

Contratto Collettivo Nazionale dei Dipendenti del Lavoro Domestico

L'anno 2018, il giorno 18 del mese di Ottobre in Roma:

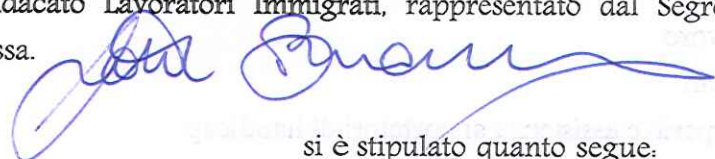
TRA LE PARTI SOCIALI DATORIALI E DEI LAVORATORI

ANIAM - Associazione Nazionale Imprenditori Artigiani e Commercianti, rappresentata dal Vice Presidente Nazionale *pt*, Francesco Coppola 

ADICOLF - Associazione Datoriale Italiana Colf, rappresentata dal Presidente Nazionale *pt*, D.ssa Carullo Ermelinda 

E

SINAILP - Confederazione Sindacale Nazionale Autonoma dei Lavoratori e dei Pensionati, rappresentata dal Segretario Generale *pt*, Avvocato Orazio Sorece 

SLI - Sindacato Lavoratori Immigrati, rappresentato dal Segretario Nazionale *pt*, Salvatore Buonamassa 

si è stipulato quanto segue.

Il presente CCNL per i Dipendenti del Lavoro Domestico

Articolo 1 - Campo di Applicazione e Validità

Articolo 2 - Decorrenza e Durata

Articolo 3 - Interpretazione del Contratto

Articolo 4 - Commissione Paritetica Nazionale

Articolo 5 - Trattenute Sindacali

Articolo 6 - Categoria dei Lavoratori

Articolo 7 - Costituzione del Rapporto di lavoro

Articolo 8 - Periodo di Prova

Articolo 9 - Documentazione

Articolo 10 - Contratto di Lavoro

Articolo 11 - Assunzione a Tempo Determinato

Articolo 12 - Lavoro Ripartito

Articolo 13 - Tutela dei Lavoratori Adolescenti

Articolo 14 - Discontinue prestazioni assistenziali durante l'attesa notturna
Articolo 15 - Prestazioni esclusivamente d'attesa
Articolo 16 - Riposo settimanale
Articolo 17 - Orario di Lavoro
Articolo 18 - Lavoro straordinario - notturno
Articolo 19 - Festività
Articolo 20 - Ferie
Articolo 21 - Assenze e permessi
Articolo 22 - Sospensioni di Lavoro extraferiali
Articolo 23 - Riposo Settimanale
Articolo 24 - Permessi sindacali
Articolo 25 - Diritto allo studio
Articolo 26 - Permessi per Formazione Professionale
Articolo 27 - Matrimonio
Articolo 28 - Banca ore
Articolo 29 - Tutela delle Lavoratrici madri
Articolo 30 - Malattia
Articolo 31 - Infortunio sul Lavoro
Articolo 32 - Tutele Previdenziali
Articolo 33 - Gravidanza, puerperio e assistenza ai portatori di handicap
Articolo 34 - Retribuzione e prospetto paga
Articolo 35 - Minimi Retributivi
Articolo 36 - Vitto e alloggio
Articolo 37 - Trasferimenti
Articolo 38 - Trasferte
Articolo 39 - Variazione dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio
Articolo 40 - Tredicesima mensilità
Articolo 41 - Cessazione del rapporto di lavoro
Articolo 42 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)
Articolo 43 - Morte del lavoratore - Corresponsione delle indennità
Articolo 44 - Sanzioni disciplinari
Articolo 45 - Contrattazione di II Livello
Articolo 46 - Ente Bilaterale e Formazione
Articolo 47 - Commissioni Territoriali di Conciliazione
Articolo 48 - Contributi di Assistenza Contrattuale
Articolo 49 - Previdenza Complementare
Articolo 50 - Cassa Colf Italia

Cataldo Lendinola

Gen. Dr. Francesco Loppo

Articolo 51 - Dimissioni

Articolo 52 - Dimissioni per matrimonio

Articolo 53 - Dimissioni per maternità

1. Allegato - "A" Tabelle Retributive;
2. Allegato - "B" - Statuto Cassa Colf Italia.

Letti approvati e sottoscritti da tutti i Rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti

TTITOLO I - PREMESSA

Articolo 1 - Campo di Applicazione e Validità

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato tra:

ANIAM - Associazione Nazionale Imprenditori Artigiani e Commercianti;

ADICOLF - Associazione Datoriale Italiana Colf;

e

SINAILP - Confederazione Sindacale Nazionale Autonoma dei Lavoratori e dei Pensionati;

SLI - Sindacato Lavoratori Immigrati.

Le parti, *qq.* di Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, comparativamente a carattere nazionale, ribadiscono che il presente CCNL dei Dipendenti del Lavoro Domestico, deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente, quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Pertanto, si impegnano, a sostenere la corretta applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in tutte le sedi Istituzionali competenti.

Le Parti sottolineano, altresì, il comune intento di addivenire, nella continuità e nel rispetto delle reciproche prerogative, ad una nuova fase di concertazione finalizzata a conseguire gli obiettivi di sviluppo economico e di crescita occupazionale, formulati sulla base dei suddetti indirizzi comunitari, attraverso:

- una rinnovata stagione di concertazione ed un conseguente riassetto delle regole che assicurino l'autonomia e la responsabilità delle parti sociali, prevedendo meccanismi

Carullo Gennaro
forcelloppes
San D
Roberto

procedurali che consentano di favorire processi di sviluppo economico del settore e, conseguentemente, creazione di nuova occupazione;

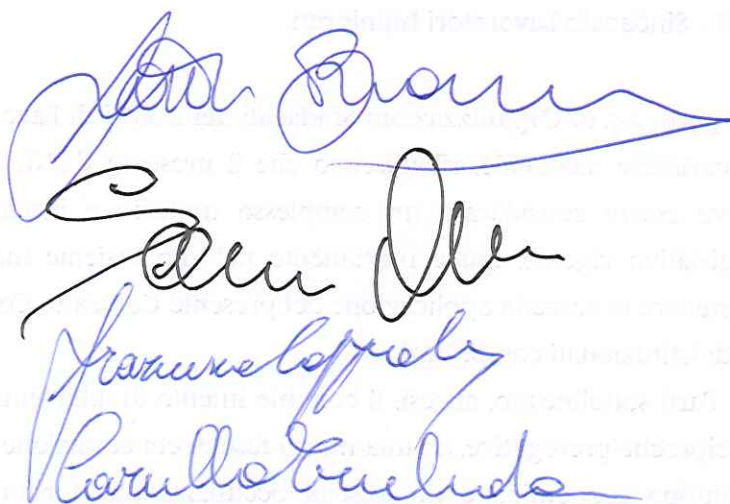
- un consolidamento del ruolo della Bilateralità che si sviluppa attraverso la realizzazione di obiettivi che le Parti Sociali definiscono nell'ambito della contrattazione affinché si potenzi la logica del servizio ai Datori e ai Lavoratori.

