CONSIGLIATO da DOMINA
Conforme al CCNL

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
FAMIGLIE DATORI
DI LAVORO DOMESTICO

GUIDA PER FAMIGLIE

LAVORO DOMESTICO

Testo integrale
del Contratto Collettivo Nazionale
del Lavoro Domestico
per colf, badante e babysitter

Aggiornato al rinnovo del CCNL del 28 ottobre 2025

a cura di
Massimo De Luca

Gestione
COLF BADANTE

Testo integrale del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico per colf, badante e babysitter.

Introduzione di Massimo De Luca

**

Contratto collettivo nazionale sulla disciplina del rapporto
di lavoro domestico firmato da
Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS, Federcolf, DOMINA e FIDALDO

Rinnovato in data 28 ottobre 2025

CONSIGLIATO da DOMINA
Conforme al CCNL
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
FAMIGLIE DATORI
DI LAVORO DOMESTICO

Ebook monotematici per famiglie datori di lavoro domestico
Guida pratica per gestire in autonomia il rapporto di lavoro domestico

Testo integrale del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico per colf, badante e babysitter
A cura di Massimo De Luca

Contratto collettivo nazionale sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico
rinnovato da Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS, Federcolf, DOMINA e FIDALDO
in data 28 ottobre 2025

Tutti i diritti riservati - 2026 Oneira S.r.l.
Il testo del CCNL è di pubblico dominio

Il contenuto del volume è conforme alle disposizioni del CCNL sulla disciplina del lavoro domestico. **DOMINA - Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico**, in qualità di organizzazione firmataria del CCNL, dopo le dovute verifiche attesta che il materiale rispetta integralmente la normativa di settore.

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
FAMIGLIE DATORI
DI LAVORO DOMESTICO

INDICE

Introduzione
di Massimo De Luca

Glossario del lavoro domestico

Il Contratto Collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del lavoro domestico
Parti stipulanti

Art. 1 - Sfera di applicazione
Art. 2 - Inscindibilità della 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 - Inquadramento dei lavoratori
Art. 10 - Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona
Art. 11 - Prestazioni esclusivamente d'attesa
Art. 12 - Periodo di prova
Art. 13 - Riposo settimanale
Art. 14 - Orario di lavoro
Art. 15 - Lavoro straordinario
Art. 16 - Festività nazionali e infrasettimanali
Art. 17 - Ferie
Art. 18 - Sospensioni di lavoro extraferiali
Art. 19 - Permessi
Art. 20 - Permessi per formazione professionale
Art. 21 - Congedo per le donne vittime di violenza di genere
Art. 22 - Assenze
Art. 23 - Diritto allo studio
Art. 24 - Matrimonio
Art. 25 - Tutela delle lavoratrici madri
Art. 26 - Tutela del lavoro minorile
Art. 27 - Malattia
Art. 28 - Tutela delle condizioni di lavoro
Art. 29 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale
Art. 30 - Tutele previdenziali
Art. 31 - Servizio militare e richiamo alle armi
Art. 32 - Trasferimenti
Art. 33 - Trasferte
Art. 34 - Retribuzione e prospetto paga
Art. 35 - Minimi retributivi
Art. 36 - Vitto e alloggio

Art. 37 - Scatti di anzianità
Art. 38 - Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio
Art. 39 - Tredicesima mensilità
Art. 40 - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso
Art. 41 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)
Art. 42 - Indennità in caso di morte
Art. 43 - Permessi sindacali
Art. 44 - Interpretazione del Contratto
Art. 45 - Commissione Nazionale per l'aggiornamento retributivo
Art. 46 - Commissione Paritetica Nazionale
Art. 47 - Commissioni territoriali di conciliazione
Art. 48 - Ente bilaterale Ebincolf
Art. 49 - Contrattazione di secondo livello
Art. 50 - Cas.sa.Colf
Art. 51 - Fondo Colf
Art. 52 - Previdenza complementare
Art. 53 - Fondi paritetici e interprofessionali
Art. 54 - Contributi di assistenza contrattuale
Art. 55 - Aumenti retributivi
Art. 56 - Decorrenza e durata
Chiarimenti a verbale
CCNL Appendice n.1

Appendice

Scheda A Livelli e mansioni
Scheda B Tabelle minimi retributivi
Scheda C Tabella contributi INPS e contributi associativi Fondo Colf - Cas.Sa.Colf (codice F2)
Scheda D Quaderni EBINCOLF per la sicurezza sul lavoro domestico
Scheda E CASSACOLF
- CONTRIBUTI OBBLIGATORI DA VERSARE
- REGOLAMENTO CASSACOLF
- PRESTAZIONI
- MODULISTICA

Autore

GLOSSARIO DEI TERMINI CCNL IN ORDINE ALFABETICO

Accordo di secondo livello
Intesa sindacale territoriale che può integrare o adattare le disposizioni del CCNL alle esigenze locali (es. definizione di indennità di vitto e alloggio).

Alloggio (valore convenzionale)
Nel caso di rapporto in convivenza, rappresenta il valore economico riconosciuto per la disponibilità di una camera e dei servizi. Il valore viene stabilito annualmente dalle Parti Sociali firmatarie del CCNL sulla disciplina del lavoro domestico.

Anzianità di servizio
Periodo complessivo di tempo durante il quale il lavoratore presta la propria attività presso lo stesso datore. È importante per calcolare scatti di anzianità, ferie e preavviso.

Assenza giustificata / ingiustificata
L'assenza è giustificata se motivata (malattia, ferie, permesso). È ingiustificata se non comunicata o non coperta da motivo valido e può portare a sanzioni disciplinari.

Assistenza contrattuale
Sono contributi obbligatori stabiliti dal CCNL versati dal datore pari a Euro 0,06 per ogni ora lavorata. I contributi garantiscono prestazioni sanitarie, rimborsi spese e sostegni economici. Il contributo obbligatorio è versato trimestralmente insieme all'INPS.

Assistenza a più persone non autosufficienti
Condizione che dà diritto a un'indennità mensile aggiuntiva (Tabella I CCNL) per il lavoratore inquadrato ai livelli CS o DS.

Assunzione
Atto formale di inizio rapporto. Deve essere comunicata all'INPS entro le 24 ore precedenti e formalizzata con contratto scritto. Include dati anagrafici, livello, retribuzione, orario e periodo di prova.

Baby-sitter
Assistente familiare che si occupa della cura e sorveglianza dei bambini. Per i bambini fino ai 6 anni si ha diritto all'indennità di Tabella H, cumulabile con la retribuzione minima.

Busta paga (o prospetto paga)
Documento obbligatorio stabilito dal CCNL che riassume per ogni mese la retribuzione lorda, le trattenute, le indennità e il netto da pagare. Va firmata dal lavoratore per ricevuta e conservata dal datore.

Cas.Sa.Colf (Fondo Colf)
Cassa di assistenza sanitaria e contrattuale per i lavoratori domestici. Copre spese mediche e prevede rimborsi per maternità, infortuni e ricoveri.

Certificazione UNI 11766:2019
Attesta la qualificazione professionale del lavoratore domestico, rilasciata secondo standard nazionali. Dà diritto a un'indennità (Tabella L CCNL).

Certificazione Unica (CU)
Documento che il datore rilascia annualmente per attestare le somme lorde corrisposte, i contributi e il valore del vitto/alloggio. Serve al lavoratore per dichiarazione redditi e ISEE.

Colf (collaboratore familiare)
Lavoratore addetto ai servizi generici della casa (pulizie, cucina, lavanderia, commissioni). L'inquadramento varia dal livello A al B, in base alle competenze e mansioni da svolgere.

Congedo matrimoniale
15 giorni consecutivi di assenza retribuita spettanti in occasione del matrimonio civile o religioso.

Congedo per lutto
Tre giorni lavorativi retribuiti per decesso di un familiare entro il secondo grado.

Contributi INPS
Somme versate dal datore ogni trimestre per la copertura previdenziale del lavoratore (pensione, maternità, malattia). Sono composti da una quota datore e una quota lavoratore.

Contratto di lavoro domestico
Accordo scritto tra datore e lavoratore che regola diritti, doveri e condizioni economiche del rapporto. È basato sul CCNL del settore.

Convivenza
Situazione in cui il lavoratore risiede stabilmente presso la casa del datore. Ha diritto a vitto e alloggio e a riposo settimanale di 36 ore (24 + 12).

Dimissioni
Decisione del lavoratore di interrompere il rapporto. Deve rispettare il preavviso previsto o pagare l'indennità sostitutiva.

Disoccupazione NASpI
Indennità economica erogata dall'INPS ai lavoratori domestici disoccupati che hanno versato contributi per almeno 13 settimane negli ultimi 4 anni.

Ebincolf
Ente bilaterale nazionale del lavoro domestico. Si occupa di formazione, qualificazione professionale, certificazioni delle competenze e informazione in materia di sicurezza.

Ferie
Diritto annuale al riposo retribuito (26 giorni per un anno intero). Non possono essere sostituite con denaro, salvo alla cessazione.

Festività
Giornate riconosciute come tali (1° gennaio, 25 aprile, 1° maggio, ecc.). Se cadono di domenica o durante le ferie, danno diritto al recupero o al pagamento aggiuntivo.

Formazione professionale
Percorsi formativi di aggiornamento o qualificazione professionale per tutti gli inquadramenti professionali, promossi da Ebincolf, dalle Parti Sociali e dagli enti convenzionati.

