. 1

Resta fermo, 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.

Art. 16 - Lavoro straordinario

Al lavoratore puessere richiesta una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia di giorno che di notte, salvo giustificato motivo di suo impedimento.

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

Lo straordinario compensato con la retribuzione globale di fatto oraria cosmaggiorata:

- del 25%, se prestato dalle ore 6 alle 22;
- del 50%, se prestato dalle ore 22 alle 6;
- del 60%, se prestato di domenica o in una delle festivitindicate nel successivo art. 17.

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 e le ore 22, sono compensate con la maggiorazione del 10%.

Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno 1 giorno di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari necessitimpreviste.

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 episodicitè imprevedibilit

Art. 17 - Festivitnazionali e infrasettimanali

Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente; esse attualmente sono: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre, S. Patrono. In tali giornate sarosservato il completo riposo, fermo restando l'obbligo di corrispondere la normale retribuzione.

In caso di prestazione lavorativa dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60%. In caso di festivitinfrasettimanale coincidente con la domenica, il lavoratore avdiritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

Le giornate che hanno cessato di essere considerate festive agli effetti civili, ai sensi della legge 5.3.77 n. 54, sono state compensate mediante il riconoscimento al lavoratore del godimento dell'intera giornata nelle festivitdi cui al comma 1.

Per il rapporto di lavoro ad ore le festivitdi cui al comma 1 verranno retribuite con 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

Art. 18 Ferie

Indipendentemente dalla durata 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.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi all'anno, purché concordati fra le parti.

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

Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo delle ferie, ove non usufruisca

durante tale periodo di dette corresponsioni, il compenso sostitutivo convenzionale.

Il diritto al godimento delle ferie irrinunciabile e queste hanno di regola carattere continuativo; 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 accordo del datore di lavoro, possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di 1 biennio.

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

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

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

Ai fini del computo del periodo di maturazione delle ferie, le frazioni di anno si calcolano in dodicesimi.

Art. 19 - Sospensioni di lavoro extraferiali

Sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione globale di fatto durante le sospensioni del lavoro extraferiali per esigenze del datore di lavoro.

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

Art. 20 - Assenze e permessi

Le assenze del lavoratore devono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro.

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.

I lavoratori potranno, inoltre, fruire allo stesso titolo di permessi non retribuiti.

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.

Al lavoratore uomo spettano 2 giornate di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio, anche per gli adempimenti degli obblighi di legge.

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 dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.

Le assenze per malattia e infortunio, di cui il datore di lavoro deve essere tempestivamente avvisato, debbono essere comprovate da relativo certificato medico, indicante il periodo di presunto impedimento al lavoro, da spedire al datore di lavoro entro 3 giorni dall'evento, al quale fine far fede il timbro postale di partenza.

Per i lavoratori conviventi non 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.

Le assenze non giustificate entro il 3° giorno, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare dimissioni del lavoratore.

Art. 21 - Diritto allo studio

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 specifico professionale; un attestato di frequenza deve essere esibito mensilmente al datore di lavoro.

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

Art. 22 Matrimonio

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

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

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

Art. 23 - Tutela delle lavoratrici madri

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

vietato adibire al lavoro le donne:

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

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

Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del periodo d'astensione obbligatoria dal lavoro, 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. Rimane impregiudicato il principio per cui le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento del lavoratore.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui previsto il divieto di licenziamento, ai sensi del precedente 4° comma, la lavoratrice non tenuta al preavviso.

Dichiarazione a verbale: Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori esprimono la necessità di superare i limiti della legislazione vigente, che esclude dall'obbligo di convalida della Direzione Provinciale del Lavoro le dimissioni della lavoratrice in maternità (ex art. 11 DPR 1026/76). Pertanto, al fine di parificare le tutele di tutte le lavoratrici, promuoveranno ogni utile iniziativa nei confronti di enti organi ed istituzioni cui auspicano partecipino le Associazioni Datoriali firmatarie del presente CCNL.

Dichiarazione a verbale: le Associazioni Datoriali firmatarie dichiarano di non condividere quanto sopra affermato dalle OOSS dei lavoratori, in particolare per quanto attiene all'eventuale completa parificazione delle tutele.

Art. 24 - Tutela del lavoro minorile

Non ammessa l'assunzione nei servizi familiari di bambini, minori degli anni 15.

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 compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.

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

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

Art. 25 Malattia

In caso di malattia, al lavoratore, convivente o non convivente spetta la conservazione del posto come segue:

- 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.