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni Sindacali Datoriali e dei Lavoratori, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del Settore del Lavoro Domestico, in riferimento all'occupazione, convengono, altresì, di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori del settore anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori del settore.

Le Parti convengono, inoltre, di elaborare interventi congiunti nei confronti degli Organi Governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo e alle tutele dei lavoratori del Settore Domestico ed in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Quindi il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in tutta la sua articolata disciplina è applicabile, in maniera unitaria e non parziale, su tutto il territorio nazionale ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.



TITOLO II

GENERALITÀ E RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 - Decorrenza e Durata

Il presente contratto decorre dal 18 ottobre 2018 e scadrà il 31 dicembre 2021; esso resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo.

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

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

Art. 3 - Interpretazione del Contratto

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. 4.

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

Articolo 4 - Commissione Paritetica Nazionale

Le parti sociali si obbligano a costituire una **Commissione Paritetica Nazionale** composta da un Rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori che hanno stipulato il presente contratto e da un uguale numero di Rappresentanti delle Organizzazioni dei Datori di lavoro. La Commissione ha il compito di esperire il tentativo di conciliazione per le controversie insorte tra le Organizzazioni Territoriali dei Datori di lavoro e le Organizzazioni Sindacali Territoriali dei Lavoratori, facenti capo alle Organizzazioni Nazionali che hanno stipulato il presente contratto.

Essa dovrà inoltre:

- verificare e vigilare sulla sicurezza del lavoro;

- fornire linee di indirizzo per la contrattazione di 2° livello;
- fornire interpretazioni delle norme contrattuali;
- fornire pareri sull'applicazione del presente contratto.

La Commissione ha funzione di surroga nei confronti delle Commissioni Territoriali di Conciliazione ove inadempienti o inesistenti in relazione a qualsiasi problematica dovesse insorgere fra le parti e le loro Istituzioni Territoriali.

Articolo 5 - Trattenute Sindacali

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

TITOLO III

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI – MANSIONI

Articolo 6 - Categoria dei Lavoratori

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

Livello A

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

Profili :

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

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

Addetto alla lavanderia. Svolge mansioni relative alla lavanderia;

Aiuto di cucina. Svolge mansioni di supporto al cuoco;

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

Assistente ad animali domestici. Svolge mansioni di assistenza ad animali domestici;

Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;

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

Livello A Super

Profili.

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

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

Livello B

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

Profili.

Collaboratore generico polifunzionale. Svolge le incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, anche congiuntamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell'ambito del livello di appartenenza;

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;

Addetto alla stireria. Svolge mansioni relative alla stiratura;

Cameriere. Svolge servizio di tavola e di camera;

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

Operaio qualificato. Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione;

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

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

Profilo.

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

Livello C

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

Profilo.

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.

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

Livello D

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

Profili.

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

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

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

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

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;

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

Livello D Super

Profili.

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

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

Inoltre il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni plurime ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti.

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

La formazione del personale, 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.

TITOLO IV

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 7 – Costituzione del Rapporto di Lavoro

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

- data di assunzione;
- durata del periodo di prova;
- qualifica del lavoratore ;
- retribuzione;
- orario di lavoro;
- l'indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
- l'eventuale convivenza, totale o parziale;
- la durata dell'orario di lavoro ;
- l'eventuale tenuta di lavoro, posta comunque a carico del Datore di lavoro, ove il lavoratore sia tenuto ad una divisa.

Articolo 8 – Periodo di Prova

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

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

Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro 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.

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

Articolo 9 – Documentazione

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve consegnare al Datore di lavoro i seguenti documenti.

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

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

Articolo 10 – Contratto di Lavoro

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

- a) data dell'inizio del rapporto di lavoro;
- b) livello di appartenenza, nonché, per i collaboratori familiari con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetti all'assistenza di persone, l'anzianità di servizio nel livello A o, se maturata prima del 1 marzo 2007, nella ex terza categoria;
- c) durata del periodo di prova;
- d) esistenza o meno della convivenza;
- e) la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro; per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovrà indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza purché in costanza di rapporto di lavoro;
- f) durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
- g) eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal Datore di lavoro;
- h) collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica;
- i) retribuzione pattuita;

- l) luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
- m) periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
- n) indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
- o) applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto, ivi compreso la corresponsione dei contributi di assistenza contrattuale.

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

Art. 11 Assunzione a Tempo Determinato

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.

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

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

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 fruitori dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto; – per sostituire lavoratori in ferie; – per l'assistenza extradomiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.

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

Art. 12 – Lavoro Ripartito

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.

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.

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.

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.

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

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

Articolo 13 – Tutela dei Lavoratori Adolescenti

Nei servizi familiari è ammessa l'assunzione di minori con più di 16 anni. La materia è regolamentata ai sensi della Legge 17/10/1967 n. 977 e seguenti. La retribuzione non può essere inferiore all'80% di quella percepita da un lavoratore ordinario di pari livello.

Articolo 14 - Discontinue Prestazioni Assistenziali durante l'attesa notturna

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 una maggiorazione prevista dall'articolo 18 del presente CCNL.

Inoltre per il personale non convivente, sussiste l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'idonea sistemazione per la notte.

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

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

Articolo 15 - Prestazioni esclusivamente d'attesa

Il lavoratore assunto per garantire la presenza notturna verrà retribuito secondo la maggiorazione prevista per il lavoro notturno, qualora la durata della presenza stessa sia interamente ricompresa tra le ore 22.00 e le ore 6.00.

Articolo 16 - Riposo Settimanale

Il riposo settimanale è di 36 ore (art. 2109 c.c.); deve essere goduto per 24 ore preferibilmente di domenica (i lavoratori di altra religione possono contrattare un diverso giorno di riposo. In tal caso il lavoro svolto di domenica non dà diritto alla maggiorazione domenicale che verrà però corrisposta nel caso in cui dovesse lavorare nel giorno concordato di riposo) mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti, nel quale il lavoratore presterà la propria attività per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero. Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 12 ore di riposo non domenicale, esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 20%, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato ai sensi del recedente comma.

Il riposo settimanale domenicale o concordato in caso di lavoratori di altra religione è irrinunciabile. Qualora fossero richieste prestazioni di lavoro per motivi occasionali ed inderogabili sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della

giornata immediatamente successiva e le ore lavorate verranno retribuite con la maggiorazione del 40% della retribuzione globale di fatto.

TITOLO V

ORARIO DI LAVORO - FESTIVITA' - FERIE - PERMESSI

Articolo 17 - Orario di Lavoro

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

- 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi;
- 8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i lavoratori non conviventi.

I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli B, B Super e C, 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:

- 1. interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00;
- 2. interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00;
- 3. interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali.

2. 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 "A" allegata al presente contratto. 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. 18.

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 al precedente art. 14, 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.

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.

