

1

CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE
SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO
DI LAVORO DOMESTICO



Nuova Collaborazione

ASSOCIAZIONE NAZIONALE DATORI DI LAVORO DOMESTICO

22 MAGGIO 1974

INDICE

	art.	pag.
Verballi di firma		4
Premessa		9
Sfera di applicazione	1	9
Inscindibilità della presente regolamentazione	2	9
Condizioni di miglior favore	3	9
Documenti di lavoro	4	9
Assunzione	5	9
Categorie dei lavoratori	6	10
Passaggio dalla 3 ^a alla 2 ^a categoria	7	11
Mansioni particolari	8	11
Periodo di prova	9	11
Riposo settimanale	10	12
Orario di lavoro	11	12
Lavoro straordinario	12	13
Festività nazionali e infrasettimanali	13	13
Ferie	14	14
Assenze - permessi	15	15
Lavoratori studenti	16	15
Matrimonio	17	16
Tutela delle lavoratrici madri e dei minori	18	16
Malattia/infortunio - Conservazione del posto	19	17
Servizio militare	20	18
Retribuzione	21	19
Scatti di anzianità	22	20
Adeguamento periodico della retribuzione	23	20
Gratifica natalizia	24	20
Risoluzione del rapporto di lavoro	25	20
Indennità di anzianità	26	21
Indennità in caso di morte	27	22
Controversie	28	23
Commissione paritetica nazionale	29	23
Decorrenza e durata	30	23

VERBALI DI FIRMA

Il giorno 22 maggio 1974, alle ore 10, presso il Ministero del Lavoro, sotto la presidenza del Sottosegretario Sen. Onorio Cengarle, assistito dal Dr. Ugo Tavernini, Direttore Generale dei Rapporti di Lavoro, dal Dr. Enzo Scaccia, Direttore della Divisione V della stessa Direzione Generale, dalla Dott.ssa Antonietta Ceruti Ravasio, dal Sig. Achille Pellegrini, dalla Sig.ra Lucia Farina Fiorentini, funzionari di detta Divisione,

tra

la « Nuova Collaborazione », rappresentata, per delega del suo Presidente Dr. Giuseppe Trabucco, dalla Vice-presidente Sig.ra Fernanda Parato Dalla Bona, assistita dalla Segretaria dell'Associazione Sig.ra Laura Pogliano Besozzi e da una Commissione sindacale composta dai Sigg.ri Dr. Marco Enrico, Dr. Luigi Mondini e Alessandro Sartorio;

la Federazione Nazionale del Clero Italiano, rappresentata dal Direttore della Federazione Monsignor Giuseppe Barazzuoli;

da una parte,

dall'altra parte,

la Federazione Italiana lavoratori commercio, alberghi, mensa e servizi (FILCAMS - CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Sig. Domenico Gotta, dal Segretario Generale Aggiunto Sig. Gilberto Pascucci, dai Segretari Nazionali Sigg. Gianfranco Bernardini, Franco Della Rosa, Gastone Malaguti, Michele Zaza, unitamente alla Delegazione di trattative, composta dai Sigg. Luigi Piacenti, Temistocle Arazzini, Amedeo Fileri, Paolo di Celmo, Mario Cavallina, Guido Tomaselli, Bruno Mignucci, Primo Spangaro, Armando Signorini e Giuseppe Giannilivigni, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) rappresentata dal Segretario Generale Aggiunto Sig. Piero Boni;

la Federazione italiana sindacati Addetti servizi commerciali affini e del Turismo (FISASCAT - CISL), rappresentata dal Segretario Generale Leonardo Romano, dal Segretario Generale Aggiunto Tarcisio Carelli, dai Segretari Nazionali: Renato Di Marco, Angelo Buttarelli, Benito Perli, dal Dirigente l'Ufficio Sindacale della Federazione Salvatore Falcone, nonché da una dele-

