CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO

stipulato tra

la FEDERAZIONE ITALIANA DATORI DI LAVORO DOMESTICO (FIDALDO, cui aderiscono l'Assindatcolf, l'Associazione Datori di Lavoro di Collaboratori Domestici con sede a Como, l'Associazione Datori di Lavoro di Collaboratori Domestici con sede a Milano e la Nuova Collaborazione) rappresentata dal Presidente Signora Laura Pogliano Besozzi, dal Vicepresidente Avv. Giuseppe Gambini, dal Segretario Adolfo Gardenghi e dai Sigg.ri: Paola Bianchi, Cav. Tiziano Casparini, Franca Ferrero, Angela Filippi, Vittoriana Orlandini, Stefano Rossi, Avv. Alfredo Savia, Avv. Corrado Sforza Fogliani, Dott. Massimo Tortora.

da una parte

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO ALBERGHI MENSE E SERVIZI
(FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Aldo Amoretti, dal Vice Segretario Vicario Pietro Ruffolo, dai Segretari Ivano Corraini, Maria Antonia Franceschini, Bruno Perin e Claudio Treves e dai componenti il Comitato Direttivo Nazionale: Coppini Luigi, Albanella Luisa, Angelelli Fabrizio, Angelini Dalida, Apicella Antonio, Argeni Alfonso, Aurisicchio Assunta, Baldi Lorella, Balducci Carla, Belli Otello, Beltrami Alessandro, Belzaino Vincenzo, Benazzo Giovanni, Bergamin Marina, Bertolotti Marco, Betto Alessandro, Bianchi Ennio, Bonazza Dino, Bottoni Moreno, Campagnoli Domenico, Campari Ramona, Capasso Franco, Cappelli Anna, Cappelli Daniela, Cappellieri Roberto, Carli Maura, Carnevale Maddalena, Carpino Giovanni, Castagnini Fabio, Castiglione Luigi, Cecchini Orfeo, Ceschin Elena, Chiereghi Franco, Chiodo Luciano, Ciccarelli Eda, Cicoria Alessandra, Cioffi Canio, Clementi Lara, Codonesu Sergio, Collini Alessandro, Conti Silvano, Conversano Eligio, Copelli Gianni, Copertini Roberta, Coppola Antonio, Corazzesi Luigi, Cotzia Giovanni, Cuntrò Anna, D'Albesio Costanza, D'Andrea Giancarlo, Dassio Mauro, De Checchi Loredana, Della Volpe Carla, Dota Elio, Fanesi Gabriella, Favetta Paolo, Fiori Gastone, Focacci Sandra, Folli Cinzia, Forabosco Sandro, Forti Piergiorgio, Franceschini Franco, Francisconi Gualtiero, Furci Michele, Furini Vladimiro, Ghiselli Roberto, Giannini Lionello, Giunti Fabio, Giuriolo Lorenza, Golfarini Simona, Govoni Marzio, Grasso Vincenza, Graziani Paolo, Guerriero Angelo, Guglielmi Gabriele, Haerter Sveva, Lareno Antonio, Loro Giorgio, Lunghi Emilio, Maccatrozzo Sandro, Maestri Patrizia, Magnani Luca, Malagoli Loriano, Malagugini Vincenzo, Mancini Gianfranco, Mancini Giuseppe, Mancini Maria, Marchese Antonio, Marchi Gabriele, Marchi Giancarlo, Marconi Piero, Martis Elena, Mati Roberto, Mazziotta Manlio, Melidoni Rosa Giulia, Meneghini Vittorio, Menichelli Leandro, Meschieri Marinella, Mimosa Massimiliano,

Minnì Cono, Minniti Carmela, Mordeglia Tiziana, Morgese Gaetano, Morini Silvana, Muchon Giusi, Nascinovich Luciano, Nesi Carmine, Nozzi Massimo, Oliviero Melissa, Palazzo Antonio, Pannozzo Gennaro, Paparatto Tonino, Parmiani Lora, Paulon Celeste, Pedrazzini Giuseppe, Pellegrino Santo, Persiani Franca, Piacenti Luigi, Pirastru Antonello, Pisanello Rocco, Pizzamiglio Santino, Pregnolato Lauro, Provitina Giuseppe, Quaranta Vincenzo, Quattrini Fausto, Raiconi Marco, Rastelli Bruno, Re Massimo, Romito Niccolò, Roncaccia Gianni, Rosini Patrizia, Rossi Fiorella, Rossi Remo, Sacco Vladimiro, Salvato Alessandra, Scarinci Giorgio, Schiano Anna, Scognamillo Giuseppe, Serraglia Loredana, Sgargi Walter, Sormanni Fabio, Stancampiano Antonio, Stornaiuolo Rosario, Taddei Francesco, Tettamanti Franco, Tornari Anna, Triglia Antonio, Trinchero Gianni, Troise Domenico, Vazzana Demetrio, Veccia Rosa, Vicedomini Marco, Vitaliano Andrea, Walzl Christine, Zanieri Renato, Zini Daniela, Zucchini Leonardo, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL) rappresentata dal Segretario Confederale Walter Cerfeda.