Articolo 18 - Lavoro Straordinario - Notturno

Il lavoratore chiamato a prestare servizio oltre l'orario stabilito, ha diritto al pagamento delle ore straordinarie prestate maggiorate come segue:

- del 10%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
- del 20%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
- del 40%, se prestato di domenica o in una delle festività indicate nel successivo art. 19.

Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno 48 ore di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari impreviste esigenze. Il lavoratore assunto per prestare servizio esclusivamente fra le ore 22.00 e le ore 6.00, verrà retribuito in via ordinaria con una maggiorazione del 30% della retribuzione globale di fatto spettante.

Articolo 19 – Festività

Le festività nelle quali i lavoratori usufruiranno del riposo festivo sono le seguenti: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre, Santo Patrono. In tali giornate sarà osservato il completo riposo. Per i lavoratori stranieri o di altra religione possono essere concordati riposi festivi alternativi a quelli suindicati (es. Natale o Pasqua ortodossa invece che cattolica). In caso di coincidenza della festa del S. Patrono con una delle festività sopra elencate, il giorno di riposo è spostato ad altra data. Nel caso che una delle festività coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori, essi hanno diritto, in aggiunta al normale trattamento economico, ad un importo pari ad una giornata di retribuzione globale. In luogo di detto trattamento economico aggiuntivo, su richiesta del lavoratore, è consentito il recupero della festività non goduta. Ove sia richiesta la prestazione lavorativa durante le predette giornate è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60%. Per il rapporto di lavoro ad ore le festività di cui al comma 1 sono retribuite in base all'orario che il lavoratore avrebbe normalmente prestato in detta giornata.

Articolo 20 – Ferie

L'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce che il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane. Tale periodo va goduto per almeno due settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione. Le parti possono concordare godimento delle ferie anche cumulativamente per un periodo pluriennale (specie per lavoratori stranieri che intendano rientrare al paese natio). Il periodo minimo di quattro settimane non può essere monetizzato salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno. Per i contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno è quindi sempre ammissibile la monetizzazione delle ferie (art. 10, comma 2, Lgs. n. 66/2003; ML circ. n. 8/2005). In base alla disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 66/2003 si possono, così distinguere tre periodi di ferie:

- **un primo periodo**, di almeno due settimane, da fruirsi in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione su richiesta del lavoratore, che dovrà essere formulata tempestivamente in modo che l'imprenditore possa operare il corretto contemperamento tra le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro;
- **un secondo periodo**, di due settimane, da fruirsi anche in modo frazionato ma entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Se la contrattazione stabilisca termini meno ampi per la fruizione di tale periodo il superamento di questi ultimi, quando sia comunque rispettoso del termine dei 18 mesi determinerà una violazione esclusivamente contrattuale;

- un terzo periodo, superiore al minimo di 4 settimane stabilito dal decreto, potrà essere fruito anche in modo frazionato ma entro il termine stabilito dall'autonomia privata dal momento della maturazione. Questo ultimo periodo può essere monetizzato. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali pari a 26 giorni. Le ferie non potranno essere divise in più di due periodi l'anno e comunque concordati tra le parti. Durante il periodo di assenza per ferie il lavoratore ha diritto allo stesso trattamento economico che avrebbe percepito se avesse prestato servizio. Il diritto alle ferie è irrinunciabile e generalmente deve essere fruito da giugno a settembre. Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso né durante il periodo di malattia o di infortunio o maternità. Al lavoratore cui competono vitto e alloggio spetta per il periodo delle ferie il compenso sostitutivo convenzionale. In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento di inizio del periodo di ferie il lavoratore non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore stesso tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato. Ai fini del computo del periodo di maturazione delle ferie, la frazione di anno è calcolata in dodicesimi. Nel calcolo delle ferie non sono comprese quelle concesse dal datore di lavoro a causa dei propri impedimenti.

Articolo 21 - Assenze e Permessi

Le assenze per motivi di forza maggiore devono essere tempestivamente comunicate al datore di lavoro e comunque non oltre le 24 ore dall'evento ostativo. Le assenze per malattia o infortunio debbono essere comprovate da relativo certificato medico, indicante il periodo di presunto impedimento al lavoro, da spedire al datore di lavoro entro due giorni dall'evento; all'uopo fa fede il timbro postale di partenza. I lavoratori conviventi non sono tenuti all'invio della suddetta documentazione tranne il caso in cui la malattia sopravvenga durante le ferie o comunque al di fuori del posto di lavoro. Le assenze non giustificate entro il terzo giorno, salve le cause di forza maggiore, si interpretano come dimissioni del lavoratore. I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per un massimo di 16 ore annue. Per i lavoratori con orario settimanale di lavoro ridotto le ore di permesso saranno riproporzionate in ragione delle ore effettivamente prestate. Il lavoratore, del quale sia morto un familiare convivente o un parente entro il secondo grado, ha diritto ad un permesso retribuito pari a tre giorni lavorativi. Al lavoratore uomo spettano due giornate di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio. Al lavoratore che, superato il limite di cui al comma 1, ne faccia richiesta potranno esser comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti. In caso di permesso non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio. I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 18 mesi, possono usufruire di un

monte annuo di 40 ore di permessi retribuiti, per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per lavoratori domestici.

Articolo 22 – Sospensioni di Lavoro Extraferiali

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

Articolo 23 – Riposo Settimanale

Il riposo settimanale, per i lavoratori conviventi, è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore la domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti. In tale giorno il lavoratore presterà la propria attività per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero. Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 12 ore di riposo non domenicale, esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato ai sensi del precedente comma.

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

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

Articolo 24 - Permessi Sindacali

I componenti degli Organi Direttivi Territoriali e Nazionali delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, secondo quanto attestato dall'associazione sindacale di appartenenza, hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione documentata alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura di sei giorni lavorativi nell'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione al datore di lavoro di regola tre giorni prima della riunione, corredando la richiesta di permesso con la convocazione da parte delle Organizzazioni predette.

Articolo 25 - Diritto allo Studio

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

Articolo 26 - Permessi per Formazione Professionale

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

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

E' esclusa in ogni caso la possibilità di cumulo pluriennale dei permessi in questione.

Articolo 27 - Matrimonio

In caso di matrimonio spetta al lavoratore un congedo retribuito di 15 giorni di calendario. Durante detto periodo al lavoratore spetta la stessa retribuzione che avrebbe percepito in normale servizio. La retribuzione è corrisposta a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.

Articolo 28 – Banca Ore

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

Articolo 29 – Tutela delle Lavoratrici Madri

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

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

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

Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa. Dall'inizio della gravidanza e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro non sono ritenute valide le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice se non ratificate dalla I.T.L. Territoriale.