gazione composta da: Giovanni Bergami, Rina Berlinghieri, Pina Brustolin, Piera Fossati, Anna Garoia, Armando Gai, Maria Ramponi, Teresa Zanella, con l'intervento della Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL), rappresentata dal Segretario Confederale Giuseppe Reggio;

l'Unione italiana dipendenti aziende turistiche commerciali ed affini (UIDATCA) aderente alla UIL, rappresentata dal Segretario Generale Prof. Giovanni Gatti e dai Segretari Nazionali Bruno Pratesi, Sandro Sansoni, Parmenio Stroppa e Giuseppe Bonello, in unione con il proprio sindacato di categoria Unione italiana lavoratori addetti servizi domestici (UILASD), rappresentata da Luigi Fino e Addio Alfonso, Carlotta Angelo, Cirillo Giovanni, Garzella Lea, Koren Maria, Macallé Giovanna, Mariconi Armando, Maruca Biagio, Neri Clelia, Neutrali Attilio, Poli Rita, Riccio Luigi, Serossa Luciana, Strano Pinuccia, Vernillo Francesco Saverio, con l'intervento dell'Unione italiana del lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Aride Rossi;

si è stipulato

il presente Contratto collettivo nazionale sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, composto di trenta articoli, letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni sindacali predette.

Roma, 22 maggio 1974, ore 10.

Il giorno 22 maggio 1974, alle ore 17.30, presso il Ministero del Lavoro, sotto la presidenza del Sottosegretario Sen. Onorio Cengarle, assistito dal Dr. Ugo Tavernini, Direttore Generale dei Rapporti di Lavoro, dal Dr. Enzo Scaccia, Direttore della Divisione V della stessa Direzione Generale, dalla Dottoressa Antonietta Ceruti Ravasio, dal Sig. Achille Pellegrini, dalla Sig.ra Lucia Farina Fiorentini, funzionari di detta Divisione,

tra

la « Nuova Collaborazione », rappresentata, per delega del suo Presidente Dr. Giuseppe Trabucco, dalla Vice-presidente Sig.ra Fernanda Parato Dalla Bona, assistita dalla Segretaria dell'Associazione Sig.ra Laura Pogliano Besozzi e da una Commissione sindacale composta dai Sigg. Dr. Marco Enrico, Dr. Luigi Mondini e Alessandro Sartorio;

la Federazione Nazionale del Clero Italiano, rappresentata dal Direttore della Federazione Monsignor Giuseppe Barazzuoli;

da una parte,

dall'altra parte,

la Federazione Collaboratori Familiari - Sindacato Autonomo, rappresentata dalla Segretaria Nazionale Sig.ra Clementina Barilli, dalla Vice-segretaria Nazionale Salvatorica Pilo, dalla Segretaria provinciale della sezione di Roma Maria Atzas, dalla Segretaria provinciale della sezione di Trento Giulia Tarabini, con la consulenza sindacale del Sig. Adriano Gottero;

si conviene di sottoscrivere

il Contratto collettivo nazionale sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, composto di trenta articoli, letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni sindacali predette, stipulato alle ore 10 del 22 maggio 1974 con la C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L.

Roma, 22 maggio 1974, ore 17.30.

Il giorno 22 maggio 1974 in Roma presso la Sede regionale per il Lazio della « Nuova Collaborazione »

tra

la « Nuova Collaborazione », rappresentata, per delega del suo Presidente Dott. Giuseppe Trabucco, dalla Vice-presidente Signora Fernanda Parato Dalla Bona, assistita dalla Segretaria dell'Associazione Signora Laura Pogliano Besozzi e da una Commissione sindacale composta dai Signori Dott. Marco Enrico, Dott. Luigi Mondini e Alessandro Sartorio;

la Federazione Nazionale del Clero Italiano, rappresentata dal Direttore della Federazione Monsignor Giuseppe Barazzuoli;