e

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI AI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E
DEL TURISMO (FISASCAT-CISL), rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali: Luciana Cirillo, Mario Marchetti, Pierangelo Ranieri, da Salvatore Falcone, Antonio Michelagnoli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione composta da: Piero Abrami, Attilio Albanello, Cecilia Andriolo, Graziella Bergamini, Paola Camera, Luigi Carignani, Osvaldo Cecconi, Celandroni Romano, Antonio Cinosi, Franco Di Liberto, Imma Egger, Giovanni Fabrizio, Patrizio Fattorini, Pietro Giordano, Mario Lapia, Calogero Lauria, Guido Malvisi, Gilberto Mangone, Enrico Mazzetti, Amedeo Meniconi, Giorgio Pajaro, Marcello Pasquarella, Gianfranco Patrignani, Ferruccio Petri, Vincenzo Ramogida, Vincenzo Sacchetta, Francesco Sanfile, Rosanna Santarello, Fausto Scandola, Santo Schiappacasse, Rinelda Segatto, Domenico Simone, Rolando Sirni, Mario Testoni, Trotta Giancarlo, Vanelli Elena Maria, Varriale Alessandro, Vincenzo Vasciaveo, Laura Zerbin; con la rappresentanza del Segretario Confederale Natale Forlani.

e

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO e SERVIZI UILTUCS-UIL), rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni, dal Segretario Generale Aggiunto Salvatore Caronia, dai Segretari Nazionali: Michele Malerba, Pier Luigi Paolini, Virgilio Scarpellini, Parmenio Stroppa, Antonio Zilli; da Emilio Fargnoli, Marco Marroni, Paolo Poma e Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale della UILTUCS; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Amari Sergio, Amoretti Carlo, Andreani Paolo, Beccati Marco, Belletti Pina, Bellocchi Marco, Benanti Giuseppe, Bettochi Bruno, Boco Bruno, Cafagna Maria Pia, Callegaro Gianni, Canella Renzo, Canella Manuela, Carli Bruno, Casacci Leonardo, Casadei Maurizio, Celentano Antonio, Chisin Grazia, Cieri Nicola, Cioccoloni Gianluca, Cocco Pietro, Codegoni Maria, Colonghi Amedeo, Criscuolo Amedeo, D'Amico Francesco,

Damiano Domenico, D'Angelo Mario, De Simone Michele, Di Pierro Diego, Diecidue Sergio, Fanzone Salvatore, Franzoni Stefano, Fruggiero Giuseppe, Fulciniti Caterina, Gagliardi Giuseppe, Gazzo Giovanni, Giorgio Giovanni, Gucciardo Rosario, Guidi Giancarlo, Ierulli Cesare, Iozzia Bartolo, La Torre Pietro, La Volta Cosimo, Lo Vasco Maria, Luchetti Maria Ermelinda, Merlin Paolo, Millone Teresa, Monaco Antonio, Moro Roberto, Napoletano Antonio, Nomade Raffaella, Ortelli Francesco, Pace Leonardo, Parisi Giulio, Pellegrini Aurelio, Pezzetta Giannantonio, Regazzoni Maurizio, Rocchi Cristina, Rodilosso Giovanni, Sama Carlo, Sansoni Sandro, Sastri Pasquale, Scardaone Luigi, Serri Riccardo, Tomasi Gianni, Venturi Gianfranco, Veronese Ivana, Vestri Paolo, Visentini Luca, Vurruso Angelo, Zanghi Domenico; e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Antimo Mucci.

e

FEDERCOLF, FEDERAZIONE SINDACALE DEI LAVORATORI A SERVIZIO DELL'UOMO. rappresentata dalla Segretaria Generale Franca Tiberio, dalla Segretaria Nazionale per i collaboratori familiari Caterina Putgioni, dal Segretario Nazionale per gli assistenti domiciliari Sindest Ernesto Pozzi, dalla Segretaria Nazionale per i lavoratori esteri Mabel Gonzales, dalla Segretaria Nazionale amministrativa Maria Barbara Atzas, dai membri del Consiglio Direttivo Nazionale Cettina Bonanno, Ida Danzi, Angela Merella, Rosario Molino, Liliana Paolocci e Laudina Zonca; con l'assistenza della delegazione sindacale composta da Rita De Blasis, Presidente Nazionale dell'Api-colf, Gabriella Agazzi di Vicenza, Maria Bartolini di Ascoli Piceno, Maddalena Berardone di Napoli, Teresa Bianco di Padova, Zita Bossoletti di Ancona, Ersilia Clara Casali di Genova, Nella Cassino di Torino, Valeria Cavagni di Parma, Edda D'Aumiller di Venezia, Loreta Di Lenardo di Pordenone, Angela Filippo di Udine, Pierangela Guindan di Cremona, Marisa Invernizzi di Milano, Assuntina Matta di Sassari, Luisa Merlini di Pavia, Loredana Milia di Cagliari, Celestina Minocchi di Firenze, Iris Mormile di Roma, Gabriella Pietrobon di Treviso, Rosa Rivellini di Bergamo, Letteria Ruggeri di Messina, Luigina Spreafico di Varese, Maria Rosa
Taglietti di Brescia, Adele Tanzi di Como, Gemma Vecchiato di Venezia e Rosetta Vivian di Palermo;
con l'assistenza dei rappresentanti esteri: Yolanda Cayanan (Filippine), Abrabam Gebremariam (Eritrea), Margarita Jimenez (Cile), Filomena Mascarines (India), Cristina Narido (Filipine), Teresa Pereira (Sri Lanka), Maria Ramos (Capo Verde) e William Sanchez (Perù);
con la consulenza tecnica dell'avvocato Armando Montemarano.

dall'altra parte.