TITOLO VI TRATTAMENTO DI MALATTIA

Articolo 30 – 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 pervenire al datore di lavoro il relativo certificato medico, rilasciato entro il giorno successivo all'inizio della malattia. Il certificato, indicante la prognosi di inabilità al lavoro, deve essere consegnato o inviato mediante raccomandata al datore di lavoro entro due giorni dal relativo rilascio.
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:
 - per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
 - per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario;
 - per anzianità oltre i 2 anni, 180 giorni di calendario.
5. I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.
6. I periodi di cui al comma 4 saranno aumentati del 50% in caso di malattia oncologica, documentata dalla competente ASL.
7. Durante i periodi indicati nei precedenti commi 4 e 6 decorre in caso di malattia la retribuzione globale di fatto per un massimo di 8, 10, 15 giorni complessivi nell'anno per le anzianità di cui ai punti 1, 2, 3 dello stesso comma 4, nella seguente misura:– fino al 3° giorno consecutivo, il 50% della retribuzione globale di fatto;
dal 4° giorno in poi, il 100% della retribuzione globale di fatto.
8. Restano salve le condizioni di miglior favore localmente in atto che si riferiscono alle norme di legge riguardanti i lavoratori conviventi.
9. L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore ammalato non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.
10. La malattia in periodo di prova o di preavviso sospende la decorrenza degli stessi.

Art. 31 – Infortunio sul Lavoro

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spetta al lavoratore, convivente o non convivente, la conservazione del posto per i seguenti periodi: per anzianità fino a sei mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario; per anzianità da più di sei mesi a due anni, 45 giorni di calendario; per anzianità oltre i due anni, 180 giorni di calendario.

I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.

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

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

- entro le 24 ore 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.

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.

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

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

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

Articolo 32 – Tutele Previdenziali

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

Articolo 33 – Gravidanza, Puerperio e Assistenza ai Portatori di Handicap – 12.04.2017

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

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 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. 34, comprensiva per i livelli D e D Super di uno specifico elemento denominata indennità di funzione;
- b) eventuali scatti di anzianità;
- c) eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
- d) eventuale superminimo.

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

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

Articolo 35 – Minimi Retributivi

I minimi retributivi sono fissati nella tabella "A", allegata al presente contratto.

Articolo 36 – Vitto e Alloggio

L'ambiente di lavoro non deve recare pregiudizio all'integrità fisica e morale dello stesso. Il vitto dovuto al lavoratore deve assicurargli una nutrizione adeguata per qualità e quantità. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo al fine di salvaguardarne la dignità e la riservatezza.

Articolo 37 – Trasferimenti

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

Articolo 38 – Trasferte

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

Articolo 39 – Variazione dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio

I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal presente contratto, sono variati in misura al tasso di inflazione programmata dal Governo. Le variazioni, avranno in ogni caso decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Articolo 40 – Tredicesima Mensilità

Spetta ai lavoratori una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale da corrispondere in occasione del Natale. Per coloro le cui prestazioni non raggiungessero un anno di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro. La tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli enti preposti. Inoltre va evidenziato che la tredicesima può essere corrisposta a ratei mensili con conguaglio nel mese di dicembre in base ad accordi aziendali e/o regolamenti interni.

Articolo 41 – Cessazione del Rapporto di Lavoro

Il rapporto di lavoro si estingue con la morte di uno dei contraenti. Ciascuna delle parti può recedere dal contratto di lavoro con l'osservanza del preavviso nei termini seguenti:

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

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

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

Per i custodi di ville ed altri dipendenti che usufruiscano con la famiglia di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro, o messo a disposizione dal medesimo, il preavviso è di 60 giorni di calendario, sino ad un anno di anzianità, e di 90 giorni di calendario per anzianità superiore; alla scadenza del preavviso, l'alloggio deve essere rilasciato libero da persone e da cose non appartenenti al datore di lavoro. Nel caso di mancato preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso. Possono dar luogo al licenziamento senza preavviso mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento non libera il lavoratore da eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso. In caso di morte del datore di lavoro i familiari coabitanti risultanti dallo stato di famiglia sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati fino al momento del decesso.

TITOLO VIII

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO - PREVIDENZA INTEGRATIVA

Articolo 42 - 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.

Articolo 43 - Morte del lavoratore - Corresponsione delle Indennità

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

TITOLO IX

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Articolo 44 - Sanzioni Disciplinari

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

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

Il rimprovero può essere inflitto nei casi di lieve mancanza ai propri doveri. La censura può essere comminata in caso di recidiva di lievi mancanze. La sospensione può essere inflitta nelle mancanze che hanno comportato danni alle cose o nocimento alle funzionalità delle attività familiari. Il lavoratore è passibile di licenziamento in tronco in caso di mancanze gravi, compresa l'ubriachezza in servizio o la commissione di reati, che pregiudichino la prosecuzione del rapporto fiduciario. Tutti i provvedimenti disciplinari si applicano nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/70.

TITOLO X

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Articolo 45 – Contrattazione di II Livello

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.

La contrattazione di cui al precedente comma avrà luogo presso l' EN.BIL.GEN. – Ente Bilaterale Generale, con la presenza e l'accordo di tutti i soggetti firmatari il presente CCNL.

Essa riguarderà esclusivamente le seguenti materie: indennità di vitto e alloggio;
ore di permesso per studio e/o formazione professionale.

Gli accordi stipulati a norma del presente articolo resteranno depositati, ai fini della loro efficacia, presso l' Ente Bilaterale Generale – EN. BIL. GEN.

TITOLO XI

ENTE BILATERALE – COMMISSIONI TERRITORIALI DI CONCILIAZIONE – ASSISTENZA CONTRATTUALE – PREVIDENZA COMPLEMENTARE – CASSA COLF –

Articolo 46 – Ente Bilaterale e Formazione

Le Parti stipulanti il presente CCNL aderiscono all' Ente Nazionale Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN. Per assicurare l'operatività dell'Ente, la quota contrattuale di servizio è fissata nella misura globale dello 0,85% della paga contrattuale lorda di cui lo 0,45% a carico della parte Datoriale e lo 0,40% a carico del Dipendente. L'Ente avrà, tra gli altri, i seguenti compiti:

la Formazione di tipo tradizionale autofinanziata o con contributi pubblici (FSE, EE.LL. ecc),
ma anche formazione a distanza e continua.

In particolare, si prevede che venga fornita formazione avente ad oggetto:

- lingua italiana scritta e orale e linguaggio dei segni;
- procedure di organizzazione di una residenza familiare;
- rilascio di patente automobilistica;
- culinaria e servizio a tavola;
- galateo;
- pronto soccorso;
- uso di disinfettanti ed acidi;
- giardinaggio e uso di utensili;

- pc e programmi gestionali di base;
- uso di apparecchiature elettroniche di pulizia;
- gestione piscine;
- assistenza animali domestici;
- altre materie deliberate dalla Commissione;
- la stipula di convenzioni a favore delle iscritti;
- la stipula di convenzioni assicurative per la gestione ottimale del TFR nonché la gestione di un'eventuale "Indennità Territoriale" di settore.

Le parti convengono che la paga nazionale venga integrata da una indennità territoriale di settore che verrà articolata su base regionale o interregionale sulla base di deliberati della Commissione Nazionale e che comunque non potrà superare il tetto massimo del 30% della paga base nazionale.