da una parte,

dall'altra parte,

la Federazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori Commercio Turismo ed Affini (FISNALCTA) rappresentata dal suo Segretario Generale Cav. Uff. Mario Masiello e dai Signori Carlo Fausto Angelini, Antonio Speranza e Bruno Rosati, coll'assistenza del Sindacato Nazionale Lavoratori della Casa (SNILC) in persona della Segretaria Nazionale Rosanna Bellogini e dei Signori Paolo Zondini, Vincenzo D'Alessio, Carlo Russo, Sergio Pastorini, Mayer Bona, Pietro Gagliardi, Salvatore Angelo Canu, Guido Giori e Mario Berna, e con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (CISNAL), in persona del suo Segretario Generale On. Prof. Gianni Roberti e del Segretario Confederale ai Servizi Sindacali Cav. Verleodo Guidi;

si è sottoscritto

il presente Contratto collettivo nazionale sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, composto di 30 articoli, letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni sindacali predette.

Roma, 22 maggio 1974, ore 20.

Il giorno 27 maggio 1974 in Torino presso la Sede centrale della « Nuova Collaborazione »

tra

la « Nuova Collaborazione », rappresentata, per delega del suo Presidente Dott. Giuseppe Trabucco, dalla Vice-presidente Signora Fernanda Parato Dalla Bona, assistita dalla Segretaria dell'Associazione Signora Laura Pogliano Besozzi e da una Commissione sindacale composta dai Signori Dott. Marco Enrico, Dott. Luigi Mondini e Alessandro Sartorio;

La Federazione Nazionale del Clero Italiano, rappresentata dal Direttore della Federazione Monsignor Giuseppe Barazzuoli;

da una parte,

dall'altra parte,

la Unione Sindacati Autonomi, rappresentata dal suo Segretario Generale Sig. Luciano Marini;

si è sottoscritto

il presente Contratto collettivo nazionale sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, composto di 30 articoli, letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni sindacali predette.

Torino, 27 maggio 1974, ore 16.

Premessa

Il presente contratto collettivo nazionale, nel disciplinare i rapporti fra datori e prestatori di lavoro domestico (collaboratori familiari), intende sottolineare e tutelare – con la massima dignità di questi ultimi sia come categoria che come individui – alcune fondamentali caratteristiche del rapporto, avuto riguardo al fatto che si svolge nell'ambito della famiglia.

ART. 1 SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale si applica ai prestatori di lavoro addetti con continuità al funzionamento della vita familiare, comunque retribuiti.

ART. 2 INSCINDIBILITÀ DELLA PRESENTE REGOLAMENTAZIONE

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

ART. 3 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti stipulanti si danno atto che gli eventuali trattamenti più favorevoli saranno mantenuti *ad personam*.

ART. 4 DOCUMENTI DI LAVORO

All'atto dell'assunzione, il prestatore di lavoro dovrà, ai sensi di legge, presentare al datore di lavoro il libretto di lavoro, i documenti assicurativi e previdenziali, la tessera sanitaria aggiornata e un documento di identità personale non scaduto.

ART. 5 ASSUNZIONE

L'assunzione del prestatore di lavoro avviene direttamente ai

sensi di legge.

Il datore di lavoro rilascerà allo stesso apposita lettera dalla quale risultino:

- a) la data di 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, da fornirsi dal datore di lavoro;
- g) la giornata o le due mezze giornate di riposo settimanale;
- h) la retribuzione pattuita;
- i) eventuali temporanei spostamenti previsti per villeggiatura o per altri motivi familiari.

L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto della legge 18 aprile 1962, n. 230, ed in tale eventualità il periodo di lavoro e la causale devono risultare per atto scritto.

Copia della lettera di assunzione, firmata dal prestatore di lavoro, dovrà essere trattenuta dal datore di lavoro.

