

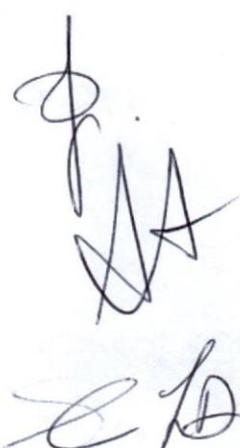
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL SETTORE DEI SERVIZI DI AUSILIO FAMILIARE

Indice:

- Composizione delle Parti sociali
- Preambolo
- Premessa

- **Capitolo 1 - Parte generale**
 1. Ambito di applicazione e validità
 2. Durata del rapporto
 3. Diritti di informazione
 4. Formazione
 5. Diritto allo studio
 6. Rating reputazionale
 7. Tentativo facoltativo di conciliazione della lite
 8. Interpretazione autentica del ccnl
 9. Coperture assicurative
 10. Controlli a distanza
 11. Procuratore d'aiuto
 12. Maternità e gravidanza
 13. Diritto al pasto
 14. Ente bilaterale
 15. Quote di servizio per l'assistenza contrattuale
 16. Riscossione delle quote EBINAF e Assistenza contrattuale
 17. Riservatezza dei dati personali e aziendali
 18. Tutela contro le molestie, le violenze e i maltrattamenti
 19. Indennità in caso di morte
 20. Prevenzione alla sindrome Burnout
 21. Contrattazione integrativa
 22. Diritti associativi
 23. Diritti sindacali
 24. Decorrenza e durata del ccnl

- **Capitolo 2 - Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**
 1. Profili professionali
 2. Profilo professionale dell'Operatore d'Aiuto
 3. Profilo professionale dell'Operatore di servizi all'infanzia domiciliare (Tagesmutter)
 4. Modalità di esecuzione dell'incarico
 5. Forma del contratto di collaborazione
 6. Lavoro autonomo occasionale
 7. Determinazione del compenso per Operatori d'aiuto
 8. Determinazione del compenso per Operatori di servizi all'infanzia domiciliare (Tagesmutter)
 9. Regime di convivenza Operatore d'aiuto
 10. Norme particolari per prestazioni multiple Oda
 11. Corresponsione del compenso
 12. Recesso anticipato del contratto di collaborazione
 13. Riposo psicofisico
 14. Sospensione dall'incarico
 15. Forme assicurative e sicurezza nel lavoro
 16. Stabilizzazione occupazionale
 17. Rimborsi spese e indennità
 18. Eventi comportanti impossibilità temporanea della prestazione per le TGM



- **Capitolo 3 - Rapporti domestici subordinati:**
 1. Definizione e procedure del rapporto di lavoro
 2. Profili professionali
 3. Inquadramento professionale e mansionario
 4. Trattamento economico
 5. Norme particolari per gli Istitutor*
 6. Orario di lavoro
 7. Lavoro ripartito
 8. Rendiconto retributivo
 9. Tredicesima mensilità
 10. Ferie
 11. Trattamento di fine rapporto di lavoro
 12. Retribuzione giornaliera
 13. Retribuzione mensile
 14. Retribuzione supplementare e straordinaria
 15. Festività nazionali
 16. Trasferte e trasferimenti
 17. Malattia e infortunio
 18. Periodo di prova e preavviso di licenziamento
 19. Fideiussione assicurativa
 20. Scatti di anzianità
 21. Permessi e assenze

- **Capitolo 4 - Contratti alla pari**
 1. Ambito di applicazione
 2. Forma contrattuale di ospitalità
 3. Diritti di informazione
 4. Prestazioni di aiuto
 5. Responsabilità dei contraenti
 6. Corresponsione e compenso
 7. Forme assicurative per la tutela su infortuni e malattie
 8. Recesso del contratto
 9. Ruolo soggetti intermediari
 10. Norma particolare per la durata














CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL SETTORE DEI SERVIZI DI AUSILIO FAMILIARE

Il giorno 9 gennaio 2020

Tra

In rappresentanza delle famiglie e delle imprese committenti

Professione in Famiglia, aderente ad AGCI (Associazione Generale Cooperative Italiane), rappresentata da Aldo Amoretti in qualità di Presidente, Bruno Perin Vice Presidente, Sarah Chiusano responsabile dipartimento imprese, Ornella Balzani responsabile dipartimento sindacale, Lino Busà, Giorgio Mattarozzi, Lorenzo Miazzo e Stefano Pozzo componenti il Consiglio Direttivo. Professione in Famiglia rappresenta famiglie e imprese datori di lavoro e ospitanti e, per espressa delega, le seguenti associazioni: FIPAC (Federazione Italiana Pensionati del Commercio); ANFI (Associazione Nazionale Famiglie Italiane); AIASS (Associazione Italiana Amministratori di Sostegno Solidale).

