

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO COLF E BADANTI 2008

SOTTOSCRITTO DA

ARPE
(Associazione Romana Proprietà Edilizia)

FEDERPROPRIETA'
(Federazione Nazionale della Proprietà Edilizia)

UPPI
(Unione Piccoli Prioprietari Immobiliari)

CONFAPPI
(Confederazione Piccola Proprietà Immobiliare)

FESICA CONFSAI
(Federazione Nazionale Sindacati Industria Commercio ed Artigianato)

CONFSAI FISALS
(Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri)

CONFSAI
(Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori)

ADERISCONO:

FEDER.CASA CONFSAI
(Sindacato inquilini)

ANIA
(Associazione Nazionale Inquilini ed Assegnatari)

UNAI
(Unione Nazionale Amministratori d'Immobili)

ASSOCASA
(Associazione Sindacale Inquilini, Assegnatari per la casa, l'ambiente, il territorio)

AMICI COMUNITA' FILIPPINA

U.I.I.R.
(Unione Imprenditori Italiani in Romania)

Perché il nuovo contratto colf e badanti è importante

Un'attenta lettura del nuovo contratto di seguito riportato porta alla considerazione che con esso si è fatto un notevole passo avanti rispetto al contratto da tempo sottoscritto dalle associazioni che si riconoscono in altre organizzazioni. Il precedente contratto aveva trascurato, rinviandolo, un dato fondamentale che è veramente qualificante e cioè l'attuazione nel settore dell'art. 38, co. 2, Cost. sulla compiuta tutela (comprensiva cioè del diritto alla salute) dei lavoratori.

Gioverà al riguardo ricordare che l'art. 32 Cost. stabilisce che la salute è tutelata dallo Stato come diritto fondamentale del cittadino, ma anche come problema che interessa l'intera collettività nazionale. Strettamente collegati a tale principio sono l'art. 35 Cost. che affida allo Stato la tutela del lavoro "in tutte le sue forme ed applicazioni" e l'art., 38 citato che sancisce il diritto del lavoratore ad essere tutelato con mezzi adeguati in caso di infortunio, malattia, invalidità, vecchiaia ecc. Si richiama inoltre come precedente di sicuro peso l'art. 2060 c.c. nonché tutte le norme che, specie nel capo III del titolo I del libro V dello stesso codice, disciplinano i contratti collettivi di lavoro. La particolarità che qui interessa è che l'art. 2068, co.2, sottraeva alla regolamentazione dei contratti collettivi proprio i rapporti relativi al lavoro domestico, ma che la Corte costituzionale, con sentenza 9.4.1969 n. 68, ha dichiarato illegittimo.

D'altro canto tale settore era rimasto privo di tutela proprio sotto il profilo dell'assistenza per malattia sia perché non regolamentato legislativamente sia perché – come si è accennato – il precedente contratto collettivo sottoscritto da altre organizzazioni non vi aveva dedicato alcuna attenzione.

Infatti, i due contratti (il primo recentemente modificato ma senza sostanziali innovazioni dal momento che alcuni istituti con dette modifiche introdotti avranno applicazioni assai limitate) si differenziano per tale dato fondamentale: il diverso trattamento dell'assistenza malattia.

Ed invero mentre il precedente contratto pone a carico del datore di lavoro la corresponsione dell'indennità di malattia (dal 4° al 180° giorno come limite massimo, nell'intero importo della retribuzione), il nostro contratto attribuisce tale onere ad un apposito organismo, l'ente bilaterale denominato EBILCOBA, da finanziarsi con una contribuzione periodica a carico del datore di lavoro ammontante all'1,30 % della retribuzione. Questo sistema di natura in buona sostanza assicurativa (già largamente applicato ad altre categorie che non godono dell'assistenza obbligatoria) offre maggiori e sicure garanzie e vantaggi per ambedue le parti:

- a) al lavoratore la retribuzione nel periodo di conservazione del posto è assicurata per intero da un terzo cioè l'ente bilaterale senza che le mutevoli condizioni del datore di lavoro possano influirvi in alcun modo;
- b) al datore di lavoro è tolto, grazie al modesto contributo mensile di cui si è detto, un onere indubbiamente gravoso e nella pluralità dei casi sicuramente insostenibile.