ART. 6 CATEGORIE DEI LAVORATORI

I prestatori di lavoro si suddividono in tre categorie:

1ª categoria: vi appartengono coloro che con piena autonomia e responsabilità presiedono 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, dama di compagnia; istitutrice o governante; puericultrice; governante o direttrice di casa; maggiordomo; capocuoco o chef; infermiere diplomato « generico »; assistente geriatrica domiciliare);

2ª categoria: vi appartengono coloro che svolgono mansioni relative alla vita familiare con la necessaria specifica capacità professionale (ad esempio, balia o bambinaia; autista; cuoco/a; cameriere/a; guardarobiera; stiratrice; custode o portinaio di ville o case private; prestatore di lavoro generico che abbia compiuto il periodo di servizio di cui al successivo art. 7 e ogni altro prestatore di lavoro che non rientri nella prima o nella terza categoria);

3ª categoria: vi appartengono coloro che svolgono mansioni esecutive prettamente manuali o di fatica e coloro che non hanno

alcuna qualifica professionale (ad esempio, prestatore di lavoro generico che non abbia compiuto il periodo di servizio di cui al successivo art. 7; lavandaia; stalliere; addetto esclusivamente alle pulizie; addetto al giardino per lavori di manutenzione ordinaria; aiuto - cucina).

ART. 7 PASSAGGIO DALLA 3ª ALLA 2ª CATEGORIA

Il prestatore di lavoro generico passa automaticamente dalla 3ª alla 2ª 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 diciotto mesi, per tutti gli altri casi.

Per il raggiungimento dei periodi sopra citati, il prestatore di lavoro deve aver compiuto almeno 6 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.

ART. 8 MANSIONI PARTICOLARI

Per il precettore, il segretario privato, la vigilatrice d'infanzia e l'infermiera professionali, il giardiniere, le parti concordemente riconosciute che, ove le rispettive qualifiche siano espressamente comprovate e dichiarate nella lettera di assunzione, la peculiarità delle mansioni esplicate è tale da non potersi considerare alla stregua di quelle del presente contratto, ma in mancanza di altre specifiche regolamentazioni sarà comunque fatto riferimento ai diversi livelli più alti da questo stabiliti.

ART. 9 PERIODO DI PROVA

I prestatori di lavoro sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito, che è di un mese per la 1ª categoria e di 8 giorni lavorativi per la 2ª e la 3ª categoria. Tali periodi potranno, nell'accordo scritto delle parti, venire prorogati non oltre rispettivamente i 15 giorni lavorativi per la 1ª categoria e i 6 giorni lavorativi per la 2ª e la 3ª categoria.

Il prestatore di lavoro che ha 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 né indennità ma con il pagamento, a favore del prestatore di lavoro, della retribuzione corrispondente al lavoro prestato.

Tuttavia, se il prestatore di lavoro è stato assunto con prima provenienza da altra regione e non abbia nel frattempo trasferito la propria residenza e la risoluzione del rapporto avvenga non ai sensi dell'art. 25, comma ottavo, del presente contratto, dovrà essere dato dal datore di lavoro un preavviso di giorni 3 sostituiti, in mancanza, dalla corrispondente retribuzione.

ART. 10 RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale di 24 ore consecutive cade normalmente di domenica ma può essere effettuato anche in altro giorno o in due mezze giornate di dodici ore, da concordarsi tra le parti, di cui una deve coincidere con la domenica.

In detto riposo non ricorre obbligo di prestazioni lavorative, che tuttavia possono essere effettuate per particolari esigenze; in tal caso, le ore così lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 20% ed un egual numero di ore sarà concesso di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente.

ART. 11 ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti, e comunque con un massimo di 11 ore giornaliere, non consecutive, o di 66 ore settimanali.

È consentito il ricupero consensuale ed a regime normale di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di due ore giornaliere.

L'orario di lavoro è fissato in concreto dal datore di lavoro, nell'ambito della durata di cui al 1° comma, nei confronti del personale a servizio intero; nel caso di servizio ridotto, o ad ore, sarà concordato fra le parti.