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 16 luglio 1996 presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alla presenza del sottosegretario dr. Federica Rossi Gasparrini e del direttore generale dei rapporti di lavoro, avv. Lucio Alberti, si sono incontrate, formalmente convocate, le seguenti parti sociali:

- per la FIDALDO:
il presidente Laura Pogliano Besozzi, il vicepresidente avv.
Giuseppe Gambini, il segretario federale Adolfo Gardenghi ed i
sigg. Paola Bianchi, Vittoriana Orlandini, dr. Massimo Tortora, avv. Alfredo Savia e Stefano Rossi;

- per la FEDERCOLF: il segretario generale Franca Tiberio;
- per la FILCAMS-CGIL: il segretario nazionale, Maria Antonia Franceschini;
- per la FISASCAT-CISL:il segretario nazionale, Luciana Cirillo;
- per la UILTUCS-UIL: il segretario nazionale, Paolo Poma

per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, che avrà durata di anni 4 (quattro) a decorrere dalla data della stipula. Al presente verbale si allega il testo del contratto, sottoscritto in data odierna, che ne diviene parte integrante.

Letto confermato e sosttoscritto.

Roma, 16 luglio 1996

Articolo 1
SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato tra Fidaldo (cui aderiscono l'Assindatcolf, l'Associazione Datori di Lavoro di Collaboratori Domestici con sede a Como, l'Associazione Datori di Lavoro di Collaboratori Domestici con sede a Milano, la Nuova Collaborazione) e Federcolf, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro domestico.
Il contratto si applica ai prestatori di lavoro, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori di nazionalità non italiana, fatte salve le eventuali normative emanate dalle autorità competenti.

Articolo 2
INSCINDIBILITA' DELLA PRESENTE REGOLAMENTAZIONE

Le norme della presente regolamentazione collettiva nazionale sono, nell'ambito di ciascuno dei relativi istituti, inscindibili e correlative fra di loro, né quindi cumulabili con altro trattamento.

Articolo 3
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Eventuali trattamenti più favorevoli saranno mantenuti ad personam.

Articolo 4
DOCUMENTI DI LAVORO

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà, ai sensi di legge, consegnare al datore di lavoro il libretto di lavoro e presentare in visione i documenti assicurativi e previdenziali, la tessera sanitaria, nonché ogni altro documento sanitario aggiornato con tutte le attestazioni previste dalle vigenti norme di legge, un documento di identità personale non scaduto ed eventuali diplomi o attestati professionali specifici. In caso di pluralità di rapporti, il libretto di lavoro sarà trattenuto da uno dei datori di lavoro con conseguente rilascio di ricevuta. Il lavoratore extracomunitario potrà essere assunto se in possesso del permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Articolo 5
ASSUNZIONE

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

Articolo 6
CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
(LETTERA DI ASSUNZIONE)

Tra le parti dovrà essere stipulato un contratto di lavoro (lettera di assunzione), nel quale andranno indicati, oltre ad eventuali clausole specifiche:
a)la data dell'inizio del rapporto di lavoro;
b)la categoria di appartenenza e l'anzianità in detta categoria;
c)la durata del periodo di prova;
d)l'esistenza o meno della convivenza, totale o parziale;
e)la durata dell'orario giornaliero di lavoro;
f)l'eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
g)la mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 16, ultimo comma;
h)la retribuzione pattuita;
i)la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari;
l) il periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
m) l'indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali.

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

Articolo 7
ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO

L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato, obbligatoriamente in

forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera, nel rispetto della legge 18 aprile 1962, n. 230, nonché nei seguenti casi previsti dal presente contratto, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56:

1.per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;
2.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;
3.per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruenti dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto;
4.per sostituire lavoratori in ferie.

Articolo 8
ASSUNZIONE LAVORATORI STUDENTI

Gli studenti di età compresa fra i sedici ed i ventinove 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 con un orario di 25 ore settimanali.
Qualora detto orario fosse interamente contenuto tra le ore 6,00 e le ore 14,00, oppure tra le ore 14,00 e le ore 22,00, ai prestatori di lavoro studenti, di cui al precedente comma, sarà erogata una retribuzione pari a quella prevista dalla tabella A allegata al presente contratto, fermo restando l'obbligo di corresponsione dell'intera retribuzione in natura.
L'assunzione ai sensi del presente articolo dovrà risultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risulti l'orario effettivo di lavoro concordato, nell'ambito dei due semiturni individuati nel comma precedente.
Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applicano integralmente tutti gli istituti disciplinati dal presente contratto.
Resta fermo, per i soggetti che ne sono destinatari, la normativa dettata in tema di collocamento alla pari dall'accordo del 24 novembre 1969, n. 68, ratificato con la legge 18 maggio 1973, n. 304.

Articolo 9
PERMESSI PER FORMAZIONE PROFESSIONALE

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-ore annuo di 40 ore di permesso retribuito, per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori familiari o assistenti domiciliari.