Non può infine trascurarsi la circostanza che tale disciplina, al di là dei sicuri positivi e benefici effetti sugli specifici rapporti di lavoro scaturenti dal nostro contratto collettivo, rappresenta una svolta significativa nelle relazioni sindacali per l'intero settore, cosicché può ben dirsi che ancora una volta le nostre associazioni stipulanti si pongono all'avanguardia nelle iniziative volte a dare concrete ed affidabili risposte anche su problemi di interesse generale.

Si aggiunge che il contratto affida all'EBILCOBA anche la stipula di una convenzione-quadro per la previdenza integrativa che in questo periodo acquista notevole rilevanza per la destinazione del trattamento di fine rapporto.

LAVORO DOMESTICO

TITOLO I GENERALITA' E RELAZIONI SINDACALI

Articolo 1 *Sfera di applicazione*

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutti i lavoratori addetti al funzionamento della vita familiare; è ammessa la contrattazione di 2° livello in sede territoriale.

Articolo 2 *Osservatorio nazionale*

Le parti, nella consapevolezza dell'importanza delle relazioni sindacali ed al fine di individuare scelte tese alla soluzione dei problemi economici, sociali e dell'occupazione, convengono, nel rispetto della reciproca autonomia e responsabilità, di costituire l'Osservatorio nazionale i cui componenti sono le parti stipulanti.

L'Osservatorio nazionale dovrà:

1. potenziare, verificare e vigilare sulla sicurezza del lavoro;
2. studiare progetti tesi alla valorizzazione professionale delle risorse umane tramite la formazione e riqualificazione del personale;
3. fornire linee di indirizzo per la contrattazione di 2° livello;
4. fornire interpretazioni delle norme contrattuali.
5. fornire pareri sull'applicazione del presente contratto.

Presso l'Osservatorio è costituita una Commissione nazionale paritetica composta da un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori che hanno stipulato il presente contratto e da uguale numero di rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro.

La Commissione ha il compito di esperire il tentativo di conciliazione per le controversie insorte tra le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, facenti capo alle organizzazioni nazionali che hanno stipulato il presente contratto.

Articolo 3 *Ente Bilaterale*

Entro 2 mesi dalla firma del presente contratto le parti contraenti procederanno alla costituzione dell'Ente bilaterale, denominato EBILCOBA.

I compiti dell'Ente sono i seguenti:

1. contrattazione e vertenzialità
2. formazione professionale
3. costituzione dell'Osservatorio di cui all'articolo precedente
4. gestione della cassa per l'assistenza della malattia e prestazioni accessorie
5. tutti i compiti che le parti contraenti gli assegneranno con successivi accordi nell'ambito del concetto di bilateralità.

L'ente gestirà vari fondi. In via prioritaria si indicano i seguenti:

- fondo per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro;
- fondo per la formazione professionale;
- fondo integrativo del credito;
- tutti gli altri fondi che si riterrà opportuno promuovere.

Ai fini dell'esplicazione dell'attività dell'ente e dei vari fondi, finalizzati all'erogazione di prestazioni e servizi ai lavoratori e datori di lavoro, si concorda che datori di lavoro e lavoratori verseranno all'Ente mensilmente una quota nella misura complessiva dell' 1.90% così ripartita:

1. lo 0.30 % a carico di tutti i lavoratori, calcolato sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità;
2. lo 0.30 %a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità;
3. l'1.30% a carico dei datori di lavoro calcolato sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità.

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta delle quote a carico dei propri dipendenti; l'importo complessivo potrà essere versato all'INPS secondo le modalità stabilite dall'eventuale convenzione stipulata tra l'EBILCOBA e l'INPS.

Articolo 4 *Trattenute sindacali*

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

TITOLO II CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI - MANSIONI

Articolo 5 *Categorie dei lavoratori*

I prestatori di lavoro si suddividono in quattro categorie:

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

Prima categoria

appartengono a questa categoria lavoratori che in piena autonomia presiedono all'andamento della casa o che svolgano mansioni qualificate con elevata competenza (governante, capo-cuoco, maggiordomo, assistente ai malati, assistente agli anziani, assistente ai portatori di handicap e assistente all'infanzia).

Seconda categoria

appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono mansioni inerenti

all'andamento della casa con capacità e conoscenze tecniche acquisite (assistente a persone anche non autosufficienti, assistente ai malati, cameriere, cuoco, autista e custode) senza autonomia decisionale.