I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro sono da calcolarsi nell'anno solare.

Durante tali periodi decorrerà 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 del comma precedente, nella seguente misura:

Restano salve le disposizioni di legge in materia di retribuzione globale di fatto, secondo le norme di legge riguardanti il lavoratore in malattia.

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

Le assenze per malattia dovranno essere giustificate secondo quanto previsto dall'art. 20, comma 7.

La malattia in periodo di prova e/o preavviso sospende la decorrenza dello stesso.

Note a verbale.

Le parti si riservano di modificare il contenuto del presente articolo non appena sarà attivata la Cassa Malattia Colf di cui all'art. 45.

Art. 26 Infortunio

In caso d'infortunio, al lavoratore, convivente o non convivente, spetterà la conservazione del posto come segue:

- 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.

I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro sono da calcolarsi nell'anno solare.

Al lavoratore, nel caso d'infortunio sul lavoro, spettano le seguenti prestazioni previste dall'art. 36, DPR n. 1124/65:

- un'indennità giornaliera per l'inabilità temporanea;
- una rendita per l'inabilità permanente;
- un assegno per l'assistenza personale continuativa;
- una rendita ai superstiti e un assegno una volta tanto in caso di morte;
- le cure mediche e chirurgiche, compresi gli accertamenti clinici;
- la fornitura degli apparecchi di protesi.

Le predette prestazioni vengono erogate dal INAIL al quale il datore di lavoro deve denunciare tutti gli infortuni nei seguenti termini (artt. 53 e 54, DPR n. 1124/65):

- entro le 24 ore e telegraficamente per quelli mortali o presunti tali;
- entro 2 giorni dall'accertamento per quelli pronosticati non guaribili entro 3 giorni;
- entro 2 giorni a partire dal 4° per quelli pronosticati guaribili entro 3 giorni ma non guariti.

La denuncia deve essere estesa su apposito modulo in distribuzione presso INAIL e corredata dal certificato medico.

Altra denuncia dovrebbene rimessa entro 2 giorni dall'evento all'autorità di Pubblica Sicurezza.

Poiché le prestazioni economiche di INAIL hanno inizio a partire dal 4° giorno, il datore di lavoro dovrà corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi 3 giorni (art. 73, DPR n. 1124/65).

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

L'infortunio in periodo di prova e/o di preavviso sospende la decorrenza dello stesso.

Art. 27 Servizio militare e richiamo alle armi

Si fa riferimento alle leggi che disciplinano la materia.

Art. 28 Trasferimenti

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

Al lavoratore trasferito dovrebbene corrisposta, per i primi 15 giorni di assegnazione alla nuova sede di lavoro, una diaria pari al 20% della retribuzione globale. Al lavoratore trasferito dovrebbene 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 sarinoltre corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé ed i propri effetti personali, ove agli stessi 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 1° paragrafo.

Art. 29 Trasferte

Il lavoratore convivente di cui all'art. 15 comma 1 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 sia addetto, in soggiorni temporanei in altro comune e/o in residenze secondarie. In tali località il lavoratore fruirdel riposo settimanali.

Nei casi di trasferta indicati al precedente paragrafo, saranno rimborsate al lavoratore le eventuali spese di viaggio che egli abbia direttamente sostenuto in tali occasioni. Sarinoltre 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 1° paragrafo, salvo il caso in cui l'obbligo di cui al 1° paragrafo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

Art. 30 - Retribuzione e prospetto paga

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

La retribuzione del lavoratore composta dalle seguenti voci:

- a) retribuzione scattanti anzianità e alla retribuzione minima contrattuale;
- b) retribuzione scattanti anzianità e alla retribuzione minima contrattuale;
- c) eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;

d) eventuale superminimo.

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

Il datore di lavoro, a richiesta del lavoratore, tenuto a rilasciare una dichiarazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno.

Art. 31 - Minimi retributivi

I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D e E allegato al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 34.

Art. 32 - Vitto e alloggio

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

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

I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, sono fissati nella tabella F allegata al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 34.

Art. 33 - Scatti di anzianità

A decorrere dal 22.5.72 spetta al lavoratore, per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% sulla retribuzione minima contrattuale.

A partire dall'1.8.92 detti scatti non saranno assorbibili dall'eventuale superminimo.

Il numero massimo dei bienni fissato in 7.