CASABASE - Associazione di persone datori di lavoro domestico, rappresentate da Morena Grossi in qualità di Presidente.

DOMUS – Associazione Nazionale in rappresentanza di associazioni e cooperative fornitrici di servizi per l'infanzia, rappresentate da Silvia Garonzi in qualità di Presidente.

e

In rappresentanza dei lavoratori, dei collaboratori e degli ospitati

Unione Italiana del Lavoro Federazione Poteri Locali, rappresentata da Michelangelo Librandi, in qualità di Segretario Generale e da Bartolomeo Perna, responsabile Terzo Settore.

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE TAGESMUTTERDOMUS – Associazione professionale in rappresentanza delle Tagesmutter, rappresentate da Laura Donà in qualità di Presidente.

Il presente ccnl è stato sottoscritto con il contributo socio-professionale di:

- **ROMA AU PAIR IN&OUT**- Associazione che opera nel settore degli scambi culturali giovanili
- **ASSOMENSANA** – Associazione nazionale di neuropsicologi
- **MIGRAZIONI** – Associazione di promozione dell'integrazione e di multiculturalità

Preambolo

Considerato che:

- a. stante l'evoluzione della società italiana, il fenomeno delle diverse forme di ausilio familiare necessita di una migliore regolamentazione contrattuale e legislativa;
- b. il fabbisogno di assistenza domiciliare non sanitaria alla persona comporta specifiche competenze professionali, sia nella predisposizione di piani assistenziali personalizzati che nella concretizzazione dei medesimi;
- c. l'assistenza di ausilio familiare è caratterizzata da esigenze familiari mutevoli, urgenti e non programmabili, il che comporta una organizzazione del servizio particolarmente flessibile e contraddistinto dalla permanente collaborazione informativa e formativa di tutti i soggetti coinvolti;
- d. tali competenze comportano necessariamente specifici percorsi formativi per l'approccio di ausilio a minori o a soggetti non autosufficienti;
- e. il calo della natalità e l'insufficiente presenza di asili nido e scuole materne hanno generato forme ausiliarie di supporto ai genitori per la cura educativa dei minori per le quali necessitano specifiche competenze professionali;

- f. si evidenzia sempre maggiormente la necessità di forme di conciliazione famiglia-lavoro con servizi che offrano all'utenza la possibilità di modulare la quantità temporale di servizi a seconda delle esigenze familiari concordandole direttamente con il fornitore;
- g. la presenza di estranei nell'ambito domestico suggerisce adeguate verifiche reputazionali;
- h. il mercato del lavoro domestico ha subito una radicale trasformazione verso l'assistenza alla persona e un forte ridimensionamento dei servizi verso la casa;
- i. viste le peculiarità del lavoro di ausilio familiare in convivenza, lo stesso coinvolge significativamente flussi migratori di personale straniero, limitate nell'accesso al lavoro per lavoratori extracomunitari;
- j. l'osservatorio statistico dell'Inps sul lavoro domestico denuncia un progressivo invecchiamento delle assistenti familiari, pregiudicando per il futuro l'offerta di lavoro;
- k. tutti gli osservatori demografici prevedono la crescita della quarta età e conseguentemente anche dei fenomeni connessi alla non autosufficienza;
- l. l'intervento dello Stato nella tutela sanitaria e assistenziale dei cittadini italiani, subisce progressivamente un arretramento significativo determinando il sovraccarico di responsabilità e di costi in capo alle famiglie;
- m. le limitate politiche di sostegno fiscale dello Stato hanno incrementato significativamente il ricorso al lavoro irregolare e il proliferare di forme illecite di intermediazione e di somministrazione;
- n. la ricerca delle famiglie è sempre più orientata verso imprese specializzate che garantiscano servizi affidabili di ausilio;
- o. una politica attenta verso il settore non può che: migliorare le condizioni dei cittadini e delle loro famiglie, permettere una maggiore tutela per gli operatori del settore, contrastare il fenomeno di totale irregolarità e clandestinità e riconoscere adeguata dignità ad un lavoro ancora ricondotto culturalmente alla servitù.
- p. la stipula del presente ccnl ha visto coinvolte associazioni nazionali rappresentative delle peculiarità sociali, delle professioni, delle origini etniche, della disabilità e della non autosufficienza

Per tali considerazioni, le Parti sociali che sottoscrivono il presente ccnl, intendono fornire il proprio contributo regolamentando in unico testo i rapporti di lavoro destinati all' ausilio familiare, distinguendo le differenti fattispecie dei rapporti ma riconducendoli in sintesi comune, nel rispetto delle leggi vigenti in materia.