Giusta causa
Motivo grave che giustifica la cessazione immediata del rapporto senza preavviso (es. furto, abbandono, violenza). Deve essere contestata per iscritto.

Indennità di vitto e alloggio
Valore economico riconosciuto al lavoratore convivente, anche in caso di assenza per ferie o malattia. È rivalutato ogni anno dalle Parti Sociali.

Indennità sostitutiva del preavviso
Somma dovuta in caso di mancato rispetto del preavviso. Corrisponde alla retribuzione per il periodo non lavorato.

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale)
Ente che gestisce la previdenza del lavoro domestico: contributi, maternità, disoccupazione e pensioni.

Lavoro a tempo determinato
Rapporto con una data di scadenza stabilita. Può essere rinnovato o prorogato secondo la normativa vigente.

Lavoro ordinario
Attività svolta all'interno dell'orario normale previsto dal contratto. Per conviventi: 54 ore settimanali; per non conviventi: fino a 40.

Lavoro straordinario
Ore aggiuntive rispetto al normale orario. Prevede maggiorazioni:
+25% (diurno) se prestato dalle ore 6:00 alle ore 22:00

+50% (notturno) se prestato dalle ore 22:00 alle ore 6:00
+60% (festivo) se prestato in una festività o nella giornata di riposo settimanale.

Livello di inquadramento
Classifica i lavoratori in base alle mansioni e alla formazione:Livello A - Livello AS - Livello B - Livello BS - Livello C - Livello CS - Livello D - Livello DS.

Malattia
Assenza per motivi di salute certificata da un medico. Il posto di lavoro è conservato per un periodo proporzionale all'anzianità (da 10 a 180 giorni).

Maternità
Tutela che garantisce astensione dal lavoro e divieto di licenziamento dalla gravidanza fino al terzo/quarto mese di vita del bambino.

Orario di lavoro
Tempo giornaliero o settimanale in cui il lavoratore presta servizio. Deve essere concordato per iscritto e rispettare i limiti del CCNL.

Pagamento retribuzione
La paga può essere versata in contanti o tramite bonifico, purché venga rilasciata e firmata la busta paga mensile.

Permesso retribuito
Assenza dal lavoro con diritto alla retribuzione (es. visite mediche, motivi personali, lutto, matrimonio).

Periodo di prova
Tempo iniziale del rapporto (da 8 a 30 giorni) durante il quale entrambe le parti possono recedere senza preavviso.

Preavviso
Comunicazione preventiva di cessazione. Serve a permettere la sostituzione del lavoratore o la riorganizzazione familiare.

Rateo
Quota maturata mensilmente di una somma annuale (es. tredicesima, TFR, ferie).

Retribuzione globale di fatto
Retribuzione comprensiva di tutte le voci retributive effettivamente percepite dal lavoratore, comprese indennità, superminimi e vitto/alloggio., qualora godute contrattualmente.

Risoluzione consensuale
Accordo tra datore e lavoratore per chiudere il rapporto senza preavviso e senza contenziosi.

Scatti di anzianità
Incremento del 4% della retribuzione minima ogni due anni di servizio, fino a un massimo di sette scatti.

Superminimo
Importo aggiuntivo rispetto alla paga minima, concordato tra le parti. Può essere "assorbibile" o "non assorbibile" dagli aumenti futuri.

TFR (Trattamento di Fine Rapporto)
Somma accantonata ogni anno e rivalutata secondo l'indice ISTAT. Deve essere corrisposta al termine del rapporto.

Tredicesima mensilità
Retribuzione aggiuntiva pari a un dodicesimo della retribuzione annua per ogni mese lavorato.

UNI 11766:2019
Norma tecnica che certifica la competenza del lavoratore domestico in assistenza alla persona e pulizia della casa.

Vitto e alloggio
Parte della retribuzione. Il valore convenzionale (stabilito annualmente) comprende i pasti e la stanza con servizi.

Visita medica
Il lavoratore ha diritto ad assentarsi per visite sanitarie, previa comunicazione. Il datore deve garantire un ambiente sicuro e dotato di impianti elettrici a norma.

INTRODUZIONE

Il lavoro domestico rappresenta una delle attività più preziose della nostra società, ma anche una delle più delicate. Entra nelle case, accompagna la vita quotidiana delle famiglie e si prende cura sia delle persone più fragili, sia degli affetti più cari. Pur svolgendosi in un contesto intimo e personale, ha un valore sociale enorme, perché contribuisce in modo silenzioso ma costante al benessere collettivo e alla serenità delle nostre comunità.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dedicato al rapporto di lavoro domestico nasce proprio per dare ordine, sicurezza e dignità a questo settore, offrendo regole chiare e condivise. È un punto di riferimento essenziale per milioni di famiglie e lavoratori, italiani e stranieri, conviventi e non conviventi. Questo testo vuole accompagnare le famiglie nella comprensione del contratto e nella sua corretta applicazione, rendendo più semplice gestire il rapporto di lavoro nel rispetto della legge e delle persone, con trasparenza e senso di responsabilità.

Assumere in modo regolare non è soltanto un obbligo giuridico, ma una scelta di civiltà e di fiducia. Significa riconoscere il valore del lavoro svolto in casa e tutelare chi lo presta con dedizione e professionalità. Il lavoro regolare offre sicurezza a entrambe le parti: garantisce al lavoratore diritti, contributi e coperture assicurative, e consente alla famiglia di contare su un rapporto chiaro, sereno e protetto. Lavorare in regola significa condividere un patto di rispetto reciproco, fondato sulla fiducia, sulla trasparenza e sulla dignità.

Al contrario, il lavoro sommerso priva tutti di tutele: lascia il lavoratore senza protezione e mette le famiglie in una posizione di incertezza. Scegliere la regolarità è dunque un atto di responsabilità che rafforza il tessuto sociale e promuove un modello di convivenza fondato sul rispetto delle regole e delle persone.

Il contratto collettivo del lavoro domestico è il frutto di un dialogo costante tra le associazioni dei datori di lavoro, DOMINA e FIDALDO, e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS e FEDERCOLF. È il risultato di un lavoro condiviso, volto a costruire un sistema moderno e flessibile, capace di rispondere ai bisogni reali delle famiglie e dei lavoratori. Al suo interno vengono definiti livelli professionali, retribuzioni, orari, ferie, permessi e tutele, con l'obiettivo di rendere ogni rapporto di lavoro più equo, stabile e rispettoso.

Essere datore di lavoro domestico significa assumere una responsabilità che va oltre la sfera privata. Non si tratta solo di adempiere a obblighi amministrativi, ma di riconoscere il valore umano di un rapporto che si fonda sulla fiducia, sulla cura e sul rispetto reciproco. Quando le regole vengono applicate con correttezza, si crea un clima sereno e collaborativo: il lavoratore si sente valorizzato e la famiglia può contare su una presenza stabile e affidabile. La correttezza genera fiducia, e la fiducia diventa il cuore del rapporto di lavoro.

Negli ultimi anni il lavoro domestico ha assunto un ruolo sempre più centrale. L'invecchiamento della popolazione, l'aumento delle famiglie con persone non autosufficienti e la crescente necessità di assistenza hanno reso questa attività un pilastro del nostro sistema di welfare familiare. Il contratto collettivo si è evoluto per rispondere a questi cambiamenti, introducendo nuove figure professionali, valorizzando la formazione e ampliando le tutele. È un contratto vivo, che cresce insieme alla società e accompagna con equilibrio la trasformazione del mondo del lavoro.

Il Contratto Collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del lavoro domestico

PARTI STIPULANTI

DOMINA - ASSOCIAZIONE NAZIONALE DATORI DI LAVORO DOMESTICO,

FIDALDO - FEDERAZIONE ITALIANA DATORI DI LAVORO DOMESTICO,

da una parte,

e

FILCAMS-CGIL - FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI,

FISASCAT-CISL - LA FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO,

UILTuCS - UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI,

FEDERCOLF - FEDERCOLF, FEDERAZIONE SINDACALE DEI LAVORATORI A SERVIZIO DELL'UOMO,

dall'altra parte.

Art. 1 - Sfera di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato tra:
   - **FIDALDO**, Federazione italiana datori di lavoro domestico, aderente a Confedilizia, costituita da NUOVA COLLABORAZIONE, ASSINDATCOLF, ADLD, ADLC,
   - **DOMINA**, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico

da una parte,

e **Filcams-CGIL**, **Fisascat-CISL**, **UILTuCS** e **Federcolf**

dall'altra,

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

Il contratto si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter ed altri profili professionali di cui al presente Ccnl), anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto.

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

Art. 2 - Inscindibilità della presente regolamentazione

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

Art. 3 - Condizioni di miglior favore

1. Eventuali trattamenti più favorevoli saranno mantenuti sotto forma di '*ad personam*'.

Art. 4 - Documenti di lavoro

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

Art. 5 - Assunzione

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

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

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

a) applicazione del Contratto collettivo di lavoro stipulato da FIDALDO e DOMINA per i datori di lavoro e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS e FEDERCOLF per i lavoratori (Codice Cnel H501);
b) data dell'inizio del rapporto di lavoro;
c) livello di appartenenza, mansione;
d) durata del periodo di prova;
e) esistenza o meno della convivenza;
f) la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro. Per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovrà indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza purché in costanza di rapporto di lavoro;
g) durata dell'orario di lavoro, sua distribuzione e collocazione temporale;
h) eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
i) per i lavoratori conviventi, la collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla giornata di riposo settimanale spettante alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 13, ultimo comma;
j) retribuzione pattuita, con indicazione dei suoi elementi costitutivi nonché del periodo e delle modalità di pagamento;
k) luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
l) periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
m) indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
n) obbligatorietà del versamento dei contributi di assistenza contrattuale di cui all'art. 54 per il funzionamento degli organismi bilaterali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro: Fondo Colf, Cas.Sa.Colf e Ebincolf;
o) eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione;
p) applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto e dalla normativa vigente.