Articolo 10
CATEGORIE DEI LAVORATORI

I prestatori di lavoro si suddividono in quattro categorie:

Prima categoria super
vi appartengono coloro che attestino professionalità specifica sul piano pratico operativo e che, svolgendone le mansioni, siano in possesso di un diploma specifico o attestato professionale riconosciuto dallo Stato o enti pubblici;

Prima categoria
vi appartengono coloro che con piena autonomia e responsabilità presiedano all'andamento della casa per esplicito incarico delegato dal datore di lavoro, o comunque svolgano mansioni per le quali occorra una specifica elevata competenza professionale (ad esempio: addetto alla compagnia, istitutore, puericultore, governante, direttore di casa, maggiordomo, capo cuoco o chef, infermiere diplomato generico, assistente geriatrico);

Seconda categoria
vi appartengono coloro che svolgono mansioni relative alla vita familiare con la necessaria specifica capacità professionale (ad esempio: assistente all'infanzia o baby sitter, autista, cuoco, cameriere, guardarobiere, addetto alla stiratura, custode o portinaio di ville o case private, lavoratore generico che abbia compiuto il periodo di servizio di cui al successivo art. 12 e ogni altro lavoratore che non rientri nella prima super, nella prima o nella terza categoria);

Terza categoria
vi appartengono i prestatori di lavoro generico che non abbiano compiuto il periodo di servizio di cui al successivo art. 12. Vi appartengono, inoltre, coloro che svolgono mansioni esecutive prettamente manuali o di fatica (ad esempio: addetto esclusivamente alle pulizie, addetto al giardino per lavori di manutenzione ordinaria, aiuto di cucina, addetto alla lavanderia, stalliere).

Articolo 11
MANSIONI PLURIME

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

Articolo 12
PASSAGGIO DALLA TERZA ALLA SECONDA CATEGORIA

Il lavoratore generico passa automaticamente dalla terza alla seconda categoria con le seguenti modalità:
- dopo tre anni di servizio se l'assunzione avviene prima del compimento del 16° anno di età;
- dopo due anni di servizio se l'assunzione avviene tra il 16° anno di età e prima del compimento del 18°;
- dopo 16 mesi per tutti gli altri casi.

Per il raggiungimento dei periodi sopra citati, il lavoratore deve aver compiuto almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro. Il possesso di uno specifico attestato professionale riconosciuto comporta la riduzione di

un anno per il passaggio di categoria.

Articolo 13
DISCONTINUE PRESTAZIONI ASSISTENZIALI
D'ATTESA NOTTURNA

Al personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna all'infanzia, ad anziani, a portatori di handicap o ammalati, sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella C allegata al presente contratto, qualora la durata della prestazione sia interamente ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00, fermò restando quanto previsto dal successivo art. 17 nonché l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'idonea sistemazione per la notte.
L'assunzione ai sensi del precedente comma dovrà risultare da apposito atto sottoscritto dalle parti; in tale atto devono essere indicate l'ora di inizio e quella di cessazione dell'assistenza ed il suo carattere di prestazione discontinua.

Articolo 14
PRESTAZIONI ESCLUSIVAMENTE D'ATTESA

Al personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna, sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella D allegata al presente contratto, qualora la durata della presenza stessa sia interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 8.00, fermo restando l'obbligo di consentire al lavoratore il completo riposo notturno in un alloggio idoneo.
Qualora venissero richieste al lavoratore prestazioni diverse dalla presenza, queste non saranno considerate lavoro straordinario, bensì retribuite aggiuntivamente in base alla tabella B (seconda categoria) allegata al presente contratto, con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato.
L'assunzione dovrà risultare da apposito atto sottoscritto e scambiato dalle parti.

Articolo 15
PERIODO DI PROVA

I lavoratori sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito che è di 30 giorni di lavoro effettivo per la prima categoria super e per la prima categoria e di 8 giorni di lavoro effettivo per la seconda e la terza categoria.
Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta si 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 16
RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale è di 36 ore: deve essere goduto per 24 ore di domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti, nel quale il lavoratore presterà la propria attività per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero.
Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 12 ore di riposo non domenicale, esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato ai sensi del precedente comma.
Il riposo settimanale domenicale 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 17
ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti e comunque con un massimo di:
- 10 ore giornaliere non consecutive, per un totale di 55 ore settimanali, per i lavoratori conviventi;
- 8 ore giornaliere, non consecutive per un totale di 48 ore settimanali, distribuite su 5 oppure su 6 giorni, per i lavoratori non conviventi. Nel caso di distribuzione delle 48 ore settimanali su 5 giorni, l'orario di lavoro giornaliero sarà conseguentemente riproporzionato.

Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 8 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e ad un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore. E' consentito il recupero consensuale ed a regime normale di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.
L'orario di lavoro è fissato in concreto dal datore di lavoro, nell'ambito della durata di cui al primo comma, nei confronti del personale a servizio intero; nel caso di servizio ridotto o ad ore, sarà concordato fra le parti.
Salvo quanto previsto per i rapporti di cui ai precedenti articoli 12 e 13

ed escluso il richiamo alla tabella B contenuto nell'art. 13, 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, con la maggiorazione prevista dal successivo art. 18.
Le cure personali e delle proprie cose, salvo quelle di servizio, saranno effettuate dal lavoratore fuori dell'orario di lavoro.
Il tempo per la consumazione del pasto, sul posto di lavoro, sarà convenuto tra le parti e non retribuito.
Al lavoratore tenuto all'osservanza di un orario giornaliero superiore alle sei ore spetta comunque, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, il pranzo o la cena ovvero, in difetto di erogazione, un'indennità pari al loro valore convenzionale.