Art. 34 - Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio

Le retribuzioni minime contrattuali e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal contratto, sono variati, da parte della Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo di cui all'art. 40, secondo le variazioni del costo della vita rilevate da ISTAT al 30 novembre di ogni anno.

La Commissione verrà tal fine convocata dal Ministero del lavoro e della 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 3a convocazione, in caso di mancato accordo o di assenza delle parti, il Ministero del lavoro delegato dalle Organizzazioni 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 da ISTAT per quanto concerne le retribuzioni minime contrattuali e in misura pari al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio.

Le retribuzioni minime contrattuali e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati ai sensi dei commi precedenti, avranno in ogni caso decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno.

Art. 35 - Tredicesima mensilità

Spetta ai lavoratori una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale di fatto, da corrispondere entro dicembre in occasione del Natale.

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

La 13a mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro e maternità nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli enti preposti.

Art. 36 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti con l'osservanza del preavviso nei termini seguenti:

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

- oltre i 5 anni d'anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 30 giorni di calendario.

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

Per il rapporto di lavoro inferiore alle 25 ore settimanali il preavviso il seguente:

- fino a 2 anni d'anzianità 8 giorni di calendario;

- oltre i 2 anni d'anzianità 15 giorni di calendario.

Per i portieri privati, custodi di villa e 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 di 30 giorni di calendario, sino ad un anno di anzianità e di 60 giorni di calendario per anzianità superiore; alla scadenza del

preavviso l'alloggio dovessero rilasciato, libero da persone e da cose non di proprietà del datore di lavoro.

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

Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso, mancanze gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso il lavoratore.

In facoltà del lavoratore, prima di adire le vie legali, di chiedere l'esperimento di un tentativo di conciliazione alla Commissione paritetica di cui all'art. 43, che deve decidere entro 30 giorni.

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

In caso di morte del datore di lavoro, che costituisce giustificato motivo di licenziamento, i familiari coabitanti risultanti dallo stato di famiglia sono obbligati in solido per i crediti di lavoro in essere fino al momento del decesso.

Art. 37 - Trattamento di fine rapporto (TFR)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un TFR calcolato a norma di legge sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive di eventuale indennità di vitto e alloggio: il totale sarà diviso per 13,5. Le quote annue accantonate saranno incrementate a norma dell'art. 1, comma 4, legge 29.5.82 n. 297, dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionabile, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato da ISTAT, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

I datori di lavoro anticiperanno, a richiesta del lavoratore e per non più di una volta all'anno, il TFR nella misura massima del 70% di quanto maturato.

L'ammontare del TFR maturato annualmente dal 29.5.82 al 31.12.89 va riproporzionato in ragione di 20/26 per i lavoratori allora inquadrati nella 2a e nella 3a categoria.

Per i periodi di servizio antecedenti al 29.5.82 le quote di accantonamento sono determinate in base ai seguenti criteri:

A) Per il rapporto di lavoro a servizio intero, convivente o non convivente.

1) per l'anzianità maturata anteriormente all'1.5.58:

a) al personale considerato impiegato: 15 giorni per anno d'anzianità

b) al personale considerato operaio: 8 giorni per ogni anno d'anzianità

2) per l'anzianità maturata dopo l'1.5.58:

a) al personale considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità

b) al personale considerato operaio: 15 giorni per ogni anno d'anzianità

3) per l'anzianità maturata dal 22.5.74 al 28.5.82 per il personale sub b): 20 giorni per ogni anno d'anzianità

B) Per il rapporto di lavoro di meno di 24 ore settimanali, l'indennità di anzianità la seguente:

1) per l'anzianità maturata anteriormente al 22.5.74, 8 giorni per ogni anno d'anzianità

2) per l'anzianità maturata dal 22.5.74 al 31.12.78: 10 giorni per ogni anno d'anzianità

3) per l'anzianità maturata dal 31.12.78 al 31.12.79: 15 giorni per ogni anno d'anzianità

4) per l'anzianità maturata dal 31.12.79 al 29.05.82: 20 giorni per ogni anno d'anzianità

Le indennità calcolate come sopra, maturate fino al 28.5.82 saranno calcolate sulla base dell'ultima retribuzione e accantonate, e subiranno un incremento.

Ai fini del computo del TFR, come degli altri istituti contrattuali, il valore della giornata lavorativa si ottiene dividendo per 6 l'importo della retribuzione media settimanale o per 26 l'importo della retribuzione media mensile. Per il solo TFR tale importo dovessero maggiorato del rateo della gratifica natalizia.