Terza categoria

appartengono a questa categoria i lavoratori generici (assistente a persone autosufficienti, bambini ed anziani, addetti alle pulizie, addetto al giardinaggio ordinario, addetto agli animali ecc.).

Articolo 6

Mansioni plurime

Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni plurime ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alla mansione prevalente ed al relativo trattamento retributivo.

Articolo 7

Passaggio dalla terza alla seconda categoria

Il passaggio dalla terza alla seconda categoria sarà disciplinato in sede di contrattazione di 2° livello.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 8 Costituzione del rapporto di lavoro

L'assunzione in servizio deve essere fatta secondo le norme vigenti in materia di collocamento e dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- data di assunzione
- durata del periodo di prova
- qualifica del lavoratore e anzianità nella qualifica
- retribuzione
- orario di lavoro, mensile, settimanale e giornaliero
- la durata dell'orario di lavoro e la sua distribuzione;
- la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi;
- i periodi concordati per il godimento delle ferie annuali;
- l'indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
- l'eventuale convivenza, totale o parziale;
- l'eventuale tenuta di lavoro, posta comunque a carico del datore di lavoro.

Articolo 9 Periodo di prova

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

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

Per le categorie 1° super e 1° il lavoratore è tenuto a dare, durante il periodo di prova, almeno 8 giorni di preavviso vista la particolarità delle mansioni a lui delegate.

Scaduto il periodo di prova, senza che sia stata data disdetta, il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato ed il periodo di prova va computato a tutti gli effetti.

Articolo 10 Documentazione

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve consegnare al datore di lavoro i seguenti documenti:

- a) eventuale attestazione di servizio;
- b) la tessera sanitaria o altro documento sanitario aggiornato con tutte le attestazioni previste dalle vigenti norme di legge (ove la qualifica lo richieda);
- c) un documento di riconoscimento non scaduto;
- d) eventuali diplomi o attestati professionali specifici;
- e) certificato penale;
- f) codice fiscale;
- g) per i lavoratori stranieri le documentazioni richieste dalla legge.

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

Articolo 11 Contratti a tempo determinato

Ai contratti a tempo determinato si applicano le disposizioni previste dal d. lgs. 6.9.2001 n. 368; l'eventuale disciplina di dettaglio è stabilita in sede di contrattazione di 2° livello.

Articolo 12 Tutela dei lavoratori adolescenti

Nei servizi familiari è ammessa l'assunzione di minori con più di 16 anni. La materia è regolamentata ai sensi della legge 17/10/1967 n. 977 e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 13 Discontinue prestazioni assistenziali durante l'attesa notturna

Al personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna all'infanzia, ad anziani, a portatori di handicap o ammalati, sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella **E** allegata al presente contratto, qualora la durata della prestazione sia interamente ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00, fermo restando l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'adeguata sistemazione per la notte.

Nella lettera d'assunzione devono essere indicate l'ora di inizio e quella di cessazione dell'assistenza ed il suo carattere di prestazione discontinua.

Articolo 14 Prestazioni esclusivamente d'attesa

Il lavoratore assunto per garantire la presenza notturna verrà retribuito come previsto dalla Tabella **F**, qualora la durata della presenza stessa sia interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 7.00, fermo restando l'obbligo

di consentire al lavoratore il completo riposo notturno.

Qualora venissero richiesti al lavoratore interventi diversi dalla presenza, questi non saranno considerati lavoro straordinario, bensì retribuiti aggiuntivamente in base alla tabella **E** allegata al presente contratto, con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato.

Articolo 15 Riposo settimanale

Il riposo settimanale è di 36 ore: deve essere goduto per 24 ore preferibilmente di domenica (i lavoratori di altra religione possono contrattare un diverso giorno di riposo. In tal caso il lavoro svolto di domenica non dà diritto alla maggiorazione domenicale che verrà però corrisposta nel caso in cui dovesse lavorare nel giorno concordato di riposo) mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti, nel quale 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.

Il riposo settimanale domenicale o concordato in caso di lavoratori di altra religione è irrinunciabile. Qualora fossero richieste prestazioni di lavoro per motivi occasionali ed inderogabili sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente successiva e le ore lavorate verranno retribuite con la maggiorazione del 60% della retribuzione globale di fatto.