La indennità territoriale di settore verrà gestita dall' Ente Bilaterale Generale - EN.BIL.GEN. che fungerà anche da cassa di mutualità cui verranno devolute tutte le spettanze di lavoro diverse dalla paga base e del superminimo eventuale, compreso il TFR che verrà gestito a norma di legge.

Articolo 47 - Commissioni Territoriali di Conciliazione

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

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

Articolo 48 - Contributi di Assistenza Contrattuale

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel 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 dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite dell'Istituto Previdenziale INPS, ai sensi dell'articolo unico della legge 4 giugno 1973, n. 311, con esazione a mezzo dei bollettini di versamento dei contributi previdenziali obbligatori o con la diversa modalità concordata tra le Parti.

Pertanto le Parti si danno atto, altresì, 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.

Articolo 49 – Previdenza Complementare

1. Le Parti concordano di istituire una forma di previdenza complementare per i lavoratori del settore, con modalità da concordare entro cinque 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% (uno per cento) della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto e il contributo a carico del Lavoratore sia pari allo 0,50% (zero cinquanta per cento) della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Articolo 50 – Cassa Colf Italia

La "Cassa Colf Italia" è un Organismo Paritetico composto per il 50% da SINALP e SLI, *ng* di OO.SS dei Lavoratori e per l'altro 50% da ANIAC e ADICOLF, *ng* di OO.SS datoriali. La "Cassa Colf Italia" 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. L'applicazione del CCNL, sottoscritto in data 18 ottobre 2018 e i successivi rinnovi contrattuali comporta l'obbligo dell'iscrizioni alla "CASSA COLF ITALIA" dei dipendenti collaboratori familiari, nonché l'obbligo del versamento dei contributi previsti dal presente CCNL sottoscritto in data 18 ottobre 2018, nella misura e con le modalità da esso stabilite. Il versamento dei contributi contrattuali avviene esclusivamente in concomitanza con il pagamento trimestrale dei contributi previdenziali INPS. Pertanto dovrà essere inserito sull'apposito bollettino il codice che sarà assegnato dall'INPS alla Cassa nell'apposito campo e moltiplicare le ore retribuite nel trimestre per € 0,05. La cifra risultante dovrà essere aggiunta ai contributi previdenziali. In vero l'Inps provvederà a stornare alla Cassa l'entità di competenza al netto dei contributi previdenziali. Il valore del contributo contrattuale è fissato dal presente CCNL, che stabilisce in € 0,05 per ogni ora retribuita al dipendente, di cui € 0,03 a carico del Datore di lavoro e € 0,02 a carico del Dipendente. Mentre è a carico del Datore di lavoro la procedura di versamento. Lo Statuto della "Cassa Colf Italia" è allegato al presente CCNL, contraddistinto con allegato "B".

TITOLO XII- DIMISSIONI

Art. 51 - Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 41. Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 40 del presente CCNL.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 52 - Dimissioni per Matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, Legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all' I.T.L.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso e confermate, a pena di nullità, all'I.T.L. entro il termine di un mese.

Art. 53 - Dimissioni per Maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui al presente CCNL.

ALLEGATI:

- Allegato "A" – Tabella Minimi Retributivi 2018;
- Allegato "B" – Statuto "Cassa Colf Italia".

© PROPRIETÀ' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare
la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o
parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei
loro diritti.

Carullo Bruchio

Elu Du



TABELLA MINIMI RETRIBUTIVI 2018

Qualifiche e mansioni contrattuali	20,00 – 8,00 Assistenza notturna	Fino a 30 ore settimanali art.15 c.2	54 ore settimanali art. 15 c.1	Art. 15 c.9	Paga oraria
Livello A		Conviventi	Conviventi		
Colf con meno di 12 mesi di esperienza			629,15		4,57
Addetta alla lavanderia			629,15		4,57
Addetta alla pulizia			629,15		4,57
Addetta alla pulizia e addetto all'innaffiatura aree verdi			629,15		4,57
Aiuto cucina			629,15		4,57
Assistente ad animali domestici			629,15		4,57
Operaio comune			629,15		4,57
Stalliere			629,15		4,57
Livello A Super					
Addetto alla compagnia			743,55		5,39
Baby Sitter			743,55		5,39
Livello B					
Colf generico polifunzionale		571,96	800,74		5,72
Addetto alla stireria		571,96	800,74		5,72
Autista		571,96	800,74		5,72
Cameriere		571,96	800,74		5,72
Custode di abitazione privata		571,96	800,74		5,72
Giardiniere		571,96	800,74		5,72
Operaio qualificato		571,96	800,74		5,72
Livello B Super					
Assistenza a persona autosufficiente	986,62	600,56	857,94		6,06
Livello C					
Cuoco		663,46	915,15		6,40
Livello C Super					
Assistente a persona non autosufficiente (non formata)	1118,18		972,33	7,26	6,74
Livello D					
Amministratore di Beni di famiglia			1143,91 + 169,15		7,78
Capo cuoco			1143,91 + 169,15		7,78
Capo giardiniere			1143,91 + 169,15		7,78
Governante			1143,91 + 169,15		7,78
Istitutore			1143,91 + 169,15		7,78
Maggiordomo			1143,91 + 169,15		7,78
Livello D Super					
Assistenza a persona non autosufficiente (formata)	1381,30		1201,11 + 169,15	8,75	8,12
Direttore di casa			1201,11 + 169,15	8,75	8,12



 Giuseppe Scudato

STATUTO
"CASSA COLF ITALIA"

ART. 1 - COSTITUZIONE E SOCI

E' costituita, a norma dell'art. 14 del codice civile e seguenti la "CASSA COLF ITALIA", essa ha natura giuridica di Associazione, non riconosciuta e non persegue finalità di lucro e si ispira ai principi della mutualità.

La "CASSA COLF ITALIA" è un Organismo Paritetico composto per il 50% da ANIAC e ADICOLF, O.S. Datoriale, a Carattere Nazionale e per l' altro 50% da SLI e S.I.N.A.L.P., O.S. dei Lavoratori, a Carattere Nazionale.

Sono Soci fondatori della "CASSA COLF ITALIA": l'A.N.I.A.C. - ASSOCIAZIONE NAZIONALE IMPRENDITORI ARTIGIANI E COMMERCianti e ADICOLF - ASSOCIAZIONE DATORIALE ITALIANA COLF, quali componenti dei Datori di lavoro di cui al CCNL del 18 Ottobre 2018 e il S.I.N.A.L.P. - CONFEDERAZIONE SINDACALE NAZIONALE DEI LAVORATORI E PENSIONATI e SLI - SINDACATO LAVORATORI IMMIGRATI, quali componenti rappresentativi dei Lavoratori di cui al medesimo CCNL del 18 ottobre 2018.

In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo. La quota associativa non è in ogni caso rivalutabile e non dà nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell' amministrazione stessa, né in caso di suo scioglimento. Possono far parte della "CASSA COLF ITALIA", in qualità di soci ordinari, anche altre Organizzazioni rappresentative degli interessi della categoria, previo consenso unanime da parte dei Soci Fondatori.