Art. 38 - Indennità in caso di morte

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

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

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

Art. 39 - Permessi sindacali

I componenti degli organi direttivi territoriali e nazionali delle Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto la cui carica risulti da apposita attestazione dell'Associazione 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 organi suddetti, nella misura di 6 giorni lavorativi nell'anno.

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

Art. 40 Controversie

Le controversie individuali e collettive che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro riguardanti

l'interpretazione delle norme del presente contratto, se non conciliate a livello delle OOSS locali dei datori di lavoro e dei lavoratori, saranno demandate alle Commissioni paritetiche territoriali di cui all'art. 43 del presente contratto.

Dette Commissioni si pronunceranno entro 60 giorni dal ricevimento del verbale di mancato accordo appositamente redatto dalle organizzazioni locali di cui sopra.

Art. 41 - Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo

costituita una Commissione nazionale sedente presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, composta da 1 rappresentante per ciascuna OOSS dei lavoratori stipulanti il presente contratto e di altrettanti rappresentanti dei datori di lavoro.

La Commissione nazionale ha le funzioni di cui agli artt. 31, 32 e 34.

Art. 42 - Commissione paritetica nazionale

Presso l'Ente bilaterale di cui al successivo art. 44 costituita una Commissione nazionale paritetica composta da 1 rappresentante di ciascuna delle OOSS dei lavoratori che hanno stipulato il presente contratto e da uguale numero di rappresentanti delle Organizzazioni dei datori di lavoro.

Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) esprimere pareri e formulare proposte per quanto si riferisce all'applicazione del presente contratto di lavoro e per il funzionamento delle Commissioni paritetiche provinciali o regionali;
- 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 OOSS territoriali dei datori di lavoro e le OOSS territoriali dei lavoratori facenti capo alle OOSS nazionali che hanno stipulato il presente contratto.

La Commissione nazionale sarconvocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunito quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle parti contraenti.

Le parti s'impegnano a riunire la Commissione almeno 2 volte l'anno in concomitanza delle riunioni della Commissione di cui all'articolo precedente.

Art. 43 - Commissioni territoriali di conciliazione

Per tutte le vertenze individuali di lavoro relative all'applicazione del presente CCNL, saesperito, prima dell'azione giudiziaria, e in conformita quanto disposto dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n.80 e successive modifiche ed integrazioni, il tentativo di conciliazione presso apposita commissione territoriale di conciliazione, composta dal rappresentante l'Organizzazione sindacale e da quello della Associazione dei datori di lavoro cui, rispettivamente, il lavoratore e il datore di lavoro conferiscano mandato.

Tali Commissioni paritetiche, provinciali o regionali, saranno competenti ad esperire il tentativo di conciliazione delle controversie individuali di cui all'art. 410 e seguenti C.P.C..

Art. 44 - Ente bilaterale

L'Ente bilaterale un organismo paritetico coscomposto: per il 50% da Fidaldo (attualmente costituita come indicato in epigrafe) e Domina, e per l'altro 50%, da Federcolf, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil. I componenti spettanti a Fidaldo vengono indicati esclusivamente da Fidaldo stessa.

L'Ente bilaterale Nazionale ha le seguenti funzioni:

1) istituisce l'osservatorio che ha il compito di effettuare analisi, studi, al fine di cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtpresenti nel nostro Paese; a tal fine l'osservatorio dovrrilevare:

- la situazione occupazionale della categoria;
- le retribuzioni medie di fatto;
- il livello di applicazione del CCNL nei territori;
- il grado di uniformita sull'applicazione del CCNL e delle normative di legge ai lavoratori stranieri;
- la situazione previdenziale e assistenziale della categoria;
- i fabbisogni formativi;
- le analisi e le proposte in materia di sicurezza;

2) 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.

Art. 45 - Cassa malattia Colf

La Cassa Malattia Colf eroga le prestazioni per il rimborso del trattamento economico di malattia. Le parti si impegnano a definire in apposito regolamento, entro il 30 aprile 2007, tempi e modalitdelle prestazioni.

Art. 46 - Previdenza complementare

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

Per la pratica realizzazione di quanto previsto al precedente comma le Parti convengono che il contributo a carico del datore di lavoro sia pari allo 1,00 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.