TITOLO IV

ORARIO DI LAVORO – FESTIVITA' – FERIE - PERMESSI

Articolo 16 Orario di lavoro

La media totale delle ore lavorative settimanali è stabilita in 48 ore per i lavoratori conviventi.

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

Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 8 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e ad un riposo intermedio retribuito, nelle ore pomeridiane, normalmente non inferiore a 2 ore. E' consentito il recupero, consensuale ed a regime normale, di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.

Le cure della persona e delle cose personali saranno effettuate dal lavoratore fuori dell'orario di lavoro.

Al lavoratore tenuto all'osservanza di un orario giornaliero pari o superiore alle sei ore, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, spetta la fruizione del pasto, ovvero, in difetto, un'indennità pari al suo valore convenzionale. Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso

senza effettuare prestazioni lavorative, non viene computato nell'orario di lavoro.

E' considerato lavoro ordinario notturno quello prestato dalle ore 22 alle ore 6 ed è compensato con una maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto.

Articolo 17 Lavoro straordinario

Il lavoratore, chiamato a prestare servizio oltre l'orario stabilito, ha diritto al pagamento delle ore straordinarie prestate con le seguenti maggiorazioni:

- del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22,00;
- del 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6,00;
- del 60%, se prestato di domenica o in una delle festività indicate nel successivo art.18.

Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno 48 ore di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari impreviste esigenze.

In caso di emergenza, le prestazioni effettuate negli orari di riposo notturno o diurno sono considerate di carattere normale e daranno luogo soltanto al prolungamento del riposo stesso.

Articolo 18 Festività

Le festività nelle quali i lavoratori usufruiranno del riposo festivo sono le seguenti: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre, Santo Patrono. In tali giornate sarà osservato il completo riposo.

In caso di coincidenza della festa del S. Patrono con una delle festività sopra elencate, il giorno di riposo è spostato ad altra data. Nel caso che una delle festività coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori, essi hanno diritto, in aggiunta al normale trattamento economico, ad un importo pari ad una giornata di retribuzione globale. In luogo di detto trattamento economico aggiuntivo, su richiesta del lavoratore, è consentito il recupero della festività non goduta.

Ove sia richiesta la prestazione lavorativa durante le predette giornate è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60%.

Per il rapporto di lavoro ad ore le festività di cui al comma 1 sono retribuite in base all'orario che il lavoratore avrebbe normalmente prestato in detta giornata.

Articolo 19 Ferie

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali pari a 26 giorni. Le ferie non potranno essere divise in più di due periodi l'anno e comunque concordati tra le parti.

Durante il periodo di assenza per ferie il lavoratore ha diritto allo stesso trattamento economico che avrebbe percepito se avesse prestato servizio. Il diritto alle ferie è irrinunciabile e generalmente deve essere fruito da giugno a settembre.

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

Al lavoratore cui competono vitto e alloggio spetta per il periodo delle ferie il compenso sostitutivo convenzionale.

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

Ai fini del computo del periodo di maturazione delle ferie, la frazione di anno è calcolata in dodicesimi.

Nel calcolo delle ferie non sono comprese quelle concesse dal datore di lavoro a causa di propri impedimenti.

Articolo 20 Assenze e permessi

Le assenze per motivi di forza maggiore devono essere tempestivamente comunicate al datore di lavoro e comunque non oltre le 24 ore dall'evento ostativo.

Le assenze per malattia o infortunio debbono essere comprovate da relativo certificato medico, indicante il periodo di presunto impedimento al lavoro, da spedire al datore di lavoro entro due giorni dall'evento; all'uopo fa fede il timbro postale di partenza. I lavoratori conviventi non sono tenuti all'invio della suddetta documentazione tranne il caso in cui la malattia sopravvenga durante le ferie o comunque al di fuori del posto di lavoro.

Le assenze non giustificate entro il terzo giorno, salve le cause di forza maggiore, si interpretano come dimissioni del lavoratore.

I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per un massimo di 16 ore annue. Per i lavoratori con orario settimanale di lavoro ridotto le ore di permesso saranno riproporzionate in ragione delle ore effettivamente prestate.

Il lavoratore, del quale sia morto un familiare convivente o un parente entro il secondo grado, ha diritto ad un permesso retribuito pari a tre giorni lavorativi.

Al lavoratore uomo spettano due giornate di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio.

Al lavoratore che, superato il limite di cui al comma 1, ne faccia richiesta potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti.