2. La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti. Le variazioni delle condizioni contrattuali, non meramente occasionali, dovranno essere concordate tra le parti.

Art. 7- Assunzione a tempo determinato

1. L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera, nella quale devono essere specificate le fattispecie giustificatrici.
2. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni di calendario.
3. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi. In questi casi si possono effettuare fino a quattro proroghe a condizione che

sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato; la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, compresa la eventuale proroga, ai 24 mesi. Nei contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi è necessario l'inserimento della causale.

4. A titolo esemplificativo è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro nei seguenti casi:
    - per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;
    - per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;
    - per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruenti dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e e assenti per assistere familiari in situazione di grave disabilità certificata, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto;
    - per sostituire lavoratori in ferie;
    - per l'assistenza extradomiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.
5. Per le causali che giustificano l'assunzione a tempo determinato i datori di lavoro potranno altresì avvalersi di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Art. 8 - Lavoro ripartito

1. E' consentita, nel rispetto del regolamento allegato al presente contratto, l'assunzione di due lavoratori che assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa.
2. Fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa fra le parti contraenti, ciascuno dei due lavoratori resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.
3. Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta. Nella lettera di assunzione devono essere indicati il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore in base al presente contratto collettivo, nonché la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori.
4. Fatte salve eventuali diverse intese fra le parti contraenti, i due lavoratori hanno facoltà di determinare, discrezionalmente ed in qualsiasi momento, sostituzioni fra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dei rispettivi orari di lavoro; nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posta in capo all'altro obbligato. Il trattamento economico e normativo di ciascuno dei due lavoratori è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita da ciascun lavoratore.
5. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate.

6. Salvo diverse intese fra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro o su proposta dell'altro prestatore di lavoro, quest'ultimo si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, interamente o parzialmente; in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c.. Analogamente è data facoltà al lavoratore di indicare la persona con la quale, previo consenso del datore di lavoro, egli potrà assumere in solido la prestazione di lavoro. In ogni caso, l'assenza di intesa fra le parti comporterà l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

Art. 9 - Inquadramento dei lavoratori

1. Gli assistenti familiari sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, il superiore dei quali è definito "super":

Livello A

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari, non addetti all'assistenza di persone che 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) Addetto alle pulizie. Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa;
b) Addetto alla lavanderia. Svolge esclusivamente mansioni relative alla lavanderia;
c) Aiuto di cucina. Svolge esclusivamente mansioni di supporto al cuoco;
d) Stalliere. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i;
e) Assistente ad animali domestici. Svolge esclusivamente mansioni di assistenza ad animali domestici;
f) Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;
g) Operaio comune. Svolge esclusivamente mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione.

Livello A super

Profilo:

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

Livello B

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

Profili:

a) Collaboratore familiare generico polifunzionale. Svolge le plurime incombenze relative al normale andamento della vita familiare,

compiendo, promiscuamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell'ambito del livello di appartenenza;

b) Custode di abitazione privata. Svolge mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia;
c) Addetto alla stireria. Svolge mansioni relative alla stiratura;
d) Cameriere. Svolge servizio di tavola e di camera;
e) Giardiniere. Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione;
f) Operaio qualificato. Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione;
g) Autista. Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia;
h) Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro. Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltreché occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.

Livello B super

Profili:

a) Assistente familiare che assiste persone autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;
b) Assistente familiare che assiste bambini (baby sitter), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello C

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

Profilo:

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

Livello C super

Profilo:

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

Livello D

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

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

Livello D super

Profili:

a) Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;
b) Direttore di casa. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa;
c) Assistente familiare educatore formato. Lavoratore che, nell'ambito di progetti educativi e riabilitativi elaborati da professionisti individuati dal datore di lavoro, attua specifici interventi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali, in autonomia, di persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica oppure da disturbi dell'apprendimento o relazionali.

Note a verbale:

1. Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni promiscue ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti.
2. Per persona autosufficiente si intende il soggetto in grado di compiere le più importanti attività relative alla cura della propria persona ed alla vita di relazione.
3. La formazione del personale per l'assistenza a persona non autosufficiente, laddove prevista per l'attribuzione della qualifica, si intende conseguita quando il lavoratore sia in possesso di diploma nello specifico campo oggetto della propria mansione, conseguito in Italia o all'estero, purché equipollente, anche con corsi di formazione aventi la durata minima prevista dalla legislazione regionale e comunque non inferiore a 500 ore.
4. Ai fini del diritto all' inquadramento nel livello D Super, è onere del lavoratore comunicare per iscritto al datore di lavoro il conseguimento, anche in corso di rapporto di lavoro, di detto diploma e consegnarne copia.

5. Le parti firmatarie, in merito al profilo c) «Assistente familiare educatore formato» inquadrato nel livello D Super, precisano che per il profilo indicato non si intende la figura professionale dell'educatore professionale disciplinato dalla c.d. «Legge Iori» (art. 1, commi 594 e seguenti, L. n. 205 del 2017).

Art. 10 - Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona

1. Al personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna in favore di soggetti autosufficienti (bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati), e conseguentemente inquadrato nel livello B super, ovvero per discontinue prestazioni assistenziali notturne in favore di soggetti non autosufficienti, e conseguentemente inquadrato nel livello C super (se non formato) o nel livello D super (se formato), qualora la collocazione temporale della prestazione sia ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00 sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella D allegata al presente contratto, relativa al livello di inquadramento, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 14. Per il personale non convivente, sussiste l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'idonea sistemazione per la notte.
2. Al personale convivente di cui al presente articolo dovranno essere in ogni caso garantite undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.
3. Fatta salva la fascia oraria indicata al comma 1, ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo di cui all'art. 54, l'orario convenzionale di lavoro è pari a otto ore giornaliere.
4. L'assunzione ai sensi del presente articolo dovrà risultare da apposito atto sottoscritto dalle parti; in tale atto devono essere indicate l'ora d'inizio e quella di cessazione dell'assistenza e il suo carattere di prestazione discontinua.

Art. 11 - Prestazioni esclusivamente d'attesa

1. Al personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna, sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella E allegata al presente contratto, qualora la durata della presenza stessa sia interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 8.00, fermo restando l'obbligo di consentire al lavoratore il completo riposo notturno in un alloggio idoneo.
2. Qualora venissero richieste al lavoratore prestazioni diverse dalla presenza, queste non saranno considerate lavoro straordinario, bensì retribuite aggiuntivamente sulla base delle retribuzioni previste per i lavoratori non conviventi, come da tabella C allegata al presente contratto, con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato.
3. Fatta salva la fascia oraria indicata al comma 1, ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo di cui all'art. 54, l'orario convenzionale di lavoro è pari a cinque ore giornaliere, oltre alle prestazioni eventualmente retribuite ai sensi del comma 2.
4. L'assunzione dovrà risultare da apposito atto sottoscritto e scambiato tra le parti.

Art. 12 - Periodo di prova

1. I lavoratori inquadrati nei livelli D) e D super) ed i lavoratori operanti in regime di convivenza indipendentemente dal livello di inquadramento, sono soggetti ad un

periodo di prova regolarmente retribuito di 30 giorni di lavoro effettivo. Per i restanti rapporti di lavoro, il periodo di prova è di 8 giorni di lavoro effettivo.
2. Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto comunicazione di recesso s'intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.
3. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti, senza preavviso, ma con il pagamento, a favore del lavoratore della retribuzione e delle eventuali competenze accessorie corrispondenti al lavoro prestato.
4. Se il lavoratore è stato assunto come prima provenienza da altra Regione, senza avere trasferito la propria residenza, e la risoluzione del rapporto non avvenga per giusta causa, dovrà essere dato dal datore di lavoro un preavviso di 3 giorni o, in difetto, la retribuzione corrispondente.
5. L'apposizione del periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Art. 13 - Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale, per i lavoratori conviventi, è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore la domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti. In tale giorno il lavoratore presterà la propria attività per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero.
2. 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.
3. Il riposo settimanale, per i lavoratori non conviventi, è di 24 ore e deve essere goduto la domenica.
4. Il riposo settimanale domenicale è irrinunciabile. Qualora fossero richieste prestazioni di lavoro per esigenze imprevedibili e che non possano essere altrimenti soddisfatte, sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente e le ore così lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 60% della retribuzione globale di fatto.
5. Qualora il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, le parti potranno accordarsi sulla sostituzione, a tutti gli effetti contrattuali, della domenica con altra giornata; in difetto di accordo, sarà data integrale applicazione ai commi precedenti.