Art. 47 - Contributi di assistenza contrattuale

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli artt. 41, 42, 43, 43 bis, 44, 45 del presente contratto e per il funzionamento degli organismi paritetici al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le Organizzazioni stipulanti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4.6.73 n. 311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente comma tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nelle seguenti misure orarie: euro 0,03, dei quali 0,01 a carico dei lavoratori, con esazione a mezzo dei bollettini di versamento dei contributi previdenziali obbligatori.

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

Art. 48 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1 marzo 2007, salvo le diverse decorrenze, ivi previste. e scadril 28 febbraio 2011.

In caso di mancata disdetta di una delle parti da darsi almeno 3 mesi prima della data di scadenza a mezzo lettera raccomandata a.r., il contratto s'intendertacitamente rinnovato per un quadriennio e cosdi seguito.

Le Organizzazioni stipulanti si riuniranno alla scadenza del 1° biennio di vigenza del presente contratto per verificare congiuntamente l'opportunitdi apportarvi modifiche.

Le parti costituiranno un'apposita Commissione tecnica che studierla revisione del testo contrattuale al fine di razionalizzarne i contenuti ed emendarlo da eventuali imprecisioni e/o errori materiali.

Chiarimenti a verbale.

1) Il calcolo della retribuzione giornaliera si ottiene ricavando 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 mensilit(eseempio: malattia).

3) Quando nel contratto viene usata l'espressione "giorni lavorativi" si considerano i ventiseiesimi della mensilit(eseempio: 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'indennitdi vitto e alloggio, per coloro che ne usufruiscono e limitatamente agli elementi fruiti.

Dichiarazione delle parti.

Le Organizzazioni stipulanti il CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico riaffermano la volontdi imprimere un deciso impulso all'attivazione degli organismi di gestione del CCNL, in particolare a quelli istituiti e disciplinati dagli articoli 42, 43, 43 bis, 44, 45, 46 e 47.

TABELLE DEI MINIMI RETRIBUTIVI		
TABELLA A - LAVORATORI CONVIVENTI (valori mensili)		
A	550.00	
AS	650.00	
B	700.00	
BS	750.00	
C	800.00	
CS	850.00	
D	1,000.00	+ indennit150,00
DS	1,050.00	+ indennit150,00

TABELLA B - LAVORATORI DI CUI ART. 15 - 2°CO.(valori mensili)		
B	500.00	
BS	525.00	
C	580.00	
TABELLA C - LAVORATORI NON CONVIVENTI (valori orari)		
A	4.00	
AS	4.70	
B	5.00	
BS	5.30	
C	5.60	
CS	5.90	
D	6.80	
DS	7.10	
TABELLA D - ASSISTENZA NOTTURNA (valori mensili)		
	AUTOSUFF.	NON AUTOSUFF.
BS	862.50	
CS		977.50
DS		1.207.50
TABELLA E - PRESENZA NOTTURNA (valori mensili)		
LIV. UNICO	577.50	
TABELLA F - INDENNITA' (valori giornalieri)		
pranzo e/o colazione		1.637
cena		1.637
alloggio		1.416
totale		4.69
NOTE:		
<p>1) I lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente CCNL saranno inquadrati nella nuova classificazione sulla base delle mansioni svolte. Tali nuovi inquadramenti dovranno in ogni caso salvaguardare i livelli economici conseguiti in base al precedente inquadramento, compresi i futuri aumenti afferenti tale inquadramento, ivi compresi gli aumenti periodici.</p>		
<p>2) Eventuali eccedenze corrisposte, comunque denominate (assegni ad personam, superminimi, etc.) saranno riassorbite nei nuovi minimi tabellari. Qualora la retribuzione globale di fatto dei lavoratori conviventi in atto al 28 febbraio 2007 sia inferiore ai minimi tabellari determinati dal presente CCNL, differenza sardovuta: quanto al 50%, dal 1 marzo 2007, quanto al restante 50%, dal 1 gennaio 2008. Alla luce del rifiuto espresso dalle OOSS della gradualitquadriennale degli incrementi retributivi, le Associazioni Datoriali Fidaldo e Domina chiedono di poter esaminare in occasione della stesura del nuovo CCNL possibili soluzioni di scaglionamento degli incrementi retributivi per i rapporti di lavoro di non convivenza con orario di lavoro settimanale "lungo". Le OO.SS dei lavoratori prendono atto della richiesta e manifestano la disponibilita richiesta esame congiunto.</p>		
<p>3) Le Parti si danno atto che la nuova classificazione dei lavoratori complessivamente pi favorevole agli stessi della precedente.</p>		