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

I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 18 mesi, possono usufruire di un monte annuo di 40 ore di permessi retribuiti, per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per lavoratori domestici.

Articolo 21 Permessi sindacali

I componenti degli organi direttivi territoriali e nazionali delle associazioni sindacali firmatarie del presente contratto, secondo quanto attestato dall'associazione sindacale di appartenenza, hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione documentata alle riunioni degli organi suddetti, nella misura di sei giorni lavorativi nell'anno.

I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione al datore di lavoro di regola tre giorni prima della riunione, corredando la richiesta

di permesso con la convocazione da parte delle organizzazioni predette.

Articolo 22 *Diritto allo studio*

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

Non sono retribuite le ore di lavoro non prestate per tali motivi; le ore relative agli esami annuali, sono retribuite nei limiti di quelle occorrenti agli esami stessi, se ricadenti nell'orario giornaliero.

Articolo 23 *Matrimonio*

In caso di matrimonio spetta al lavoratore un congedo retribuito di 15 giorni di calendario. Durante detto periodo al lavoratore spetta la stessa retribuzione che avrebbe percepito in normale servizio.

Al lavoratore cui competono vitto e alloggio spetta il compenso sostitutivo convenzionale.

La retribuzione è corrisposta a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.

Articolo 24 *Banca ore*

In sede di contrattazione di 2° livello, possono essere individuate le modalità di costituzione e di funzionamento di una banca-ore per ogni lavoratore, nella quale far affluire le ore corrispondenti alle non regolamentate assenze dal lavoro ai fini della compensazione con quelle di lavoro effettivamente svolto eccedenti l'orario giornaliero contrattualmente stabilito, previa traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni. La compensazione si realizzerà comunque entro 1 anno dall'inizio dell'accumulo delle ore; trascorso tale periodo al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore lavorative ancora non compensate.

L'applicazione delle modalità di cui sopra è subordinata al recepimento di esse nei contratti individuali.

Articolo 25 *Tutela delle lavoratrici madri*

Si applicano le norme di legge vigente. In particolare è vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi previsti dalla normativa;
- b) per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto.

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

Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa.

Dall'inizio della gravidanza e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro non sono ritenute valide le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice se non ratificate dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente.

TITOLO V TRATTAMENTO DI MALATTIA

Articolo 26 *Malattia*

Superato il periodo di prova, la conservazione del posto, in caso di malattia, viene garantita fino al quarantacinquesimo giorno di calendario, salva l'eventuale maggiore durata stabilita nel contratto individuale.

Il periodo relativo alla conservazione del posto di lavoro è da considerarsi nell'anno civile (1 gen.- 31 dic.).

Ai lavoratori assenti per malattia, il datore di lavoro corrisponderà le seguenti indennità:

- 1) per i primi 4 giorni l'importo totale della retribuzione;
- 2) per le categorie prima super e prima di cui all'art. 5, il 45 % della retribuzione globale di fatto dal 5° al 10° giorno ed il 50 % dall' 11° al 20° giorno;
- 3) per le categorie seconda e terza di cui all'art. 5, il 45 % della retribuzione globale di fatto dal 5° al 20° giorno.

Le indennità di cui sopra vengono corrisposte con esclusione della giornata di riposo settimanale e l'aggiunta della quota sostitutiva di vitto e alloggio nel caso in cui il lavoratore non sia degente presso il domicilio del datore di lavoro.

Per i primi quattro giorni di malattia l'indennità rimane a carico del datore di lavoro, per il restante periodo provvede l'EBILCOBA sempre che i datori di lavoro abbiano versato un anno di contributi ad esso.

Le assenze per malattia debbono essere giustificate secondo quanto previsto dall'art. 20, co. 2.

La malattia avvenuta in periodo di prova o di preavviso ne sospende la decorrenza. Lo stesso vale per la malattia sorta durante il periodo di ferie.

Articolo 27 *Infortunio*

In caso di infortunio, al lavoratore che abbia superato il periodo di prova, convivente o non convivente, spetta la conservazione del posto per almeno 45 giorni di calendario.

I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro sono da calcolarsi nell'anno civile intendendosi per tale periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro, spettano le prestazioni di legge erogate dall'Istituto nazionale infortuni sul lavoro. Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare gli infortuni nei seguenti termini:

- entro le 24 ore, in caso di morte.
- entro 2 giorni dall'accertamento per quelli con prognosi superiore a tre giorni.
- entro 6 giorni per quelli con prognosi inferiore ai tre giorni.