Articolo 18
LAVORO STRAORDINARIO

Al lavoratore può essere richiesta una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia di giorno che di notte, salvo giustificato motivo di suo impedimento.
E' considerato lavoro straordinario quello che eccede la durata giornaliera o settimanale massima fissata nel comma 1 dell'art. 16, salvo che il prolungamento sia stato preventivamente concordato per il recupero di ore non lavorate.
Lo straordinario è compensato con la retribuzione globale di fatto oraria così maggiorata:
- del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
- del 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
- del 60%, se prestato di domenica o in una delle festività indicate nel successivo art.19.
Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno un giorno di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari necessità impreviste.
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 debbono avere carattere di assoluta episodicità ed imprevedibilità.

Articolo 19
FESTIVITA' NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente; esse attualmente sono: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre, Santo Patrono.
In tali giornate sarà osservato il completo riposo, fermo restando l'obbligo di corrispondere la normale retribuzione.
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%. 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.
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.
Per il rapporto di lavoro ad ore le festività di cui al comma 1 verranno retribuite con 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

Articolo 20
FERIE

Indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi.
Durante il periodo di godimento delle ferie il lavoratore ha diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.
Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo delle ferie, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni, il compenso sostitutivo convenzionale.
Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile e queste hanno di regola carattere continuativo; nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio.
Il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze sue e del lavoratore, dovrà fissare il periodo di ferie, ferma restando la possibilità di diverso accordo tra le parti, da giugno a settembre.
In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento di inizio del godimento del periodo di ferie il lavoratore non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore stesso tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato.
Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso di licenziamento, né durante il periodo di malattia o infortunio.
Ai fini del computo del periodo di maturazione delle ferie, le frazioni di anno si calcolano in dodicesimi.

Articolo 21
SOSPENSIONI DI LAVORO EXTRAFERIALI

Sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione globale di fatto durante le sospensioni del lavoro extraferiali per esigenze del datore di lavoro.
A1 lavoratore che usufruisca del vitto e/o dell'alloggio spetta, per il periodo della sospensione, il compenso sostitutivo convenzionale soltanto ove non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni.

Articolo 22

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze del lavoratore debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro.
Il lavoratore che osservi un orario di almeno 30 ore settimanali ha diritto per l'effettuazione di visite mediche documentate, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro, a 12 ore annue di permesso retribuito, elevate a 16 in caso di convivenza; potrà inoltre fruire, allo stesso titolo, di permessi non retribuiti; il diritto a tali permessi non retribuiti spetta anche al lavoratore che osservi un orario di almeno 20 ore settimanali.
Il lavoratore colpito da comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il secondo grado ha diritto ad un permesso retribuito pari a tre giorni di calendario.
A1 lavoratore uomo spettano due giornate di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio, anche per gli adempimenti degli obblighi di legge.
A1 lavoratore che ne faccia richiesta potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti.
In caso di permesso non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.
Le assenze per malattia e infortunio, di cui il datore di lavoro deve essere tempestivamente avvisato, debbono essere comprovate da relativo certificato medico, indicante il periodo di presunto impedimento al lavoro, da spedire al datore di lavoro entro tre giorni dall'evento, al quale fine farà fede il timbro postale di partenza.
Le assenze non giustificate entro il terzo giorno, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare dimissioni del lavoratore.

Articolo 23
DIRITTO ALLO STUDIO

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

Articolo 24
MATRIMONIO

In caso di matrimonio spetta al lavoratore un congedo retribuito di 15 giorni di calendario.
Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo del congedo, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni, il compenso sostitutivo convenzionale.
La retribuzione del congedo sarà corrisposta a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.

Articolo 25
TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, con le limitazioni da esse indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi.
E' vietato adibire al lavoro le donne:
a)durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi previsti dalla normativa di legge;
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 gratifica natalizia e alle ferie.
Dalla spedizione del certificato medico di gravidanza, che si considera effettuata alla data risultante dal timbro postale di partenza, e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa.

Articolo 26
TUTELA DEL LAVORO MINORILE

E' ammessa l'assunzione di fanciulli nei servizi familiari all'età minima di 14 anni compiuti, purché ciò sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.
Per essi e per gli adolescenti (minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni compiuti), l'ammissione al lavoro è subordinata alla loro idoneità all'attività lavorativa cui saranno addetti, comprovata da apposito certificato medico da allegarsi al libretto di lavoro e che sarà accertata anche successivamente con visite mediche periodiche ad intervalli non superiori ad un anno. La visita medica preventiva è eseguita dall'Ufficiale sanitario, o da un medico di particolare competenza da lui designato a spese del datore di lavoro.