Art. 2 - SEDE

L' Associazione ha sede a Roma in Viale Beethoven n. 63 int.2, piano 1°.

Art. 3 - DURATA

La durata della "CASSA COLF ITALIA" è illimitata.

Art. 4 - ISCRITTI - BENEFICIARI

Sono iscritti quali "Beneficiari" alla "CASSA COLF ITALIA" tutti i Dipendenti Collaboratori Familiari ed i Datori di Lavoro domestico, in regola con il versamento ivi previsto, nei confronti dei quali vengono applicati i CCNL di categoria, a partire da quello stipulato in data 18.10.2018 ed i successivi rinnovi contrattuali, sottoscritti tra le Organizzazioni Datoriali, ANIAC e ADICOLF e le Organizzazioni Sindacali dei Dipendenti SLI e S.I.N.A.L.P.

Beneficiari delle prestazioni della "CASSA COLF ITALIA" sono i medesimi Dipendenti e i Datori di lavoro iscritti e i loro eredi.

Art. 5 – OBBLIGATORIETA' DELLA CONTRIBUZIONE

L' applicazione del CCNL, sottoscritto in data 18 ottobre 2018 e i successivi rinnovi contrattuali comporta l'obbligo dell'iscrizioni alla "CASSA COLF ITALIA" dei Dipendenti collaboratori familiari e dei Datori di Lavoro domestico, nonché l' obbligo del versamento dei contributi previsti dalla contrattazione collettiva, nella misura e con le modalità di seguito meglio specificati. Il versamento dei contributi contrattuali avviene esclusivamente in concomitanza con il pagamento trimestrale dei contributi previdenziali INPS. Bisognerà inserire sull'apposito bollettino il codice che sarà assegnato dall'INPS alla Cassa, nell'apposito campo e moltiplicare le ore retribuite nel trimestre per € 0,05. La cifra risultante dovrà essere aggiunta ai contributi previdenziali. In vero l'Inps provvederà a stornare alla Cassa l'entità di competenza al netto dei contributi previdenziali. Il valore del contributo contrattuale è stato fissato dal CCNL sottoscritto in data 18 ottobre 2018. Il predetto CCNL in vigore stabilisce in € 0,05 per ogni ora retribuita al Dipendente, di cui € 0,03 a carico del Datore di lavoro e € 0,02 a carico del Dipendente. Mentre è a carico del Datore di lavoro la procedura di versamento

Art. 6 – SCOPI E FINALITA'

La "CASSA COLF ITALIA", ha lo scopo di fornire e gestire prestazioni e servizi in favore dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro, del settore domestico, comprensive di trattamenti assistenziali sanitari e assicurativi, integrativi e/o aggiuntivi delle prestazioni sociali pubbliche, obbligatorie a favore dei Dipendenti collaboratori familiari e dei Datori di Lavoro del settore domestico, di cui all' art. 4.

Art. 7 – DIVIETO DI DISTRIBUZIONE

E' fatto espressamente divieto di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione, nonché fondi e riserve di capitale durante la vita della "CASSA COLF ITALIA", salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

Art. 8 – ORGANI DELLA CASSA

Sono Organi della Cassa.

- a) Assemblea;
- b) Il Comitato Esecutivo;
- c) Il Presidente;
- d) Il Vice Presidente;
- e) Il Revisore.

Art. 9 - ASSEMBLEA

L'Assemblea è composta dai Legali Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali socie o loro Delegati. Alle quattro parti socie sono attribuiti i voti per le deliberazioni.

1 voto ANIAC, 1 voto ADILCOLF, 1 voto S.I.N.A.L.P., 1 voto SLI.

Spetta all'Assemblea.

- a) Approvare, su proposta del Comitato Esecutivo e sulla base della relazione del Revisore dei conti, il rendiconto consuntivo annuale della Cassa e la nota integrativa.
- b) Approvare su proposta del Comitato Esecutivo il conto previsionale della Cassa;
- c) Dare al Comitato Esecutivo le direttive a carattere generale circa le modalità di investimento e di gestione delle risorse finanziarie;
- d) Ratificare gli atti di straordinaria amministrazione e le decisioni sull'Ordinamento dei servizi della Cassa e sul loro funzionamento, deliberati e compiuti dal Comitato Esecutivo, nonché nominare – se del caso – il Direttore Generale o il Consigliere Delegato determinandone attribuzione e compiti;
- e) Deliberare l'indennità di carica a favore dei propri componenti, nonché gli emolumenti a favore del Revisore;
- f) Approvare il Regolamento dell'Ente come previsto al successivo Art. 19;
- g) Approvare le eventuali modifiche statutarie;
- h) Deliberare lo scioglimento dell'Ente e la nomina dei liquidatori come previsto al successivo art. 18.

I Soci si riuniscono in Assemblea almeno due volte all'anno, per l'approvazione del conto previsionale e del rendiconto consuntivo, nonché tutte le volte che almeno la metà dei componenti del Comitato Esecutivo lo avrà richiesto.

La convocazione viene effettuata a cura del Presidente della Cassa almeno 15 giorni prima della data fissata, a mezzo di lettera raccomandata ovvero a mezzo fax oppure a mezzo di messaggio di posta elettronica (e-mail) contenente l'ordine del giorno.

In casi di particolare urgenza l'Assemblea può essere convocata per posta elettronica con preavviso di tre giorni.

Il Presidente, inoltre, deve convocare l'Assemblea qualora lo richieda uno dei Soci o il Revisore dei Conti.

Alla riunione dell'Assemblea deve essere convocato e partecipa anche il Revisori dei Conti.

Le riunioni dell'Assemblea sono valide con la presenza di tutti i Soci e le relative deliberazioni sono prese con la maggioranza dei componenti dell'Assemblea e purché sia garantita la rappresentatività bilaterale delle parti sociali ad esclusione dello scioglimento e delle modifiche statutarie e del regolamento richiamati agli art. 17 e 18 del presente statuto, nei quali è richiesta l'unanimità dei soci. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

I Soci possono farsi rappresentare in Assemblea mediante delega scritta. Non è consentita più di una delega.

L'Assemblea convocata nomina il Presidente, nel proprio seno, e il Segretario.

Di ogni Assemblea dovrà essere redatto verbale, sottoscritto dal Presidente e dal Segretario.

Le deliberazioni debbono essere trascritte su apposito libro vidimato.

Per le deliberazioni di cui agli artt. 17 e 18, la convocazione deve essere effettuata a mezzo lettera raccomandata con l'indicazione espressa dell'argomento all'ordine del giorno, almeno 30 giorni prima della data fissata.

Art. 10 – COMITATO ESECUTIVO

Fanno parte del Comitato Esecutivo, il Presidente, il Vice presidente nominati tra i 4 (quattro) componenti dell'Assemblea e tutti i Soci Fondatori.

Il Comitato Esecutivo si riunisce ogni qualvolta lo ritenga necessario il Presidente o almeno due dei suoi componenti.

I componenti del Comitato Esecutivo durano in carica quattro esercizi, e sono rieleggibili.