Le cure personali e delle proprie cose – salvo quelle di servizio – saranno effettuate dal prestatore di lavoro fuori dell'orario di servizio.

ART. 12 LAVORO STRAORDINARIO

Al prestatore di lavoro a servizio intero può essere richiesta una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia di giorno che di notte, salvo giustificato motivo di suo impedimento.

È considerato *lavoro straordinario* quello che eccede la durata giornaliera o settimanale massima fissata nel 1° comma dell'art. 11, salvo il prolungamento preventivamente concordato per il ricupero di ore non lavorate, ed è compensato con la normale retribuzione oraria maggiorata del 15%.

Le ore di lavoro straordinario debbono essere stabilite con preavviso almeno il giorno prima.

È considerato *lavoro straordinario notturno* quello svolto tra le ore 22 e le ore 6 – salvo slittamento dell'orario di lavoro di non più di due ore –, ed è compensato con la normale retribuzione oraria maggiorata del 50%.

In caso di emergenza, le prestazioni nei periodi di riposo notturno e diurno sono considerate di carattere normale e daranno luogo soltanto al prolungamento del riposo stesso; tali prestazioni non devono avere carattere di continuità.

ART. 13 FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Sono considerate festive a termini di legge le seguenti giornate:

- 1 gennaio	Corpus Domini
6 gennaio	15 agosto
19 marzo	1 novembre
Lunedì di Pasqua	4 novembre
Ascensione	8 dicembre
25 aprile	25 dicembre
1 maggio	26 dicembre
2 giugno	<u>Santo Patrono</u>
29 giugno	

In dette festività, spetta al prestatore di lavoro mezza giornata

ta di riposo, oppure un riposo pari alla metà dell'orario di lavoro pattuito, senza alcuna decurtazione della normale retribuzione globale di fatto giornaliera.

In caso di prestazione lavorativa entro la mezza giornata di riposo, oppure entro il riposo pari alla metà dell'orario di lavoro pattuito, è dovuta, oltre alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione del 50%.

ART. 14 FERIE

Per il rapporto di lavoro pari o superiore a 24 ore settimanali, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro il periodo di ferie retribuito è ripartito come segue:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni: gg. 15 lavorativi
- per anzianità di servizio da + 3 a 5 anni: gg. 20 lavorativi
- per anzianità di servizio da + 5 anni: gg. 25 lavorativi

Per i periodi inferiori all'anno, le ferie saranno calcolate in proporzione.

Al prestatore di lavoro che usufruisce del vitto e dell'alloggio, spetta per il periodo di ferie - ove non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni - il compenso sostitutivo convenzionale.

Per il rapporto di lavoro inferiore a 24 ore settimanali, le ferie retribuite spettano come segue:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni: gg. 10 lavorativi
- per anzianità di servizio da + 3 a 5 anni: gg. 13 lavorativi
- per anzianità di servizio da + 5 anni: gg. 15 lavorativi

Durante il periodo di ferie, il prestatore di lavoro ha diritto alla normale retribuzione che avrebbe percepito là dove avesse lavorato.

Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile e queste hanno di regola carattere continuativo; il datore di lavoro, compatibilmente con le reciproche esigenze, dovrà fissare il relativo periodo normalmente da giugno a settembre.

La risoluzione del rapporto non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'anno, il presta-

tore di lavoro che abbia superato il periodo di prova ha diritto alle ferie spettantigli in proporzione ai mesi di servizio prestato.

Chiarimento a verbale

Le misure sopraindicate vanno interamente applicate a partire dal primo periodo di ferie del 1974.

ART. 15 ASSENZE - PERMESSI

Le assenze del prestatore di lavoro debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro.

Al prestatore di lavoro che ne faccia richiesta, potranno essere concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti.

Il prestatore di lavoro potrà usufruire di brevi permessi per improrogabili esigenze le cui modalità saranno concordate direttamente fra le parti. In caso di permesso retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto/alloggio.