Valgono pure le altre norme richiamate nell'Art. 2, lettera a), della legge 17 ottobre 1967, n. 977. Sono altresì da osservarsi le disposizioni dell'alt. 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, cui verrà poi data preventiva comunicazione del licenziamento; il datore di lavoro è impegnato ad una particolare cura del minore, per lo sviluppo ed il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale.

Articolo 27
MALATTIA

In caso di malattia, al lavoratore, convivente o non convivente, spetterà

la conservazione del posto come segue:
1) per anzianità fino a sei mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
2) per anzianità da più di sei mesi a due anni, 45 giorni di calendario;
3) per anzianità oltre i due anni, 180 giorni di calendario.

Al lavoratore che non raggiunga le 25 ore settimanali, il posto sarà conservato:
1) per anzianità da tre a sei mesi, 8 giorni di calendario;
2) per anzianità da più di sei mesi a due anni, 10 giorni di calendario;
3) per anzianità oltre i due anni, 15 giorni di calendario.

Durante tali periodi decorrerà in caso di malattia la retribuzione globale di fatto per un massimo di 8,10,15 giorni complessivi nell'anno per le anzianità di cui al punto 1, 2, 3 dei commi precedenti, nella seguente misura:

- fino al terzo giorno consecutivo, al 50% della retribuzione globale di fatto;
- dal quarto in poi, al 100% della retribuzione globale di fatto.

Restano salve le condizioni di miglior favore localmente in atto che si riferiscono alle norme di legge riguardanti i lavoratori conviventi.
L'aggiunta della quota sostitutiva convenzionale di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, si dovrà solo nel caso che il lavoratore ammalato o infortunato non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.
Le assenze per malattia dovranno essere giustificate secondo quanto previsto dall'art. 22 comma 7.
La malattia in periodo di prova e/o preavviso sospende la decorrenza dello stesso.

Articolo 28
INFORTUNIO

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

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

Al lavoratore che non raggiunga le 25 ore settimanali, il posto sarà conservato:
1) per anzianità da tre a sei mesi, 8 giorni di calendario;
2) per anzianità da più di sei mesi a due anni, 10 giorni di calendario;
3) per anzianità oltre i due anni, 15 giorni di calendario.

Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro, spettano le seguenti prestazioni previste dall'art. 36 del D.P.R. n. 1124 del 1965:

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

Le predette prestazioni vengono erogate dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione Infortuni sul Lavoro (INAIL) al quale il datore di lavoro deve denunciare tutti gli infortuni nei seguenti termini (artt. 53 e 54, D.P.R. n. 1124 del 1965):

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

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

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

Poiché le prestazioni economiche dell'INAIL hanno inizio a partire dal quarto giorno, il datore di lavoro dovrà corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni (art. 73, D.P.R. n. 1124 del 1965).

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

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

Articolo 29
SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare non risolve il rapporto di lavoro ed è considerato utile ai lini del T.F.R.

Entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In mancanza, il rapporto di lavoro è risolto.

Le norme di cui al presente articolo si applicano anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo.

Articolo 30
RETRIBUZIONE E PROSPETTO PAGA

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

La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:

a) retribuzione minima contrattuale;
b) eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 33

c) eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
d) eventuale superminimo.
Nel prospetto paga dovrà risultare se l'eventuale trattamento retributivo di cui alla lettera d) sia una condizione di miglior favore "ad personam" non assorbibile; dovranno altresì risultare, oltre le voci di cui al secondo comma, le ore straordinarie, i compensi per festività e le trattenute per oneri previdenziali.
Il datore di lavoro, a richiesta del lavoratore, è tenuto a rilasciare una dichiarazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno.

Articolo 31
MINIMI RETRIBUTIVI

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

Articolo 32
VITTO E ALLOGGIO

Il vitto dovuto al lavoratore deve assicurargli una nutrizione sana e sufficiente; l'ambiente di lavoro non deve essere nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso.
Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.
I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella E allegata al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 34

Articolo 33
SCATTI DI ANZIANITA'

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.

A partire dal 1° agosto 1992 detti scatti non saranno assorbibili dall'eventuale superminimo.
Il numero massimo dei bienni è fissato in 7.

Articolo 34
VARIAZIONE PERIODICA DEI MINIMI RETRIBUTIVI E DEI VALORI CONVENZIONALI DEL
VITTO E DELL'ALLOGGIO

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

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

NOTA A VERBALE

Il primo aggiornamento successivo alla stipulazione del presente contratto avrà decorrenza dal 1° gennaio 1997. La Commissione sarà a tal fine convocata dal Ministero del Lavoro entro e non oltre il 20 dicembre 1996.

Articolo 35
TREDICESIMA MENSILITA'

Spetta ai lavoratori una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale di fatto, da corrispondere entro il mese di dicembre in occasione del Natale.
Per coloro le cui prestazioni non raggiungessero un anno di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.
La tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli enti preposti.

Articolo 36
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti con l'osservanza del preavviso nei termini seguenti:
- fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario;
- oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 30 giorni di calendario.

I suddetti termini saranno ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore.
Per il rapporto di lavoro inferiore alle 25 ore settimanali il preavviso è il seguente:
- fino a due anni di anzianità: 8 giorni di calendario;
- oltre i due anni di anzianità: 15 giorni di calendario.