Spetta al Comitato Esecutivo:

- a) Approvare lo specifico regolamento sugli investimenti della Cassa;
- b) Nominare il Presidente ed il Vice Presidente, tra i membri del Comitato Esecutivo;
- c) Curare l'oculato investimento delle risorse finanziarie, in conformità delle istruzioni all'uopo impartite dall'Assemblea;
- d) Deliberare e compiere gli atti di ordinaria amministrazione;
- e) Sottoscrivere eventuali convenzioni assicurative e/o finanziarie per la gestione delle somme disponibili in conformità agli indirizzi all'uopo impartiti dall'Assemblea;
- f) Sottoscrivere eventuali accordi e convenzioni con Società di servizi esterni alla Cassa, per le necessità amministrative e contabili della stessa;
- g) Predisporre il rendiconto consuntivo annuale della Cassa e la relazione;
- h) Predisporre il conto previsionale della Cassa;
- i) Istituire apposite Commissioni composte pariteticamente per specifici temi del Comitato Esecutivo stesso.

Le riunioni del Comitato Esecutivo sono valide, con la presenza di almeno tre dei suoi membri. Tutte le decisioni e le deliberazioni, che per essere valide debbono essere adottate a maggioranza dei componenti del Comitato stesso, e sono verbalizzate in apposito libro vidimato. In caso di parità prevale il voto del Presidente. Il Comitato può delegare i suoi poteri, per determinati atti o per un complesso di atti, ad uno o più dei propri componenti.

Art. 11 – IL PRESIDENTE

Il Presidente Nazionale deve:

- a) possedere i requisiti di probità e di competenza valutata, quest'ultima sulla base dei titoli e delle esperienze professionali confacenti alla funzione;
- b) non può esercitare attività o funzioni che possano ledere all'immagine della Cassa.

formere Laffoy Catullo Guendeb
San
Stato

Il Presidente viene eletto in seno al Comitato Esecutivo, con la maggioranza dei voti dei presenti, tra i membri dei Soci Fondatori, con il criterio di alternanza tra le Parti Datoriali e le Parti Sindacali dei Lavoratori, per un massimo di due mandati consecutivi.

Il Presidente ha la legale rappresentanza della Cassa, mentre in caso di assenza o impedimento o per espressa delega, è sostituito dal Vice Presidente.

Il Presidente dà esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo, e impartisce le disposizioni generali della gestione e ne controlla la regolare esecuzione.

Il Presidente ha la rappresentanza legale della Cassa di fronte a terzi ed in giudizio.

Il Presidente ha la gestione amministrativa della Cassa e ne risponde personalmente del suo operato.

Il Presidente cura i rapporti con le Istituzioni e dispone in materia finanziaria nell'ambito della ordinaria e straordinaria amministrazione, con facoltà di operare sui conti correnti bancari e/o postali della Cassa.

Il Presidente può delegare, in tutto o in parte, le sue funzioni al Vice-Presidente per farsi rappresentare per determinati atti.

Al Presidente vengono conferiti tutti i poteri ordinari e straordinari dell'amministrazione contabile e gestionale, e sia per l'attività interna che esterna della Cassa.

Al Presidente Nazionale, *ng* di Legale Rappresentante *pt* della Cassa, gli vengono conferiti tutti i poteri ordinari e straordinari per la sottoscrizione delle convenzioni con i vari Istituti INPS, INAIL, ecc e per l'apertura di conti correnti bancari e/o postali della Cassa in parola, per effettuare tutti i pagamenti necessari per una sana e corretta gestione economica. Inoltre il Presidente Nazionale autorizza le spese ed effettua i relativi pagamenti.

Art. 12 - IL VICE PRESIDENTE

Il Vice-Presidente affianca il Presidente nell'esercizio della sua attività e viene direttamente nominato dall'Assemblea in seno al Comitato Esecutivo, con la maggioranza dei voti dei presenti, tra i membri dei Soci Fondatori. Il Vice-Presidente sostituisce il Presidente Nazionale, in via temporanea per l'esercizio di alcune funzioni, a mezzo delega di quest'ultimo. In caso di impedimento o assenza del Presidente Nazionale le funzioni sono assunte dal Vice-Presidente. L'incarico di Vice-Presidente viene espletato in modo del tutto gratuito e spettano solo i rimborsi, delle spese sostenute, a pie di lista, nell'espletamento delle funzioni, nell'interesse della Cassa e dei suoi Associati.

Art. 13 – REVISORE UNICO

Il controllo legale dei conti viene esercitato da un Collegio Sindacale ovvero da un Revisore Legale Unico. Qualora, in alternativa al Collegio Sindacale e fuori dei casi di obbligatorietà dello stesso, si provvede alla nomina per il controllo contabile, di un Revisore, questi deve essere iscritto al Registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

L'incarico ha la durata di tre esercizi: il suo compenso è determinato all'atto della nomina.

Il Revisore redige la relazione sul rendiconto dell'esercizio finanziario, depositandola almeno quindici giorni prima della data fissata per la riunione del Comitato Esecutivo, indetta per l'approvazione del suddetto rendiconto. Il Revisore viene invitato a partecipare alle riunioni del Comitato Esecutivo.

Art. 14 – ENTRATE DELLA CASSA E GESTIONE DELLE RISORSE

Invia ordinaria costituiscono entrate della "CASSA COLF ITALIA":

- a. I contributi ricevuti e quelli destinati alla "CASSA COLF ITALIA";
- b. Liberalità versate da Enti o singoli privati;
- c. Le rivalutazioni, i rendimenti, gli interessi attivi e di mora, le rendite e i ricavi e i proventi di gestione.

La gestione finanziaria, di cui alla precedente lettera c), che può essere effettuata direttamente o attraverso la stipulazione di apposite convenzioni con soggetti esterni, potrà consistere nella sottoscrizione e/o nell'acquisto di:

titoli di debito pubblico, polizze assicurative;

beni immobili, anche sotto forma di interi pacchetti azionari rappresentativi di essi;

obbligazioni garantite dallo Stato;

ogni altra forma di investimenti che, di volta in volta, gli Organismi della Cassa, si riserveranno di vagliare e di valutare previa adozione di uno specifico regolamento sugli investimenti della Cassa.

Art. 15 – PATRIMONIO SOCIALE

Tutti i mezzi patrimoniali della "CASSA COLF ITALIA", ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra ad incrementare quanto previsto dal precedente articolo 14 e così qualsiasi bene, che a qualsiasi titolo, sia pervenuto nella disponibilità della "CASSA COLF ITALIA", e così i contributi versati e destinati alla "CASSA COLF ITALIA" in adesione allo spirito e alle finalità del contratto nazionale di lavoro, i Contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferite nel patrimonio della "CASSA COLF ITALIA" saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità della "CASSA COLF ITALIA".

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio della "CASSA COLF ITALIA", è quello del "*fondo comune*" regolato per solidale irrevocabile volontà dei Soci dalle previsioni del presente statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema

di comunioni di beni. I soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell' Associazione, sia durante la vita della "CASSA COLF ITALIA" che in caso di scioglimento della stessa.