Al prestatore di lavoro uomo spettano due giornate di permesso straordinario retribuito in caso di nascita di un figlio, anche per gli adempimenti degli obblighi di legge.

Le assenze per malattia/infortunio debbono essere comprovate dal relativo certificato medico, indicante il periodo di presunto impedimento al lavoro, da farsi pervenire al datore di lavoro entro tre giorni dall'evento.

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

ART. 16 LAVORATORI STUDENTI

Su accordo delle parti, e tenuto conto della funzionalità della vita familiare, si favorirà al prestatore di lavoro la frequenza a corsi scolastici per il conseguimento dell'attestato di scuola d'obbligo o specifico professionale.

E comunque da esibirsi mensilmente al datore di lavoro un certificato comprovante detta frequenza.

Le ore di lavoro così eventualmente non prestate non sono re-

tribuite, ma potranno essere recuperate a regime normale; le ore relative agli esami annuali, entro l'orario giornaliero, saranno retribuite nei limiti di quelle prettamente occorrenti agli esami stessi.

ART. 17 MATRIMONIO

In caso di matrimonio, spetta al prestatore di lavoro un congedo di giorni 15 di calendario retribuito; la quota convenzionale vitto e alloggio per i conviventi si deve aggiungere alla retribuzione.

Per il rapporto di lavoro inferiore a 24 ore settimanali, al prestatore di lavoro che abbia maturato almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro, il congedo è di giorni 10.

In caso di anzianità di almeno sei mesi, la retribuzione del congedo spetta anche al prestatore che si dimetta, purché la comunicazione al datore di lavoro delle dimissioni avvenga nei 15 giorni immediatamente precedenti la celebrazione del matrimonio.

Il pagamento avverrà a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.

ART. 18 TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI E DEI MINORI

a) *Lavoratrici madri*: è vietato adibire al lavoro le donne:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuale anticipo a tre mesi per le lavoratrici occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano stati ritenuti gravosi o pregiudizievoli con Decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;
- per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;
- 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 ed alle ferie.

Dalla presentazione del certificato medico di gravidanza e fino al momento della astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo il disposto dell'art. 25 - 8° comma.

b) *Lavoro minorile*: è 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 ed i 18 anni compiuti), l'ammissione al lavoro è subordinata alla loro idoneità all'attività lavorativa a cui saranno addetti, comprovabile con apposito certificato medico da allegarsi al libretto di lavoro; idoneità da accertarsi anche successivamente con visite mediche periodiche ad intervalli non superiori a 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'articolo 2, lettera a), della legge 17 ottobre 1967, n. 977.

Sono altresì da osservarsi le disposizioni dell'articolo 4 della legge 2-4-1958, n. 339, secondo cui il datore di lavoro che intenda assumere e far convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenne, deve farsi rilasciare una dichiarazione scritta di consenso da parte di chi esercita la patria potestà, a cui verrà poi data preventiva comunicazione del licenziamento, restando impegnato ad una particolare cura del minore, per lo sviluppo ed il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale.

ART. 19 MALATTIA/INFORTUNIO - CONSERVAZIONE DEL POSTO

In caso di malattia/infornio, al prestatore di lavoro che abbia maturato almeno tre mesi di anzianità presso lo stesso dato-

re di lavoro spetterà la conservazione del posto come segue:

- 1) per anzianità da tre mesi a sei mesi: 10 giorni
- 2) per anzianità da + sei mesi a due anni: 1 mese
- 3) per anzianità da + due anni: 3 mesi

Al prestatore di lavoro con rapporto di lavoro che non raggiunge le 24 ore settimanali, il posto sarà conservato:

- 1) per anzianità da tre mesi a sei mesi: 8 giorni
- 2) per anzianità da + sei mesi a due anni: 10 giorni
- 3) per anzianità da + due anni: 15 giorni

Durante tali periodi decorrerà la normale retribuzione nella misura del 50% per un massimo di 8, 10 e 15 giorni rispettivamente per le anzianità di cui ai punti 1, 2 e 3 dei commi precedenti, complessivi nell'anno, salve restando le condizioni di miglior favore localmente in atto.