Art. 14 - Orario di lavoro

1. La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti e comunque, fatto salvo quanto previsto al comma 2, con un massimo di:
    a) 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi;
    b) 8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i lavoratori non conviventi.
2. I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e B super, nonché gli studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio al termine dei quali

viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici, possono essere assunti in regime di convivenza anche con orario fino a 30 ore settimanali; il loro orario di lavoro dovrà essere articolato in una delle seguenti tipologie:

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

A questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una retribuzione pari a quella prevista dalla tabella B allegata al presente contratto, fermo restando l'obbligo di corresponsione dell'intera retribuzione in natura. Eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario effettivo di lavoro concordato nell'atto scritto di cui al successivo comma 3 saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria, se collocate temporalmente all'interno della tipologia di articolazione dell'orario adottata; le prestazioni collocate temporalmente al di fuori di tale tipologia saranno retribuite in ogni caso con la retribuzione globale di fatto oraria con le maggiorazioni previste dall'art. 15.

3. L'assunzione ai sensi del comma 2 dovrà risultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risultino l'orario effettivo di lavoro concordato e la sua collocazione temporale nell'ambito delle articolazioni orarie individuate nello stesso comma 2; ai lavoratori così assunti si applicano integralmente tutti gli istituti disciplinati dal presente contratto. Con atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, contenente gli stessi elementi, il rapporto di convivenza con durata normale dell'orario di lavoro concordata ai sensi del comma 1 potrà essere trasformato nel rapporto di convivenza di cui al comma 2 e viceversa.
4. Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e, qualora il suo orario giornaliero non sia interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00, oppure tra le ore 14.00 e le ore 22.00, ad un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore giornaliere di effettivo riposo. Durante tale riposo il lavoratore potrà uscire dall'abitazione del datore di lavoro, fatta salva in ogni caso la destinazione di tale intervallo all'effettivo recupero delle energie psicofisiche.
   È consentito il recupero consensuale e a regime normale di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.
5. La collocazione dell'orario di lavoro è fissata dal datore di lavoro, nell'ambito della durata di cui al comma 1, nei confronti del personale convivente a servizio intero; per il personale convivente con servizio ridotto o non convivente è concordata fra le parti.
6. Salvo quanto previsto per i rapporti di cui ai precedenti artt. 10 e 11, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00, ed è compensato, se ordinario, con la maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto oraria, se straordinario, in quanto prestato oltre il normale orario di lavoro, così come previsto dall'art. 15.
7. Le cure personali e delle proprie cose, salvo quelle di servizio, saranno effettuate dal lavoratore fuori dell'orario di lavoro.

8. Al lavoratore tenuto all'osservanza di un orario giornaliero pari o superiore alle 6 ore, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, spetta la fruizione del pasto, ovvero, in difetto di erogazione, un'indennità pari al suo valore convenzionale. Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso senza effettuare prestazioni lavorative, sarà concordato fra le parti e non retribuito.
9. Il datore di lavoro che abbia in servizio uno o più lavoratori a tempo pieno addetti all'assistenza di persone non autosufficienti inquadrati nei livelli CS o DS, potrà assumere in servizio uno o più lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei livelli CS o DS, con prestazioni limitate alla copertura delle ore e giorni di riposo, giornaliere e settimanali, dei lavoratori titolari dell'assistenza. Tali prestazioni saranno retribuite sulla base della tabella "G" e della tabella "F" inerente le indennità di vitto e alloggio di cui all'art. 36, qualora spettanti.

Art. 15 - Lavoro straordinario

1. Al lavoratore può essere richiesta una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia di giorno che di notte, salvo suo giustificato motivo di impedimento. In nessun caso il lavoro straordinario dovrà pregiudicare il diritto al riposo giornaliero.
2. È considerato lavoro straordinario quello che eccede la durata giornaliera o settimanale massima fissata all'art. 14, comma 1, lettera a) e b), salvo che il prolungamento sia stato preventivamente concordato per il recupero di ore non lavorate.
3. Lo straordinario è compensato con la retribuzione globale di fatto oraria così maggiorata:
    - del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
    - del 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
    - del 60% in una delle festività indicate nell'art. 16 o nella giornata di domenica, in caso di professione di una religione che preveda la solennizzazione in giornata diversa dalla domenica questa giornata sarà assoggetta alla disciplina del lavoro domenicale.
4. Le ore di lavoro prestate dai lavoratori non conviventi, eccedenti le ore 40 e fino alle ore 44 settimanali, purché eseguite nella fascia oraria compresa tra le ore 6.00 e le ore 22.00, sono compensate con la retribuzione globale di fatto oraria maggiorate del 10%.
5. Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno un giorno di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari necessità impreviste.
6. In caso di emergenza, le prestazioni effettuate negli orari di riposo notturno e diurno sono considerate di carattere normale e daranno luogo soltanto al prolungamento del riposo stesso; tali prestazioni devono avere carattere di assoluta episodicità e imprevedibilità.

Art. 16 - Festività nazionali e infrasettimanali

1. Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente; esse attualmente sono:
    - 1° gennaio,
    - 6 gennaio,

- lunedì di Pasqua,
- 25 aprile,
- 1° maggio,
- 2 giugno,
- 15 agosto,
- 4 ottobre,
- 1° novembre,
- 8 dicembre,
- 25 dicembre,
- 26 dicembre,
- S. Patrono.

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

2. Per il rapporto ad ore le festività di cui al comma 1 verranno retribuite sulla base della normale paga oraria ragguagliata a 1/6 dell'orario settimanale. Le festività da retribuire sono tutte quelle cadenti nel periodo interessato, indipendentemente dal fatto che in tali giornate fosse prevista, o meno, la prestazione lavorativa.
3. In caso di prestazione lavorativa è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60%.
4. In caso di festività infrasettimanale coincidente con la domenica, il lavoratore avrà diritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.
5. Le giornate che hanno cessato di essere considerate festive agli effetti civili, ai sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54, sono state compensate mediante il riconoscimento al lavoratore del godimento dell'intera giornata nelle festività di cui al comma 1.

Art. 17 - Ferie

1. Indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi.
2. I lavoratori con retribuzione mensile percepiranno la normale retribuzione, senza alcuna decurtazione; quelli con retribuzione ragguagliata alle ore lavorate percepiranno una retribuzione ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale per ogni giorno di ferie godute.
3. Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze e con quelle del lavoratore, dovrà fissare il periodo di ferie, fermo restando la possibilità di diverso accordo tra le parti, da giugno a settembre.
4. Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile. A norma dell'art. 10 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, un periodo minimo di 4 settimane per ogni anno di servizio non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso previsto al comma 8.
5. Le ferie hanno di regola carattere continuativo. Esse potranno essere frazionate in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti. La fruizione delle ferie, salvo il caso previsto al comma 8, deve aver luogo per almeno due settimane

entro l'anno di maturazione e, per almeno ulteriori due settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

6. Durante il periodo di godimento delle ferie il lavoratore ha diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.
7. Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo delle ferie, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni, il compenso sostitutivo convenzionale.
8. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, anche in deroga a quanto previsto al comma 4.
9. In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento d'inizio del godimento del periodo di ferie il lavoratore non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore stesso tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato.
10. Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso e di licenziamento, né durante il periodo di malattia o infortunio.
11. Il godimento delle ferie non interrompe la maturazione di tutti gli istituti contrattuali.
12. L'eventuale patologia contratta dal lavoratore durante il periodo feriale che determini il ricovero ospedaliero, laddove debitamente certificata, interrompe il godimento delle ferie per l'intera sua durata.

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

Art. 18 - Sospensioni di lavoro extra feriali

1. Durante le sospensioni del lavoro extra feriali, per esigenze del datore di lavoro, sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione globale di fatto, ivi compreso, nel caso di lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio, il compenso sostitutivo convenzionale, sempreché lo stesso non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni.
2. Per gravi e documentati motivi il lavoratore potrà richiedere un periodo di sospensione extra feriale senza maturazione di alcun elemento retributivo per un massimo di 12 mesi. Il datore di lavoro potrà, o meno, convenire con la richiesta.

Art. 19 - Permessi

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

- lavoratori conviventi: 16 ore annue ridotte a 12 per i lavoratori di cui all'art. 14, comma 2;
- lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali: 12 ore annue.

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

2. I lavoratori potranno, inoltre, fruire dei suindicati permessi retribuiti e di ulteriori permessi non retribuiti, su accordo tra le parti, per assistere familiari con grave disabilità certificata (coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora il genitore o il coniuge/parte di unione civile/ convivente di fatto risultante dallo stato di famiglia della persona in situazione di grave disabilità certificata siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti).
3. Il lavoratore colpito da comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il 2° grado ha diritto a un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi.
4. Al lavoratore padre spettano le giornate di permesso retribuito e di congedo facoltativo in caso di nascita di un figlio, nella misura prevista dalla normativa vigente.
5. Al lavoratore che ne faccia richiesta potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti.
6. In caso di permesso non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.