Per i portieri privati, custodi di villa ed altri dipendenti che usufruiscano 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, e di 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.
Nel caso di mancato preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso.
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.
E' in facoltà del lavoratore, prima di adire le vie legali, di chiedere l'esperimento di un tentativo di conciliazione alla Commissione paritetica di cui all'art. 43, che deve decidere entro 30 giorni.
Al lavoratore che si dimette per giusta causa compete l'indennità di mancato preavviso.
In caso di morte del datore di lavoro, che costituisce giustificato motivo di licenziamento, i familiari coabitanti risultanti dallo stato di famiglia sono obbligati in solido per i crediti di lavoro in essere fino al momento del decesso.

Articolo 37
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto calcolato a norma di legge sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive di eventuale indennità di vitto e alloggio: il totale sarà diviso per 13,5. Le quote annue accantonate saranno incrementate a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 29 maggio 1982, n. 297, dell' 1,5% annuo, mensilmente riproporzionabile, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.
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 nella terza categoria.
Per i periodi di servizio antecedenti al 29 maggio 1982 le quote di accantonamento sono determinate in base ai seguenti criteri:

A) Per il rapporto di lavoro a servizio intero, convivente o non convivente
1) per l'anzianità maturata anteriormente al 1° maggio 1958:
a) al personale già considerato impiegato: 15 giorni per anno di anzianità;
b) al personale già considerato operaio: 8 giorni per ogni anno di anzianità;
2) per l'anzianità maturata dopo il 1° maggio 1958:
a) al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno di anzianità;
b) al personale già considerato operaio: 15 giorni per ogni anno di anzianità;
3) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 28 maggio 1982 per il personale sub b): 20 giorni per ogni anno di anzianità.

B) Per il rapporto di lavoro di meno di 24 ore settimanali, l'indennità di anzianità è la seguente:
1) per l'anzianità maturata anteriormente al 22 maggio 1974
8 giorni per ogni anno di anzianità;
2) per l'anzianità maturata dal 22.5.74 al 31.12.78:
10 giorni per ogni anno di anzianità;
3) per l'anzianità maturata dal 31.12.78 al 31.12.79:
15 giorni per ogni anno di anzianità;
4) per l'anzianità maturata dal 31.12.79 al 29.05.82:
20 giorni per ogni anno di anzianità.

Le indennità, calcolate come sopra, maturate fino al 28 maggio 1982 saranno calcolate sulla base dell'ultima retribuzione e accantonate, e subiranno un incremento.
Ai fini del computo del T.F.R., come degli altri istituti contrattuali, il valore della giornata lavorativa si ottiene dividendo per 6 l'importo della retribuzione media settimanale o per 26 l'importo della retribuzione media mensile. Per il solo T.F.R. tale importo dovrà essere maggiorato del rateo della gratifica natalizia.

Articolo 38
INDENNITA' IN CASO DI MORTE

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

Articolo 39
PERMESSI SINDACALI

I componenti degli organi direttivi territoriali e nazionali delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente contratto la cui carica risulti da apposita attestazione dell'Associazione Sindacale di appartenenza rilasciata all'atto della nomina, da presentare al datore di lavoro, hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione documentata alle riunioni degli organi suddetti, nella misura di sei giorni lavorativi nell'anno.
I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione al datore di lavoro di regola tre giorni prima, presentando la richiesta di permesso rilasciata dalle organizzazioni sindacali di appartenenza.

Articolo 40
CONTROVERSIE

Le controversie individuali e collettive che dovessero insorgere in

relazione al rapporto di lavoro riguardanti l'interpretazione delle norme del presente contratto, se non conciliate a livello delle organizzazioni sindacali locali dei datori di lavoro e dei lavoratori, saranno demandate alle Commissioni paritetiche territoriali di cui all'art. 43 del presente contratto.
Dette Commissioni si pronunceranno entro 60 giorni dal ricevimento del verbale di mancato accordo appositamente redatto dalle organizzazioni locali di cui sopra.

Articolo 41
COMMISSIONE NAZIONALE PER L'AGGIORNAMENTO RETRIBUTIVO

E' costituita una Commissione nazionale sedente presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, composta da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori stipulanti il presente contratto e di altrettanti rappresentanti dei datori di lavoro.
La Commissione nazionale ha le funzioni di cui agli artt. 31, 32 e 34.

Articolo 42
COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Presso la sede nazionale della Fidaldo è costituita una Commissione nazionale paritetica composta da un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori che hanno stipulato il presente contratto e da uguale numero di rappresentanti della Fidaldo.
Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti:
a) esprimere pareri e formulare proposte per quanto si riferisce all'applicazione del presente contratto di lavoro e per il funzionamento delle Commissioni paritetiche provinciali o regionali;
b) esaminare le istanze delle parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
c) esperire il tentativo di conciliazione per le controversie insorte tra le Organizzazioni territoriali della Fidaldo e le Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori facenti capo alle organizzazioni sindacali nazionali che hanno stipulato il presente contratto;
d) istituire e gestire gli Osservatori nazionali e territoriali di cui al successivo art. 44
La Commissione Nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle parti contraenti.
Le parti si impegnano a riunire la Commissione almeno due volte l'anno in concomitanza delle riunioni della Commissione di cui all'articolo precedente.