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

La malattia/infortunio in periodo di prova sospende la decorrenza dello stesso.

Dichiarazione a verbale

I trattamenti economici di cui sopra decadranno in caso di analoghe provvidenze di legge, pure garantendosi fino a concorrenza di eventuali trattamenti inferiori.

ART. 20 SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare non risolve il rapporto di lavoro per il lavoratore in servizio da almeno tre mesi; tale servizio è considerato utile ai soli fini della indennità di anzianità.

Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà riassumere servizio presso il proprio datore di lavoro nel termine di trenta giorni; sarà considerato altrimenti dimissionario.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'articolo 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo.

ART. 21 RETRIBUZIONE

Dal 18° anno di età

	CONVIVENTI Paga mensile		NON CONVIVENTI Servizio « ad ore »	
	Servizio intero	Servizio ridotto (da 24 ore settimanali, ossia 104 mensili e oltre)	Per un servizio da 24 ore settimanali, ossia da 104 ore mensili ed oltre potrà essere pattuito un compenso forfetario mensile in proporzione agli stipendi previsti per la convivenza tenendo conto delle ore di lavoro e di eventuali detrazioni per convivenze parziali (valore del vitto)	Meno di 24 ore settimanali, ossia meno di 104 ore mensili
1ª categoria	130.000			1.000
2ª categoria	100.000	in proporzione alle 11 (undici) ore		700
3ª categoria	80.000			600

Inferiori al 18° anno di età

3ª categoria				
- meno di 18 anni	60.000	come sopra	come sopra	500
- meno di 16 anni	50.000			400

L'indennità sostitutiva vitto e alloggio è fissata in misura minima per tutto il territorio nazionale in L. 900 giornaliero (L. 100 colazione; L. 300 per ciascuno dei due pasti giornalieri; L. 200 per l'alloggio), fermi restando i maggiori livelli già stabiliti dalle Commissioni Provinciali alla data del 31 dicembre 1973.

Dall'entrata in vigore del presente contratto, la Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 29 provvederà agli adeguamenti del caso.

Sia per i minimi retributivi che per le quote di vitto e alloggio

inferiori ai minimi di cui sopra, l'adeguamento ai minimi stessi avverrà in ragione del 50% della differenza al momento dell'entrata in vigore del presente contratto e, per l'altro 50%, dopo sei mesi.

ART. 22 SCATTI DI ANZIANITA

Spetta al prestatore di lavoro, per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% sul minimo di categoria.

Il numero dei bienni è fissato in 5 (cinque).

Norma transitoria

Al personale con almeno due anni di servizio al momento dell'entrata in vigore del presente contratto, viene riconosciuto uno scatto.

ART. 23 ADEGUAMENTO PERIODICO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione è adeguata, da parte della Commissione paritetica di cui all'art. 29, alle variazioni del costo della vita secondo le rilevazioni ISTAT al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno.

ART. 24 GRATIFICA NATALIZIA

Spetta ai prestatori di lavoro una gratifica pari ad una mensilità della normale retribuzione globale di fatto, da corrispondersi entro il mese di dicembre in occasione del Natale.

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

ART. 25 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle due 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: 1 mese.

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

Nel caso di mancato preavviso, è dovuta una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso spettante.

Nel caso di licenziamento non disciplinare da parte del datore di lavoro, ed ove questi ritenga di esonerare il prestatore di lavoro dall'effettuare le prestazioni nel periodo di preavviso, spetta allo stesso il corrispettivo per il citato periodo.

Nel caso di dimissioni da parte del prestatore di lavoro, ed ove questi non intenda effettuare le prestazioni nel periodo di preavviso, il datore di lavoro tratterà nel conteggio di liquidazione l'importo equivalente alla retribuzione per il suddetto periodo.