Art. 20 - Permessi per formazione professionale

1. I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 6 mesi, possono usufruire di un monte ore annuo di 40 ore di permesso retribuito per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori o assistenti familiari.
2. Fermi i requisiti sopra indicati, per la frequenza di corsi di formazione finanziati o comunque riconosciuti dall'Ente bilaterale Ebincolf di cui all'art. 48, il monte ore annuo dei permessi retribuiti ammonta a 64 ore.
3. Il monte ore annuo di cui al comma 1 potrà essere utilizzato anche per le eventuali attività formative previste dalla normativa e necessarie per il rinnovo dei titoli di soggiorno. In tale ottica i datori di lavoro favoriranno la frequenza, da parte dei lavoratori, a corsi di formazione specifici, gestiti da Enti pubblici ovvero organizzati o riconosciuti dagli Enti bilaterali, anche finalizzati al rinnovo dei titoli di soggiorno. L'utilizzo del monte ore per le finalità indicate al presente comma dovrà trovare riscontro in apposita documentazione, riportante anche gli orari delle attività formative esercitate.
4. È esclusa in ogni caso la possibilità di cumulo pluriennale dei permessi in questione che devono essere usufruiti nel periodo annuale di maturazione.

Art. 21 - Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai

centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
2. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.
3. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, tranne quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta direttamente dall'Inps, a seguito di domanda presentata all'Istituto dall'avente diritto, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.
5. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto concordato tra le parti. In caso di mancato accordo, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Art. 22 - Assenze

1. Le assenze del lavoratore debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro. Per quelle derivanti da malattia si applica l'art. 27 e per quelle derivanti da infortunio o malattia professionale l'art. 29.
2. Le assenze non giustificate entro il quinto giorno, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento. A tal fine la relativa lettera di contestazione e quella di eventuale successivo licenziamento saranno inviate all'indirizzo indicato nella lettera di assunzione, così come previsto dall'art. 6, lettera e) del presente contratto.

Art. 23 - Diritto allo studio

1. Tenuto conto della funzionalità della vita familiare, il datore di lavoro favorirà la frequenza del lavoratore a corsi scolastici per il conseguimento del diploma di scuola dell'obbligo o di specifico titolo professionale; un attestato di frequenza deve essere esibito mensilmente al datore di lavoro.
2. Le ore di lavoro non prestate per tali motivi non sono retribuite, ma potranno essere recuperate a regime normale; le ore relative agli esami annuali, entro l'orario giornaliero, saranno retribuite nei limiti di quelle occorrenti agli esami stessi.

Art. 24 - Matrimonio

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

2. Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta, per il periodo del congedo, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni, il compenso sostitutivo convenzionale.
3. La retribuzione del congedo sarà corrisposta a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.
4. Il lavoratore potrà scegliere di fruire del congedo matrimoniale anche non in coincidenza con la data del matrimonio, purché entro il termine di un anno dalla stessa e sempreché il matrimonio sia contratto in costanza dello stesso rapporto di lavoro. La mancata fruizione del congedo a causa di dimissioni del lavoratore non determinerà alcun diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Art. 25 - Tutela della maternità, paternità e genitorialità

1. Si applicano le norme di legge in materia di tutela e sostegno della maternità, della paternità e della genitorialità, con le limitazioni ivi indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi.
2. È vietato adibire al lavoro le donne:
    a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;
    b) per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;
    c) durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati.

   Detti periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla gratifica natalizia e alle ferie.
3. Il padre o il genitore intenzionale, lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa; il congedo è fruibile entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.
4. Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità e/o di paternità alternativo e dell'eventuale congedo parentale di cui al comma 7 del presente articolo, la lavoratrice e/o il lavoratore che ne fruiscono non possono essere licenziati, salvo che per giusta causa. Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice o dal lavoratore in tale periodo sono inefficaci ed improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta o se non intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113, 4° comma, del codice civile. Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice e/o del lavoratore.
5. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, ai sensi del comma 4, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.
6. Si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi, con le limitazioni indicate.
7. Per ogni figlio, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le seguenti modalità:
8. La madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al precedente comma 2 e senza soluzione di continuità con esso, per un periodo

continuativo non superiore a quattro mesi senza maturazione di alcun istituto retributivo diretto e indiretto;

9. Il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, trascorso il periodo di congedo di paternità alternativo e senza soluzione di continuità con esso, per un periodo continuativo non superiore a quattro mesi senza maturazione di alcun istituto retributivo diretto e indiretto.

Dichiarazione congiunta

Le Parti Sociali firmatarie del presente Ccnl, al fine di estendere le tutele delle lavoratrici madri, promuoveranno ogni utile iniziativa nei confronti di enti, organi e istituzioni, tenuto conto delle particolari condizioni esistenti nell'ambito delle famiglie datrici di lavoro domestico.

Art. 26 - Tutela del lavoro minorile

1. Non è ammessa l'assunzione dei minori di anni 16.
2. È ammessa l'assunzione di adolescenti che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico ai sensi della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificata e integrata dal D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, purché sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.
3. È vietato adibire i minori al lavoro notturno, tranne casi di forza maggiore.
4. Sono altresì da osservare le disposizioni dell'art. 4 della legge 2 aprile 1958, n. 339, secondo cui il datore di lavoro, che intenda assumere e fare convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenne, deve farsi rilasciare una dichiarazione scritta di consenso, con sottoscrizione vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore, da parte di chi esercita la potestà genitoriale, cui verrà poi data preventiva comunicazione del licenziamento; il datore di lavoro è impegnato ad una particolare cura del minore, per lo sviluppo ed il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale.

Art. 27 - Malattia

1. In caso di malattia il lavoratore dovrà avvertire tempestivamente il datore di lavoro salvo cause di forza maggiore o obbiettivi impedimenti, entro l'orario contrattualmente previsto per l'inizio della prestazione lavorativa.
2. Il lavoratore dovrà successivamente far pervenite al datore di lavoro il relativo certificato medico, rilasciato entro il giorno successivo all'inizio della malattia. Il certificato, indicante la prognosi di inabilità al lavoro, deve essere consegnato o inviato mediante raccomandata al datore di lavoro entro due giorni dal relativo rilascio.
3. Per i lavoratori conviventi non è necessario l'invio del certificato medico, salvo che non sia espressamente richiesto dal datore di lavoro. Rimane l'obbligo della spedizione del certificato medico per i conviventi, qualora la malattia intervenga nel corso delle ferie o in periodi nei quali i lavoratori non siano presenti nell'abitazione del datore di lavoro.
4. In caso di malattia, al lavoratore, convivente o non convivente, spetta la conservazione del posto per i seguenti periodi:
   a) per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
   b) per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario;

c) per anzianità oltre i 2 anni, 180 giorni di calendario.

5. I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.
6. I periodi di cui al comma 4 saranno aumentati del 50% in caso di malattia oncologica, documentata dalla competente ASL.
7. Durante i periodi indicati nei precedenti commi 4 e 6 decorre, in caso di malattia, la retribuzione globale di fatto per un massimo di 8, 10, 15 giorni complessivi nell'anno per le anzianità di cui alle lettere a), b) e c) dello stesso comma 4, nella seguente misura:
   - fino al 3° giorno consecutivo, il 50% della retribuzione globale di fatto;
   - dal 4° giorno in poi, il 100% della retribuzione globale di fatto.
8. Restano salve le condizioni di miglior favore localmente in atto che si riferiscono alle norme di legge riguardanti i lavoratori conviventi.
9. L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore ammalato non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.
10. La malattia in periodo di prova o di preavviso sospende la decorrenza degli stessi.

Art. 28 - Tutela delle condizioni di lavoro

1. Ogni lavoratore ha diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre, sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente, relativamente agli ambienti domestici. A tal fine il datore di lavoro sarà tenuto a garantire la presenza sull'impianto elettrico di un adeguato interruttore differenziale, cosiddetto salvavita.
2. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro relativi anche all'uso delle attrezzature, ivi compresi gli strumenti telematici e robotici, e all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici.
3. L'informativa si realizzerà all'atto dell'individuazione delle mansioni o del successivo mutamento delle stesse, mediante la consegna dell'apposito documento che verrà elaborato dall'Ente bilaterale di settore - Ebincolf.
4. È facoltà del datore di lavoro installare impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione.
5. L'esistenza o l'installazione di detti impianti devono essere preventivamente comunicate per iscritto al lavoratore e sono comunque vietate nell'alloggio riservato allo stesso ai sensi dell'art. 36, comma 2, nonché nei servizi igienici.
6. Le immagini e le informazioni raccolte a mezzo degli impianti audiovisivi devono essere trattate nel rispetto della vigente disciplina sul trattamento dei dati personali.

Dichiarazione congiunta

Atteso che la violenza e le molestie anche sessuali nel luogo del lavoro domestico costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, le Parti Sociali firmatarie del presente Ccnl concordano di promuovere iniziative, anche tramite gli Enti bilaterali, al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana, siano esse rivolte nei confronti del lavoratore o nei confronti del datore di lavoro o suoi familiari, così come previsto dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019 e dalla Raccomandazione OIL n. 206 del 2019.

Art. 29 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale

1. In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spetta al lavoratore, convivente o non convivente, la conservazione del posto per i seguenti periodi:
    a) per anzianità fino a sei mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
    b) per anzianità da più di sei mesi a due anni, 45 giorni di calendario;
    c) per anzianità oltre i due anni, 180 giorni di calendario.
2. I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.
3. Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spettano le prestazioni previste dal D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni.
4. Le prestazioni vengono erogate dall'INAIL, al quale il datore di lavoro deve denunciare tutti gli infortuni o malattie professionali nei seguenti termini:
    - entro le 24 ore e telegraficamente per quelli mortali o presunti tali;
    - entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di infortunio o di malattia professionale, per gli eventi prognosticati non guaribili entro tre giorni;
    - entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di prosecuzione, per gli eventi inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni ma non guariti entro tale termine.
5. La denuncia all'INAIL deve essere redatta su apposito modello predisposto da parte di detto istituto e corredata dal certificato medico. Altra denuncia deve essere rimessa entro gli stessi termini all'autorità di Pubblica Sicurezza nei casi di legge.
6. Il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di assenza per infortunio o malattia professionale.
7. L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.
8. L'infortunio e la malattia professionale in periodo di prova o di preavviso sospendono la decorrenza degli stessi.