La denuncia deve essere redatta sull'apposito modulo distribuito dall'INAIL e corredata dal certificato medico.

Altra denuncia deve essere rimessa entro 2 giorni dall'evento all'autorità di pubblica sicurezza.

Poiché le prestazioni economiche dell'INAIL hanno inizio a partire dal quarto giorno, il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale per i primi quattro giorni, comprensivi di quello in cui l'infortunio è avvenuto.

La quota sostitutiva convenzionale di vitto e alloggio è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore non sia degente presso il domicilio del datore di lavoro.

L'infortunio in periodo di prova o di preavviso li sospende

Articolo 28 *Gravidanza, puerperio e assistenza ai portatori di handicap*

Per il trattamento d'assistenza in caso di gravidanza e puerperio della lavoratrice si fa richiamo alle norme legislative in materia, così come per i portatori di handicap.

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 29 *Retribuzione e prospetto paga*

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

La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:

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

Nel prospetto paga deve altresì risultare se l'eventuale trattamento retributivo di cui alla lett. d) sia una condizione di miglior favore "ad personam" non riassorbibile; devono risultare anche le ore straordinarie, i compensi per festività e le trattenute per oneri previdenziali ed assistenziali.

Articolo 30 *Minimi retributivi*

I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle **A, B, C, D, E, F** allegate al presente contratto e sono rivalutati annualmente.

Articolo 31 *Vitto e alloggio*

L'ambiente di lavoro non deve recare pregiudizio all'integrità fisica e morale del lavoratore, il vitto dovuto deve assicurargli una nutrizione adeguata per qualità e quantità.

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

I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella **G** allegata al presente contratto e sono rivalutati annualmente

Articolo 32 Scatti di anzianità

Spetta al lavoratore, per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% sulla retribuzione minima contrattuale.

Il numero massimo dei bienni è fissato in 10.

Articolo 33 Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio

Le retribuzioni minime e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal presente contratto, sono variati 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.

Le variazioni determinate ai sensi del comma precedente avranno in ogni caso decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Articolo 34 Tredicesima mensilità

Spetta ai lavoratori una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale da corrispondere 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 tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli enti preposti.

Articolo 35 Cessazione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro si estingue con la morte anche di un solo contraente. Ciascuna delle parti può recedere dal contratto di lavoro con l'osservanza del preavviso nei termini seguenti:

- 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 il rapporto di lavoro inferiore alle 25 ore settimanali, il preavviso è:

- fino a due anni di anzianità: 8 giorni di calendario;
- oltre i due anni di anzianità: 15 giorni di calendario.

Per i custodi di ville ed altri dipendenti che usufruiscano con la famiglia di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro, o messo a disposizione dal medesimo, il preavviso è di 30 giorni di calendario, sino ad un anno di anzianità, e di 60 giorni di calendario per anzianità superiore; alla scadenza del preavviso, l'alloggio deve essere rilasciato libero da persone e da cose non appartenenti al datore di lavoro. I suddetti termini saranno ridotti del 50 % in caso di dimissioni da parte del lavoratore.

Nel caso di mancato preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari

alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso.
In caso di morte del datore di lavoro i familiari coabitanti risultanti dallo stato di famiglia sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati fino al momento del decesso.

TITOLO VII

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO – PREVIDENZA INTEGRATIVA

Articolo 36 *Trattamento di fine rapporto*

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto 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, co. 4, della legge 29 maggio 1982, n. 297, dell'1,5% annuo, mensilmente ricalcolabile, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

I datori di lavoro anticipano, a richiesta del lavoratore e per non più di una volta nel corso del rapporto, il trattamento di fine rapporto nella misura massima del 70% di quanto maturato.

L'ammontare del t.f.r. maturato annualmente dal 29 maggio 1982 al 31 dicembre 1989 va calcolato in ragione di 20/26 per i lavoratori allora inquadrati nella seconda e nella terza categoria.