Per il rapporto di lavoro di meno di 4 ore giornaliere il preavviso è il seguente:

- fino a 2 anni di anzianità: 8 giorni
- da + 2 anni di anzianità: 15 giorni

Per i portieri privati, custodi di villa, ed altro personale i quali usufruiscono - con la famiglia e con i propri mobili - di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro e/o messo a disposizione del medesimo,

- il preavviso è di: 1 mese e dopo 1 anno di anzianità,
- il preavviso è di: 2 mesi

Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso le 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.

È in facoltà del prestatore di lavoro, prima di adire le vie legali, di chiedere l'esperimento di un tentativo di conciliazione alla Commissione paritetica, di cui all'art. 29, che deve decidere entro 30 giorni.

ART. 26 INDENNITÀ DI ANZIANITA

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta l'indennità di anzianità calcolata sulla normale retribuzione globale di fatto come segue:

per il rapporto di lavoro a servizio intero, convivente o non convivente:

- A – *per l'anzianità maturata anteriormente al 1° maggio 1958:*
- a) al personale già considerato impiegato:
15 giorni per ogni anno di anzianità;
 - b) al personale già considerato operaio:
8 giorni per ogni anno di anzianità.
- B – *per l'anzianità maturata dopo il 1° maggio 1958:*
- a) al personale già considerato impiegato:
una mensilità per ogni anno di anzianità;
 - b) al personale già considerato operaio:
15 giorni per ogni anno di anzianità.
- C – *per l'anzianità maturata dalla data di entrata in vigore del contratto:* per il personale sub b), 20 giorni per ogni anno di anzianità.

Le frazioni di anno si computano a mesi interi e le frazioni di mese, quando superino i 15 giorni, si computano a mese intero.

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

- A – *per l'anzianità maturata sino alla data di entrata in vigore del contratto:*
8 giorni per ogni anno di anzianità;
- B – *per l'anzianità maturata dalla data di entrata in vigore del contratto:*
10 giorni per ogni anno di anzianità.

ART. 27 INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità di preavviso e d'anzianità devono corrispondersi al coniuge, ai figli o, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, 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 il bisogno di ciascuno.

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

ART. 28 CONTROVERSIE

Le controversie individuali e collettive che dovessero insorgere dallo svolgimento del rapporto di lavoro in relazione alla interpretazione delle norme del presente contratto, ove non conciliate a livello delle Organizzazioni sindacali locali dei datori di lavoro e dei lavoratori, sono demandate alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 29 del presente contratto.

Detta Commissione si pronuncerà entro 60 giorni dal ricevimento del verbale di mancato accordo appositamente redatto dalle Organizzazioni locali di cui sopra.

ART. 29 COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

È costituita una Commissione paritetica nazionale composta di due rappresentanti per ciascuna Organizzazione sindacale di lavoratori stipulanti il presente contratto e di altrettanti rappresentanti di datori di lavoro.

La Commissione paritetica nazionale ha le funzioni di cui agli artt. 23, 25 e 28.

Essa è, altresì, sede di verifica dell'applicazione e di interpretazione delle relative norme.

La Commissione si riunisce in via ordinaria una volta all'anno per le deliberazioni di cui agli articoli 23, 25 e 28 nonché quando lo richieda almeno il 50% dei componenti con lettera motivata raccomandata R. R. indirizzata alle Organizzazioni rappresentate nella Commissione stessa.

La Commissione delibera validamente con la presenza di almeno la metà dei membri di ciascuna delle due parti, e le deliberazioni sono valide a maggioranza.

ART. 30 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto avrà la durata di tre anni a decorrere dalla data della sua stipulazione.

In caso di mancata disdetta di una delle parti, da darsi a tutte le altre almeno tre mesi prima di tale data a mezzo lettera raccomandata R. R., si intenderà tacitamente rinnovato per un biennio e così di seguito.