Art. 30 - Tutele previdenziali

1. Il lavoratore deve essere assoggettato alle forme assicurative e previdenziali previste dalla legge, sia nel caso di rapporto in regime di convivenza che di non convivenza.
2. In caso di pluralità di rapporti in capo allo stesso lavoratore le forme assicurative e previdenziali devono essere applicate da ciascun datore di lavoro.
3. È nullo ogni patto contrario.

Art. 31 - Servizio militare e richiamo alle armi

1. Si fa riferimento alle leggi che disciplinano la materia.

Art. 32 - Trasferimenti

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

2. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposta, per i primi 15 giorni di assegnazione alla nuova sede di lavoro, una diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto afferente tale periodo.
3. Al lavoratore trasferito sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé ed i propri effetti personali, ove alle stesse non provveda direttamente il datore di lavoro.
4. Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, ove non sia stato rispettato il termine di cui al comma 1.

Art. 33 - Trasferte

1. Il lavoratore convivente di cui all'art. 14, comma 1, è tenuto, ove richiesto dal datore di lavoro, a recarsi in trasferta, ovvero a seguire il datore di lavoro o la persona alla cui cura egli è addetto, in soggiorni temporanei in altro comune e/o in residenze secondarie. In tali località il lavoratore fruirà dei riposi settimanali.
2. Nei casi di trasferta indicati al comma 1, saranno rimborsate al lavoratore le eventuali spese di viaggio che egli abbia direttamente sostenuto in tali occasioni. Sarà inoltre corrisposta al lavoratore una diaria giornaliera, pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera, di cui alla tabella A, per tutti i giorni nei quali egli sia stato in trasferta ovvero si sia recato in soggiorni temporanei, come indicato al comma 1, salvo il caso in cui il relativo obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

Art. 34 - Retribuzione e prospetto paga

1. Il datore di lavoro, contestualmente alla corresponsione periodica della retribuzione, deve predisporre un prospetto paga in duplice copia, una per il lavoratore, firmata dal datore di lavoro, e l'altra per il datore di lavoro, firmata dal lavoratore.
2. La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:
    a) retribuzione minima contrattuale di cui all'art. 35, comprensiva per i livelli D) e D super) di uno specifico elemento denominato indennità di funzione;
    b) eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 37;
    c) eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
    d) eventuale superminimo.
3. Sino al compimento del sesto anno di età di ciascun bambino assistito, l'assistente familiare inquadrata nel profilo B Super), lett. b) (baby sitter) avrà diritto a percepire, oltre al minimo retributivo di cui all'art. 35, anche l'indennità mensile di cui alla successiva Tabella H). Tale indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.
4. Al lavoratore inquadrato nel livello C Super) o D Super) addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente, è altresì dovuta l'indennità mensile nella misura di cui alla Tabella I). Tale indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.
5. Nel prospetto paga dovrà risultare se l'eventuale trattamento retributivo di cui alla lettera d) del comma 2 sia una condizione di miglior favore *'ad personam'* non assorbibile; dovranno altresì risultare, oltre alle voci di cui al comma 2, i compensi per le ore straordinarie prestate e per festività nonché le trattenute per oneri previdenziali.

6. Il datore di lavoro deve rilasciare un'attestazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno; l'attestazione deve essere rilasciata almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini di presentazione della dichiarazione dei redditi, ovvero in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.
7. Al lavoratore inquadrato nei livelli B), B super) e C super) in possesso della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 in corso di validità, è dovuta l'indennità mensile di cui alla Tabella L). Tale indennità è assorbibile da eventuali trattamenti retributivi di miglior favore complessivamente percepiti dal lavoratore. Ai fini del diritto all'indennità della Tabella L), è onere del lavoratore comunicare per iscritto al datore di lavoro il conseguimento, anche in corso di rapporto di lavoro, di detta certificazione e consegnarne copia.

Nota a verbale

Allo scadere della validità della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 l'indennità di cui alla Tabella L) non sarà più dovuta.

Art. 35 - Minimi retributivi

1. I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D, E, G, H, I ed L allegate al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 38.

Art. 36 - Vitto e alloggio

1. Il vitto dovuto al lavoratore deve assicurargli una alimentazione sana e sufficiente; l'ambiente di lavoro non deve essere nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso.
2. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.
3. I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella Tabella F allegata al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 38. I valori mensili si ottengono moltiplicando per 30 quelli giornalieri.

Art. 37 - Scatti di anzianità

1. A decorrere dal 22 maggio 1972 spetta al lavoratore, per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% sulla retribuzione minima contrattuale.
2. A partire dal 1° agosto 1992 gli scatti non sono assorbibili dall'eventuale superminimo.
3. Il numero massimo degli scatti è fissato in 7.

Nota a verbale

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

Art. 38 - Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio

1. Le retribuzioni minime contrattuali e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal presente contratto, sono variati, da parte della Commissione Nazionale per l'aggiornamento retributivo di cui all'art. 45, secondo le variazioni

del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'ISTAT al 30 novembre di ogni anno.

1. La Commissione verrà a tal fine convocata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro e non oltre il 20 dicembre di ciascun anno, in prima convocazione, e, nelle eventuali successive convocazioni, ogni 15 giorni. Dopo la terza convocazione, in caso di mancato accordo o di assenza delle parti, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è delegato dalle Organizzazioni ed Associazioni stipulanti a determinare la variazione periodica della retribuzione minima, secondo quanto stabilito al comma 1, in misura pari al 90% 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.
2. Le retribuzioni minime contrattuali ed i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati ai sensi dei commi precedenti, hanno decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno, se non diversamente stabilito dalle Parti.

Art. 39 - Tredicesima mensilità

1. In occasione del Natale, e comunque entro il mese di dicembre, spetta al lavoratore una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale di fatto, in essa compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio, così come chiarito nelle note a verbale apposte in calce al presente contratto.
2. Per coloro le cui prestazioni non raggiungano un anno di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.
3. La tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli enti preposti.

Art. 40 - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

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

per i rapporti non inferiori a 25 ore settimanali:

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

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

per i rapporti inferiori alle 25 ore settimanali:

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

2. I termini di preavviso di cui al comma precedente saranno raddoppiati nell'eventualità in cui il datore di lavoro intimi il licenziamento prima del trentunesimo giorno successivo al termine del congedo per maternità.
3. Per i portieri privati, custodi di villa ed altri dipendenti che usufruiscono con la famiglia di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro, e/o messo a disposizione dal medesimo, il preavviso è di:
    - 30 giorni di calendario, sino ad un anno di anzianità,
    - 60 giorni di calendario per anzianità superiore.

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

4. In caso di mancato o insufficiente preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso.
5. Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso il lavoratore.
6. Al lavoratore che si dimette per giusta causa compete l'indennità di mancato preavviso.
7. In caso di morte del datore di lavoro il rapporto può essere risolto con il rispetto dei termini di preavviso indicati nel presente articolo.
8. I familiari coabitanti, i coniugi, le persone unite da unione civile o da stabile convivenza di fatto ai sensi della L. n. 76/2016 e successive modificazioni ed integrazioni, il cui stato familiare sia certificato da registrazione storico anagrafica, sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati dal prestatore di lavoro. In ogni caso il soggetto obbligato in solido risponde solo entro i limiti della durata temporale risultante dalla suddetta registrazione storico anagrafica.
9. Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, sarà tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.

Art. 41 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) determinato, a norma della legge 29 maggio 1982, n. 297, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio: il totale è diviso per 13,5. Le quote annue accantonate sono incrementate a norma dell'art. 1, comma 4, della citata legge, dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionato, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.
2. I datori di lavoro anticiperanno, a richiesta del lavoratore e per non più di una volta all'anno, il T.F.R. nella misura massima del 70% di quanto maturato.
3. L'ammontare del T.F.R. maturato annualmente dal 29 maggio 1982 al 31 dicembre 1989 va riproporzionato in ragione di 20/26 per i lavoratori allora inquadrati nella seconda e terza categoria.
4. Per i periodi di servizio antecedenti il 29 maggio 1982 l'indennità di anzianità è determinata nelle seguenti misure:

A. Per il rapporto di lavoro in regime di convivenza, o di non convivenza con orario settimanale superiore alle 24 ore:
   1) per l'anzianità maturata anteriormente al 1° maggio 1958:
      a) al personale già considerato impiegato: 15 giorni per anno per ogni anno d'anzianità;
      b) al personale già considerato operaio: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;
   2) per l'anzianità maturata dopo il 1° maggio 1958 e fino al 21 maggio 1974:
      a) al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità;
      b) al personale già considerato operaio: 15 giorni per ogni anno d'anzianità;
   3) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 28 maggio 1982:
      a) al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità;
      b) al personale già considerato operaio: 20 giorni per ogni anno d'anzianità.