Per i periodi di servizio antecedenti al 29 maggio 1982 le quote di accantonamento sono determinate in base ai seguenti criteri:

A) Per il rapporto a servizio intero del lavoratore convivente o non convivente con l'anzianità maturata anteriormente il 1 maggio 1958 8 giorni per ogni anno di anzianità. Per l'anzianità maturata dopo il 1° maggio 1958 15 giorni per ogni anno di anzianità. Per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 28 maggio 1982 20 giorni per ogni anno di anzianità.

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

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

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

3) per l'anzianità maturata dal 31.1 .78 al 31.12.79: 15 giorni per ogni anno di anzianità;

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

Le indennità, calcolate come sopra, maturate fino al 28 maggio 1982 saranno calcolate sulla base dell'ultima retribuzione e accantonate, e subiranno un incremento.

Ai fini del computo del t.f.r., 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 t.f.r.

tale importo deve essere maggiorato del rateo della tredicesima mensilità.

Articolo 37 Morte del lavoratore – Corresponsione delle indennità

In caso di morte del lavoratore, le indennità di preavviso, di anzianità e t.f.r. sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria o legittima.

Articolo 38 Previdenza integrativa

Le parti firmatarie del presente CCNL valuteranno l'opportunità di istituire forme di previdenza integrativa che verranno promosse dall'Ente bilaterale, che provvederà a stipulare apposita convenzione con primaria e affidabile compagnia d'assicurazione.

La previdenza integrativa potrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato sia quelli a tempo determinato, purché con contratto di durata superiore a 6 mesi, sia quelli a tempo parziale.

Il fondo all'uopo costituito o da costituire a cura delle predetta compagnia sarà basato, per ciascun lavoratore volontariamente iscritto, sui seguenti elementi:

- a. 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., a carico del lavoratore;
- b. 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., a carico del datore di lavoro;
- c. una quota del t.f.r. a partire dal momento d'iscrizione al fondo pari al 50 % , salvo per i lavoratori, la cui prima occupazione è iniziata dopo il 28/4/2003, per i quali è prevista l'integrale destinazione del t.f.r.;
- d. una quota, non utile ai fini pensionistici, da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione, pari a € 15,49, di cui € 11,88 a carico del datore di lavoro ed € 3,61 a carico del lavoratore.

TITOLO VIII

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 39 Sanzioni disciplinari

Le infrazioni disciplinari sono punite, a seconda della gravità, con i provvedimenti seguenti:

- rimprovero verbale
- censura scritta
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di gg. 3
- licenziamento.

Il rimprovero può essere inflitto nei casi di lieve mancanza ai propri doveri.

La censura può essere comminata in caso di recidiva di lievi mancanze.

La sospensione può essere inflitta nelle mancanze che hanno comportato danni alle cose o nocumento alle funzionalità delle attività familiari.

Il licenziamento può essere comminato per giustificato motivo soggettivo od oggettivo con il rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 35.

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

in tronco.

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

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

Articolo 40 *Decorrenza e durata*

Il presente contratto, sostitutivo del precedente in data 19.7.2006, scaduto il 31.12.2007, scadrà il 20.5.2010, ferma restando la possibilità di modifiche, a richiesta delle parti a decorrere dall'1.1.2009

TABELLE RETRIBUTIVE

- A) **PRIMA CATEGORIA SUPER € 1.200,00**
(solo lavoratori in possesso di diplomi specifici)

divisore orario per convivente : 208 = € 5,77

divisore orario per non convivente: 173 = € 6,94

B) PRIMA CATEGORIA € 1.150,00
(solo lavoratori con piena autonomia decisionale)

divisore orario per convivente : 208 = € 5,53
divisore orario per non convivente: 173 = € 6,65

C) SECONDA CATEGORIA € 850,00
(lavoratori senza autonomia decisionale, senza diploma ma solo con esperienza lavorativa)

divisore orario per convivente : 208 = € 4,09
divisore orario per non convivente: 173 = € 4,91

D) TERZA CATEGORIA € 750,00
(lavoratori senza esperienza lavorativa)

divisore orario per convivente : 208 = € 3,61
divisore orario per non convivente: 173 = € 4,34

E) DISCONTINUE PRESTAZIONI ASSISTENZA NOTTURNA

E' prevista la maggiorazione pari al 20% rispetto alle tariffe dei livelli di riferimento.