NOTA A VERBALE

Le parti si impegnano a realizzare sulla scorta di quanto elaborato dalla Commissione paritetica una forma di assistenza integrativa attraverso l'utilizzazione della contribuzione di servizio prevista al successivo art. 45.

Articolo 43
COMMISSIONI PARITETICHE TERRITORIALI

Presso le sedi territoriali della Fidaldo possono essere costituite delle Commissioni paritetiche provinciali o regionali, composte ciascuna da un rappresentante per ognuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori che hanno stipulato il presente contratto e da un uguale numero di rappresentanti della Fidaldo.
Dette Commissioni saranno presiedute da persona di comune fiducia delle parti o, in caso di disaccordo, da persona designata dal Presidente del Tribunale locale.
Tali Commissioni paritetiche, provinciali o regionali, saranno competenti ad esperire il tentativo di conciliazione delle controversie individuali di cui all'art. 411, comma 3, cod. proc. civ.

Articolo 44
OSSERVATORI

Le organizzazioni firmatarie del presente contratto, rilevato che esso costituisce un punto di riferimento essenziale per l'individuazione delle condizioni minime di lavoro, al fine di rafforzare il rispettivo impegno per la migliore applicazione del testo contrattuale, concordano l'istituzione di Osservatori a livello territoriale (provinciale e/ o regionale), costituiti tra le parti stipulanti il C.C.N.L. su basi paritetiche.
Allo scopo di rilevare:
- la situazione occupazionale della categoria;
- le retribuzioni medie di fatto;
- il livello di applicazione del C.C.N.L. sul territorio;
- il grado di uniformità sull'applicazione del C.C.N.L. e delle normative di legge ai
lavoratori stranieri;
- la situazione previdenziale ed assistenziale della categoria.
Le organizzazioni firmatarie del presente contratto procederanno altresì ad assumere le necessarie intese per la costituzione di un ente bilaterale, che abbia competenza sulla formazione professionale e su altre materie da definire.

Articolo 45
CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli 41, 42, 43 e 44 del presente contratto e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le Organizzazioni stipulanti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.
Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente comma, tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti.
Le misure contributive e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti tra le Organizzazioni stipulanti di cui

al primo comma e con l'Istituto previdenziale prescelto.
Le norme di cui ai precedenti commi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.
I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Articolo 46
DECORRENZA E DURATA

Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di stipula e la durata dello stesso è di quattro anni.
In caso di mancata disdetta di una delle parti da darsi almeno tre mesi prima della data di scadenza a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un biennio e così di seguito.
Le Organizzazioni stipulanti si riuniranno alla scadenza del primo biennio di vigenza del presente contratto per verificare congiuntamente l'opportunità di apportarvi modifiche.

CHIARIMENTI A VERBALE

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

2) Quando nel contratto viene usata l'espressione «giorni di calendario» si considerano i trentesimi della 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» si intende quella comprensiva dell'indennità di vitto e alloggio, per coloro che ne usufruiscono e limitatamente agli elementi fruiti.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Organizzazioni stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico riaffermano la volontà di imprimere un deciso impulso all'attivazione degli organismi di gestione del C.C.N.L., in particolare a quelli istituiti e disciplinati dagli articoli 42, 43, 44 e 45.

Al fine si obbligano:
1. a designare un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori ed un uguale numero di rappresentanti della Fidaldo, che si riuniscano entro e non oltre il 15 ottobre 1996 per perfezionare le intese e le procedure di attuazione della riscossione dei contributi di assistenza

contrattuale, secondo quanto previsto dall'art. 45;
2. a designare un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori ed un uguale numero di rappresentanti della Fidaldo, che si riuniscano entro e non oltre il 30 novembre 1996 per perfezionare le intese e le procedure di istituzione dell'ente bilaterale previsto dall'art. 44, ultimo comma, nonché di funzionamento e di regolamentazione delle Commissioni paritetiche (artt. 42 e 43) e degli Osservatori (art. 44).

TABELLA A
(a tempo pieno)

1a categoria super	retribuzione mensile	lire 1.200.000
1a categoria	retribuzione mensile	lire 1.070.000
2a categoria	retribuzione mensile	lire 870.000
3a categoria	retribuzione mensile	lire 670.000

TABELLA A
(a tempo parziale: 25 ore settimanali)

1a categoria super	retribuzione mensile	lire 690.000
1a categoria	retribuzione mensile	lire 640.000
2a categoria	retribuzione mensile	lire 550.000
3a categoria	retribuzione mensile	lire 450.000

TABELLA B

1a categoria super	retribuzione oraria	lire 9.500
1a categoria	retribuzione oraria	lire 8.650
2a categoria	retribuzione oraria	lire 7.200
3a categoria	retribuzione oraria	lire 5.250

TABELLA C (fascia oraria 20 - 8)

1a categoria super	retribuzione mensile	lire 1.380.000
1a categoria	retribuzione mensile	lire 1.250.000
2a categoria	retribuzione mensile	lire 1.000.000

TABELLA D (fascia oraria 21 - 8)

categoria unica	retribuzione mensile	lire 800.000

TABELLA E (indennità di vitto e alloggio: valori convenzionali giornalieri)

pranzo e/o colazione	lire 2.300
cena	lire 2.300
alloggio	lire 2.000
Totale	lire 6.600