B. Per il rapporto di lavoro di meno di 24 ore settimanali:
   1) per l'anzianità maturata anteriormente al 22 maggio 1974: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;
   2) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 31 dicembre 1978: 10 giorni per ogni anno d'anzianità;
   3) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1979 al 31 dicembre 1979: 15 giorni per ogni anno d'anzianità;
   4) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1980 al 29 maggio 1982: 20 giorni per ogni anno d'anzianità.

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

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

Art. 42 - Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del lavoratore, le indennità di preavviso ed il T.F.R. devono corrispondersi al coniuge, ai figli o, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.
2. La ripartizione delle indennità e del T.F.R., se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme di legge.
3. In mancanza dei superstiti sopra indicati, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria e legittima.

Art. 43 - Permessi sindacali

1. I componenti degli organismi direttivi territoriali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, la cui carica risulti da apposita attestazione dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza, rilasciata all'atto della

nomina, da presentare al datore di lavoro, hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione documentata alle riunioni degli organismi suddetti, nella misura di 6 giorni lavorativi nell'anno.
2. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione al datore di lavoro di norma 3 giorni prima, presentando la richiesta di permesso rilasciata dalle Organizzazioni Sindacali di appartenenza.

Art. 44 - Interpretazione del Contratto
1. Le controversie individuali e collettive che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro, riguardanti l'interpretazione autentica delle norme del presente contratto, possono essere demandate alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 46.
2. La Commissione si pronuncerà entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 45 - Commissione Nazionale per l'aggiornamento retributivo
1. È costituita una Commissione Nazionale presso il Ministero del Lavoro e Previdenza sociale, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e delle Associazioni dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto.
2. Ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori e ciascuna associazione dei datori di lavoro designa il proprio rappresentante nella Commissione, la quale delibera all'unanimità.
3. La Commissione Nazionale ha le funzioni di cui agli artt. 35, 36 e 38.

Art. 46 - Commissione Paritetica Nazionale
1. Presso l'Ente bilaterale di cui all'art. 48 è costituita una Commissione Paritetica Nazionale, composta da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS. dei lavoratori e da uguale numero di rappresentanti delle Associazioni dei datori di lavoro, stipulanti il presente contratto.
2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti, oltre a quello indicato all'art. 44:
    a) esprimere pareri e formulare proposte per quanto si riferisce all'applicazione del presente contratto di lavoro e per il funzionamento delle Commissioni territoriali di conciliazione;
    b) esaminare le istanze delle Parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
    c) esperire il tentativo di conciliazione per le controversie insorte tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e le OO.SS. territoriali dei lavoratori, facenti capo alle Associazioni ed Organizzazioni Nazionali, stipulanti il presente contratto.
3. La Commissione Nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle Parti stipulanti il presente contratto.
4. Le Parti si impegnano a riunire la Commissione almeno 2 volte all'anno, in concomitanza con le riunioni della Commissione di cui all'art. 45.

Art. 47 - Commissioni territoriali di conciliazione

1. Per tutte le vertenze individuali di lavoro relative all'applicazione del presente contratto, le parti potranno esperire, prima dell'azione giudiziaria, il tentativo di conciliazione, di cui all'articolo 410 e seguenti del Cod. Proc. Civ., presso una sede delle Associazioni territoriali dei datori di lavoro o delle OO.SS. territoriali dei lavoratori facenti capo alle Associazioni e Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente contratto.
2. Il lavoratore deve essere assistito dal rappresentante di una Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto. In caso di assenza del rappresentante di un'Associazione datoriale, nel verbale di conciliazione deve essere esplicitato che il datore di lavoro è stato informato della possibilità di essere assistito da un'Associazione datoriale e che vi abbia espressamente rinunciato.
3. La conciliazione, che produce fra le parti gli effetti di cui all'art. 2113, 4° comma, codice civile, dovrà risultare da apposito verbale.

Art. 48 - Ente bilaterale Ebincolf

1. L'Ente bilaterale è un organismo paritetico così composto: per il 50% da FIDALDO (attualmente costituita come indicato in epigrafe) e DOMINA, e per l'altro 50%, da Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS e Federcolf.
2. L'Ente bilaterale nazionale ha le seguenti funzioni:
   a) istituisce l'osservatorio che ha il compito di effettuare analisi e studi, al fine di cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel nostro Paese. A tal fine, l'osservatorio dovrà rilevare:
      - la situazione occupazionale della categoria;
      - le retribuzioni medie di fatto;
      - il livello di applicazione del Ccnl nei territori;
      - il grado di uniformità sull'applicazione del Ccnl e delle normative di legge ai lavoratori immigrati;
      - la situazione previdenziale e assistenziale della categoria;
      - i fabbisogni formativi;
      - le analisi e le proposte in materia di sicurezza;
   b) promuove ai vari livelli iniziative in materia di formazione, qualificazione professionale e certificazione delle competenze, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, nonché di informazione in materia di sicurezza.

Art. 49 - Contrattazione di secondo livello

1. La contrattazione di secondo livello fra le OO.SS. e le Associazioni datoriali firmatarie del presente Ccnl potrà riferirsi, di norma, ad ambito regionale ovvero provinciale per le province autonome di Trento e Bolzano.
   In deroga a quanto sopra previsto, l'ambito territoriale della contrattazione di secondo livello potrà riferirsi anche alle città metropolitane.
2. La contrattazione di cui al precedente comma avrà luogo presso l'Ebincolf, con la presenza e l'accordo di tutti i soggetti firmatari il presente Ccnl.
3. Essa riguarderà esclusivamente le seguenti materie:
   i. indennità di vitto e alloggio;
   ii. ore di permesso per studio e/o formazione professionale.

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

Art. 50 - Cas.sa.Colf

1. Cas.sa.Colf è un organismo paritetico composto per il 50% da FIDALDO e DOMINA, e per l'altro 50% da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS e Federcolf.
2. La Cas.sa.Colf ha lo scopo di fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e datori di lavoro, comprensivi di trattamenti assistenziali sanitari e assicurativi, integrativi e aggiuntivi delle prestazioni pubbliche.

Art. 51 - Fondo Colf

1. Il Fondo Colf è un organismo paritetico composto per il 50% da FIDALDO e DOMINA, e per l'altro 50% da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS e Federcolf.
2. Il suo scopo istituzionale è quello di ricevere il contributo versato ai sensi del successivo art. 54 e destinarlo per il funzionamento degli strumenti contrattuali di cui ai precedenti articoli 45 e seguenti.

Art. 52 - Previdenza complementare

1. Le Parti concordano di istituire una forma di previdenza complementare per i lavoratori del settore, con modalità da concordare entro tre mesi dalla stipula del presente contratto.
2. Per la pratica realizzazione di quanto previsto al precedente comma le Parti convengono che il contributo a carico del datore di lavoro sia pari allo 1 per cento della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto e il contributo a carico del lavoratore sia pari allo 0,55 per cento della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 53 - Fondi paritetici e Interprofessionali

1. Le Parti concordano di verificare nel corso della vigenza del presente contratto le condizioni affinché gli assistenti familiari possano accedere ai piani formativi attuati dai Fondi Paritetici Interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000.

Art.54 - Contributi di assistenza contrattuale

1. Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli artt. 44, 45, 46, 47, 48, 50 e 51 del presente contratto e per il funzionamento degli organismi paritetici al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le Organizzazioni e Associazioni stipulanti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale, ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311, con esazione a mezzo degli strumenti previsti dalla normativa per il versamento dei contributi previdenziali obbligatori o con la diversa modalità concordata tra le Parti.
2. I contributi di cui al comma 1 sono obbligatori. Sono tenuti al loro versamento tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura oraria di euro 0,06 dei quali 0,02 a carico del lavoratore.
3. Le Parti si danno atto che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo,

i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro, hanno natura retributiva, con decorrenza dal 1° luglio 2007.

Art. 55 - Aumenti retributivi

1. Le parti concordano l'aumento dei minimi retributivi per il periodo di vigenza contrattuale. Per i lavoratori conviventi inquadrati nel livello BS della tabella A, l'aumento sarà di €. 100,00 con i seguenti importi mensili e relative decorrenze:
   - 1° gennaio 2026 40 €;
   - 1° gennaio 2027 30 €;
   - 1° gennaio 2028 15 €;
   - 1° settembre 2028 15 €.

   Per tutti gli altri livelli/tabelle l'aumento dei minimi retributivi sarà riproporzionato con le stesse modalità e termini.
2. Le retribuzioni minime contrattuali dei livelli A e AS sulle quali verranno applicati gli aumenti sono quelle risultanti nelle tabelle A e C.
3. L'indennità ex art. 34 comma 7 prevista dalla tabella L viene aggiornato a 30 € mensili a far data dal 1° gennaio 2026.
4. Il sistema di variazione periodica dei minimi retributivi di cui all'art. 38 si applicherà alle retribuzioni incrementate ai sensi del presente articolo, come da esemplificazione contenuta nell'appendice del presente contratto.

Art. 56 - Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dal 1° novembre 2025 e scadrà il 31 ottobre 2028. Esso resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo.
2. In caso di mancata disdetta di una delle parti, da comunicarsi almeno 3 mesi prima della data di scadenza a mezzo PEC con avviso di consegna e/o lettera raccomandata con avviso di ricevimento, il contratto s'intenderà tacitamente rinnovato per un triennio.