Inoltre si conviene, altresì, che le cariche sociali sono gratuite ed elettive nel pieno rispetto del principio della pari opportunità tra donne e uomini, che è assolutamente escluso ogni scopo di lucro, che è fatto divieto di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, con l'obbligo di reinvestire l'eventuale avanzo di gestione a favore di attività istituzionali statutariamente previste. La "CASSA COLF ITALIA", ha l'obbligo di redazione di rendiconti economico-finanziari, dal quale risultano i beni, i contributi ed i lasciti ricevuti e nonché le modalità di approvazione degli stessi da parte degli Organi statutari. Inoltre è stabilito che la quota sociale non è trasmissibile, né rivalutabile e che in caso di scioglimento, cessazione o estinzione, per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, dopo la liquidazione, sarà devoluto ad altra Associazione con finalità analoghe o destinato a finalità di utilità sociale, sentito l'Organismo di controllo di cui all'art.3 comma 190, della legge 23.12.1996, n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Art. 16 - PRESTAZIONI

Le prestazioni della "CASSA COLF ITALIA" sono quelle ad essa affidate dagli accordi collettivi o dalle leggi, che istituiscono i trattamenti assistenziali, previdenziali contrattuali - integrativi e/o aggiuntivi dalle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie. La "Cassa Colf Italia", opera per fornire prestazioni socio-sanitarie, assistenziali ed assicurative integrative e aggiuntive alle prestazioni pubbliche, per migliorare la tutela socio sanitaria, che il sistema pubblico non eroga, in favore dei Datori di lavoro e in favore dei Dipendenti Collaboratori Familiari del Settore Domestico, regolarmente iscritti alla stessa. Con la costituzione della "Cassa Colf Italia", le Parti Sociali hanno inteso mettere a disposizione del Settore del "Lavoro Domestico" il proprio sforzo comune per garantire e migliorare la professionalità e il servizio di collaborazione domestica, fornendo strumenti bilaterali in grado di raggiungere tali scopi.

Art. 17 - ESERCIZIO SOCIALE

L'esercizio sociale ha inizio il primo gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il conto previsionale per il successivo esercizio deve essere approvato dall'Assemblea della "CASSA COLF ITALIA" entro il 30 novembre dell' anno precedente, il rendiconto consuntivo dell' esercizio precedente entro il 30 aprile.

Sia il Previsionale che il Consuntivo, una volta approvati, dovranno essere trasmessi prontamente, e comunque entro un mese dalla loro approvazione, a tutti i Soci.

Il prelievo, l' erogazione ed il movimento dei fondi della "CASSA COLF ITALIA" devono essere effettuati dal Presidente.

Art. 18 - SCIOGLIMENTO E CESSAZIONE

Per lo scioglimento della "CASSA COLF ITALIA" è necessaria la decisione unanime dei Soci espressa per iscritto; tale scioglimento viene quindi deliberato con voto unanime dell' Assemblea dei Soci che, a tal fine, viene convocata con raccomandata consegnata alla posta almeno trenta giorni prima della riunione.

A tale scopo verrà nominato un liquidatore di comune accordo delle Parti Sociali. In caso di scioglimento della "CASSA COLF ITALIA" o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfa tutte le eventuali passività, sarà devoluto dai liquidatori, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai Soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo della "CASSA COLF ITALIA".

Art. 19 - REGOLAMENTO

Per l'attuazione del presente statuto la "CASSA COLF ITALIA" si doterà di un "Regolamento" che dovrà essere approvato all' unanimità dall' Assemblea dei Soci.

Art. 20 - DISPOSIZIONI FINALI

Il presente statuto entra in vigore a seguito dell' approvazione nell' Assemblea dei Soci. Copia registrata dello Statuto vigente sarà consegnata a ciascun Socio, entro un mese dalla sua approvazione. Gli scopi della "CASSA COLF ITALIA" potranno essere modificati solo in esecuzione delle disposizioni espressamente pattuite, a livello nazionale, dalle parti stipulanti il CCNL per i "I Dipendenti del Lavoro Domestico" sottoscritto in data 18 ottobre 2018..

Art. 21 - LIBRI SOCIALI

La "Cassa Colf Italia" dovrà tenere i libri contabili eventualmente previsti dalla legge e dovrà inoltre tenere una contabilità che registri le somme ricevute e versate, indicando le operazioni svolte.

Art. 22 - RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tutti i riferimenti effettuati nel presente Statuto al CCNL del 18 ottobre 2018, si intendono estesi ai suoi rinnovi, integrazioni, modifiche e parti aggiunte.

Art. 23 - RINVIO ALLE LEGGI

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni di fatto senza scopo di lucro.

Art. 18 - SCIOGLIMENTO E CESSAZIONE

1. Lo scioglimento della società è deliberato dall'assemblea straordinaria convocata a maggioranza qualificata (art. 2362 c.c.) e approvata a maggioranza qualificata (art. 2363 c.c.).

2. La deliberazione di scioglimento della società è deliberata dall'assemblea straordinaria convocata a maggioranza qualificata (art. 2362 c.c.) e approvata a maggioranza qualificata (art. 2363 c.c.).

3. La deliberazione di scioglimento della società è deliberata dall'assemblea straordinaria convocata a maggioranza qualificata (art. 2362 c.c.) e approvata a maggioranza qualificata (art. 2363 c.c.).

4. La deliberazione di scioglimento della società è deliberata dall'assemblea straordinaria convocata a maggioranza qualificata (art. 2362 c.c.) e approvata a maggioranza qualificata (art. 2363 c.c.).

Art. 19 - RIFORMAZIONE

1. La riforma della società è deliberata dall'assemblea straordinaria convocata a maggioranza qualificata (art. 2362 c.c.) e approvata a maggioranza qualificata (art. 2363 c.c.).

Art. 20 - TRASMISSIONE AZIONI

1. Le azioni della società sono trasmesse a titolo di proprietà da chi ne è titolare a chi ne è acquirente, a condizione che quest'ultimo sia in grado di dimostrare la sua qualità di acquirente.

2. La trasmissione delle azioni della società è perfezionata con la consegna delle azioni e del relativo certificato di partecipazione.

3. La trasmissione delle azioni della società è perfezionata con la consegna delle azioni e del relativo certificato di partecipazione.

Art. 21 - RIFORMAZIONE

1. La riforma della società è deliberata dall'assemblea straordinaria convocata a maggioranza qualificata (art. 2362 c.c.) e approvata a maggioranza qualificata (art. 2363 c.c.).

Art. 22 - RIFORMAZIONE AZIONE DI CREDITO

1. La riforma dell'azione di credito è deliberata dall'assemblea straordinaria convocata a maggioranza qualificata (art. 2362 c.c.) e approvata a maggioranza qualificata (art. 2363 c.c.).

Art. 23 - RIFORMAZIONE AZIONE

1. La riforma dell'azione è deliberata dall'assemblea straordinaria convocata a maggioranza qualificata (art. 2362 c.c.) e approvata a maggioranza qualificata (art. 2363 c.c.).