F) PRESTAZIONI ESCLUSIVAMENTE D'ATTESA

E' prevista una categoria unica con la retribuzione di € 550,00

G) VALORI CONVENZIONALI VITTO E ALLOGGIO

Pranzo e/o colazione	€ 1,64 al giorno
Cena	€ 1,64 al giorno
Alloggio	€ 1,42 al giorno

Totale € 4,70

ASSUNZIONE CON CCNL COLF E BADANTI
FEDERPROPRIETA' UPPI CONFESAL

GENTILE SIGNORA

.....
.....

Con la presente, Le comunichiamo la Sua assunzione alle mie dipendenze a decorrere dal....., con la qualifica di..... al livello del vigente CCNL COLF BADANTI FEDERPROPIETA' UPPI CONFSAL per la disciplina del lavoro domestico.

Il rapporto di lavoro che si andrà a costituire sarà a tempo e la Sua prestazione lavorativa viene concordata in ore settimanali.

La distribuzione dell'orario contrattuale individuale di lavoro è ripartito su ____ giorni lavorativi settimanali per le giornate dal al

La Sua assunzione definitiva è, comunque, subordinata ad un periodo di prova di 15 giorni, durante il quale ciascuna delle parti contraenti, in conformità di quanto previsto dall'art. 9 del predetto contratto di categoria, potrà recedere dal rapporto, in qualsiasi momento, senza obbligo di alcun preavviso nè di corresponsione di indennità sostitutiva.

Le Sue mansioni, proprie del predetto livello di inquadramento, consisteranno, in particolare nella qualifica

La Sua retribuzione mensile sarà quella prevista dal citato CCNL COLF E BADANTI FEDERPROPIETA' UPPI CONFSAL in relazione alla qualifica attribuita e commisurata alle ore di lavoro effettivamente prestate e, in particolare, al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali, risulta così articolata:

- Paga base €

Resta inteso che il Suo particolare orario di lavoro inciderà, proporzionalmente, sulla determinazione di tutti gli altri elementi o istituti di trattamento economico e giuridico previsto dal CCNL quali ferie, festività, mensilità aggiuntive, permessi.

Per quanto non espressamente dalla presente il Suo rapporto di lavoro sarà regolato dalla vigente regolamentazione collettiva più volte sopra richiamata, e in via suppletiva dalle altre disposizioni legislative in materia di lavoro dipendente.

Nell'augurarLe una proficua e fattiva collaborazione, La invito a volermi restituire, debitamente firmata per accettazione dell'intero contenuto, l'allegata copia della presente.

per ricevuta ed accettazione

(.....)

Roma,

N.B. Copia della presente va inviata all'EBILCOBA Via S. Nicola da Tolentino 21 – 00187 ROMA ed al Commissariato o Distretto della Polizia di Stato competente per territorio

ADEMPIMENTI CONNESSI CON L'ASSUNZIONE DEI DIPENDENTI

1) Lettera di assunzione

E' buona norma, anche se non esiste al riguardo alcun obbligo di legge, ufficializzare l'inizio del rapporto di lavoro con una lettera di assunzione redatta secondo lo schema (all. 1).

2) Documenti di lavoro

Al momento dell'assunzione il dipendente deve esibire al datore di lavoro alcuni documenti e consegnarne una fotocopia (art. 10 del CCNL)

Per i lavoratori minorenni in aggiunta ai documenti sopra elencati:

- la dichiarazione rilasciata dai genitori o da chi esercita la patria potestà e vidimata dal Sindacato del comune di residenza, con cui si acconsente che il lavoratore viva presso la famiglia del datore di lavoro;
- il certificato di idoneità al lavoro rilasciato dall'ufficiale sanitario.

Per i lavoratori stranieri in aggiunta ai documenti richiesti agli altri lavoratori:

- la carta di soggiorno se si tratta di lavoratori comunitari;
- il permesso di soggiorno se si tratta di lavoratori extracomunitari.

3) Denunce obbligatorie

Dal 1° gennaio 2007, come per tutte le assunzioni, le denunce devono essere precedenti all'inizio effettivo del lavoro (Finanziaria 2007).

Le predette denunce vanno inviate al Centro per l'impiego, all'INPS ed all'INAIL (art. 14, comma 2, del d.lgs. 38/2000).

4) Comunicazioni

Questura, Distretto o Commissariato (per i conviventi) legge 18/05/78 n. 181 art. 12

La modulistica necessaria per le comunicazioni e le iscrizioni ai vari Istituti è reperibile sul sito:
www.ebilocoba.it