Chiarimenti a verbale.

1) Il calcolo della retribuzione giornaliera si ottiene determinando 1/26 della retribuzione mensile. Esempio: paga oraria per numero di ore lavorate nella settimana per 52:12:26=1/26 della retribuzione mensile.
2) Quando nel contratto viene usata l'espressione "giorni di calendario" si considerano i trentesimi della mensilità (esempio: malattia).
3) Quando nel contratto viene usata l'espressione "giorni lavorativi" si considerano i ventiseiesimi della mensilità (esempio: ferie).
4) Le frazioni di anno si computano a mesi interi e le frazioni di mese, quando raggiungono o superano i 15 giorni di calendario, si computano a mese intero.
5) Per "retribuzione globale di fatto" s'intende quella comprensiva di tutte le indennità di cui alle tabelle allegate, ivi incluse le indennità di vitto e alloggio.

Appendice n. 1:

Art. 55, comma 1 determinazione della retribuzione dovuta nel triennio:
Esemplificazione per il Livello BS) convivente:

- retribuzione in corso a dicembre 2025 + €. 40,00 + ISTAT ai sensi dell'art. 38 del CCNL= nuova retribuzione decorrente da gennaio 2026;
- retribuzione in corso a gennaio 2026 + € 30,00 + ISTAT ai sensi dell'art. 38 del CCNL = nuova retribuzione decorrente da gennaio 2027;
- retribuzione in corso a gennaio 2027 + 15,00 + ISTAT ai sensi dell'art. 38 del CCNL = nuova retribuzione decorrente da gennaio 2028;
- retribuzione in corso a gennaio 2028 + 15,00 = nuova retribuzione decorrente da settembre 2028.

Scheda A. Livelli e mansioni

in ***grassetto* sono indicate le mansioni da trascrivere nel contratto di lavoro domestico*

Livello A		
Mansioni	a	**Addetto alle pulizie**. Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa
	b	**Aiuto di cucina**. Svolge esclusivamente mansioni di supporto al cuoco
	c	**Stalliere**. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i
	d	**Assistente ad animali domestici**. Svolge esclusivamente mansioni di assistenza ad animali domestici
	e	**Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi**
	f	**Operaio comune**. Svolge esclusivamente mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione

Livello A Super		
Mansioni	a	**Addetto alla compagnia**. Svolge esclusivamente mansioni di mera compagnia a persone adulte autosufficienti, senza effettuare alcuna altra prestazione di lavoro

Livello B		
Mansioni	a	**Collaboratore familiare generico polifunzionale**. Svolge le plurime incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, promiscuamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell'ambito del livello di appartenenza
	b	**Custode di abitazione privata**. Svolge mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia
	c	**Addetto alla stireria**. Svolge mansioni relative alla stiratura
	d	**Cameriere**. Svolge servizio di tavola e di camera
	e	**Giardiniere**. Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione
	f	**Operaio qualificato**. Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione
	g	**Autista**. Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia
	h	**Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro**. Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltreché occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro

Livello B Super

Mansioni	a	**Assistente familiare che assiste persone autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti**
	b	**Assistente familiare che assiste bambini (baby sitter), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti**

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

Livello C Super		
Mansioni	a	**Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (non formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti**

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

Livello D Super		
Mansioni	a	**Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti**
	b	**Direttore di casa**. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa
	c	**Assistente familiare educatore formato**. Lavoratore che, nell'ambito di progetti educativi e riabilitativi elaborati da professionisti individuati dal datore di lavoro, attua specifici interventi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali, in autonomia, di persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica oppure da disturbi dell'apprendimento o relazionali

Note

1. Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni promiscue ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti.
2. Per persona autosufficiente si intende il soggetto in grado di compiere le più importanti attività relative alla cura della propria persona ed alla vita di relazione.
3. La formazione del personale per l'assistenza a persona non autosufficiente, laddove prevista per l'attribuzione della qualifica, si intende conseguita quando il lavoratore sia in possesso di diploma nello specifico campo oggetto della propria mansione, conseguito in Italia o all'estero, purché equipollente, anche con corsi di formazione aventi la durata minima prevista dalla legislazione regionale e comunque non inferiore a 500 ore.
4. Ai fini del diritto all' inquadramento nel livello D Super, è onere del lavoratore comunicare per iscritto al datore di lavoro il conseguimento, anche in corso di rapporto di lavoro, di detto diploma e consegnarne copia.
5. Le parti firmatarie, in merito al profilo c) "Assistente a familiare educatore formato" inquadrato nel livello D Super, precisano che per il profilo indicato non si intende la figura professionale dell'educatore professionale disciplinata dalla c.d. "Legge Iori" (art. 1, commi 594 e seguenti, L. n. 205 del 2017).
6. Al lavoratore inquadrato nei livelli B), B super) e C super) in possesso della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 in corso di validità, è dovuta l'indennità mensile di cui alla Tabella L). Tale indennità è assorbibile da eventuali trattamenti retributivi di miglior favore complessivamente percepiti dal lavoratore. Ai fini del diritto all'indennità della tabella L), è onere del lavoratore comunicare per iscritto al datore di lavoro il conseguimento, anche in corso di rapporto di lavoro, di detta certificazione e consegnarne copia.

Scheda B. Tabelle minimi retributivi
Consulta il sito di DOMINA

Scheda C. Tabella contributi INPS e contributi associativi Fondo Colf - Cas.Sa.Colf (codice F2)
Consulta il sito di DOMINA

Scheda D. Quaderni EBINCOLF per la sicurezza sul lavoro domestico di cui all'articolo 28 del CCNL
LA PULIZIA E L'IGIENE DELLA CASA
Consulta il sito di EBINCOLF
LA CORRENTE ELETTRICA IN CASA
Consulta il sito di EBINCOLF
LE SCALE E GLI SGABELLI
Consulta il sito di EBINCOLF
L'USO DEL GAS IN CASA
Consulta il sito di EBINCOLF
LA MOVIMENTAZIONE E IL SOLLEVAMENTO CARICHI
Consulta il sito di EBINCOLF

Scheda E. CASSACOLF
CONTRIBUTI OBBLIGATORI DA VERSARE –
Consulta il sito di Cas.Sa.Colf
REGOLAMENTO CASSACOLF – Consulta il sito di Cas.Sa.Colf
PRESTAZIONI – Consulta il sito di Cas.Sa.Colf
MODULISTICA – Consulta il sito di Cas.Sa.Colf

AUTORE

Avv. Massimo De Luca

L'avvocato Massimo De Luca è un giuslavorista con una consolidata e riconosciuta specializzazione nel settore del lavoro domestico, a livello nazionale e internazionale. Fin dall'inizio della propria attività professionale ha orientato in modo continuativo la propria competenza verso la consulenza e il contenzioso in materia di rapporti di lavoro domestico, assistendo famiglie datrici di lavoro nelle diverse fasi del rapporto.

Nel corso della sua carriera ha ricoperto incarichi di rilievo anche in ambito istituzionale, contribuendo attivamente allo sviluppo e alla regolazione del settore. In particolare, ha partecipato dal 2007 alle diverse stesura per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore domestico, operando a tutela degli interessi dei datori di lavoro per conto dell'Associazione di DOMINA, con un apporto tecnico-giuridico finalizzato a garantire equilibrio contrattuale, certezza delle regole e sostenibilità dei rapporti di lavoro.

Accanto all'attività professionale e contrattuale, l'avvocato De Luca è impegnato in modo costante nella formazione degli operatori del settore del lavoro di cura. Svolge attività di docenza, progettazione formativa e divulgazione giuridica rivolta a datori di lavoro, consulenti, associazioni e operatori professionali, collaborando anche con organismi internazionali, sui temi del lavoro domestico, della tutela dei diritti e della promozione del lavoro regolare.

La sua formazione e l'esperienza maturata sul campo gli consentono di operare con continuità sia in ambito stragiudiziale – attraverso consulenza preventiva, supporto alla redazione dei contratti e alla gestione dei rapporti di lavoro – sia in ambito giudiziale, dove assiste i clienti nelle controversie relative al lavoro domestico, con operatività estesa su tutto il territorio nazionale.

Sito dello Studio Legale dell' Avv. Massimo De Luca
Segui gli aggiormaneti dal Blog
Iscriviti alla Community di Whatsapp dei Datori di Lavoro Domestico

Pubblicazioni complete per famiglie
Datori di lavoro domestico

Le pubblicazioni, disponibili sia in versione ebook sia in cartacea, rappresentano strumenti di consultazione completi e intuitivi, indispensabili per chi deve assumere un lavoratore domestico: colf, badanti, baby sitter, assistenti familiari. Pensati per famiglie e per singoli datori di lavoro domestico, con taglio estremamente pratico e mettendo a disposizione esempi e modelli, i testi guidano alla gestione del rapporto di lavoro, dall'assunzione alla risoluzione del contratto.

Il contenuto del volume è conforme alle disposizioni del CCNL sulla disciplina del lavoro domestico. DOMINA – Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico, in qualità di organizzazione firmataria del CCNL, dopo le dovute verifiche attesta che il materiale rispetta integralmente la normativa di settore.

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
FAMIGLIE DATORI
DI LAVORO DOMESTICO

Massimo De Luca
studiolegaledl.it

Gestione
COLF BADANTE