Le Parti considerano infine la necessità di regolamentare i contratti alla pari, pur consapevoli che non sono riconducibili alla fattispecie di lavoro ma semplicemente di scambio tra l'ospitante e l'ospitato. Ciò nonostante, viste le peculiarità previste dalla normativa vigente tendente a regolare le modalità di ospitalità, regimi di orario, tutela assicurativa e forme economiche rimborsuali, si ritiene utile fornire modalità più esplicite di regolamentazione del contratto onde evitare il possibile fraintendimento verso forme surrettizie di lavoro domestico.

Premesso che:

- a) Il Decreto Legislativo n. 81 del 15.6.2015, art.2, comma 1 definisce che, "a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro...".
- b) Al comma 2 del medesimo D.lgs. si precisa che quanto previsto al comma 1 non trova applicazione con riferimento "alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore ...".
- c) In data 28 novembre 2016 è stato sottoscritto tra Professione in Famiglia, UNAI e UILFPL, specifico accordo sindacale nazionale che ha regolamentato le forme di collaborazione coordinata e continuativa in ambito ai servizi familiari integrativi e sostitutivi e definito conseguentemente un nuovo profilo professionale chiamato "Operatore d'Aiuto".
- d) Il suddetto accordo viene annullato e sostituito consensualmente dal presente ccnl, pur mantenendo integrale la sua validità per i contratti sottoscritti fino all'entrata in vigore della nuova normativa.
- e) Il seguente ccnl intende regolamentare il rapporto di lavoro anche per la figura professionale di Tagesmutter, che rappresenta un servizio che consente alle famiglie di affidare in modo stabile e continuativo i propri figli a personale educativo (Tagesmutter) appositamente formato, il quale professionalmente, in collegamento con organismi della cooperazione sociale o di utilità sociale, fornisce educazione e cura ad uno o più bambini di altri presso il proprio domicilio o altro ambiente adeguato ad offrire cure familiari, nella fascia di età 0-14;
- f) La Legge 4/2013 ha riconosciuto la figura professionale della Tagesmutter-DOMUS e alcune Regioni ne hanno definito il profilo professionale.

- g) In data 17 luglio 2018 è stato sottoscritto tra l'Associazione nazionale Domus, l'Associazione Professionale Tagesmutter Domus e la FeLSA Cisl Nazionale un Accordo Quadro che ha regolamentato le forme di collaborazione coordinata e continuativa per i servizi offerti dalle Tagesmutter collegate ad organismi della cooperazione sociale o di utilità sociale; il suddetto accordo viene superato e sostituito consensualmente dal presente ccnl, pur mantenendo integrale la sua validità per i contratti sottoscritti fino all'entrata in vigore della nuova normativa. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in essere.
- h) La Legge 18 maggio 1973, n. 304 prevede la regolamentazione contrattuale dei rapporti alla pari. Il collocamento alla pari consiste nell'accoglimento temporaneo in seno a famiglie, in contropartita di alcune prestazioni domestiche e particolarmente di cura infantile, di giovani stranieri venuti allo scopo di perfezionare le loro conoscenze linguistiche ed eventualmente, professionali e di arricchire la loro cultura generale con una migliore conoscenza del Paese di soggiorno. Esso dovrà essere regolato da apposito contratto tra le parti.
- i) Professione in Famiglia è una associazione nazionale di categoria che riceve il mandato di rappresentanza dai nuclei familiari datori di lavoro domestico e imprese che forniscono servizi privati di assistenza domiciliare assumendo la forma di committenti nel rapporto di lavoro.
- j) Casa Base è una associazione di categoria nazionale in rappresentanza di datori di lavoro domestico.
- k) DOMUS è una associazione nazionale in rappresentanza di enti o imprese fornitrici di servizi assistenziali, ivi compresi di cura educativa di minori.
- l) Unione Italiana del Lavoro Federazione Poteri Locali conta, fra i propri associati, lavoratori e lavoratrici che già operano nel supporto alle necessità famigliari ed ha interesse ad una gestione del mercato del lavoro che assicuri il pieno godimento dei diritti e la possibilità di accedere ad occasioni lavorative che garantiscano la dignità della persona, in contrasto al lavoro nero, al caporalato e allo sfruttamento.
- m) L'Associazione Professionale Tagesmutter DOMUS è associazione professionale in rappresentanza delle Tagesmutter.
- n) I collaboratori operano in regime di autonomia tecnica e metodologica presso il domicilio del richiedente, ovvero presso le strutture in cui quest'ultimo è ricoverato temporaneamente, come richiesto dalle modalità con cui sono rese le prestazioni.
- o) I collaboratori sono coordinati dalla committenza e si organizzano nel tempo e nello spazio in piena autonomia, nei limiti previsti dai piani di ausilio predefiniti con l'utenza;
- p) Ai collaboratori è data la facoltà di non accettare i singoli incarichi proposti dal committente e non hanno vincoli di esclusività con esso;
- q) Considerando il lavoro di ausilio familiare comune nelle finalità e differente nelle modalità di esecuzione e nel rapporto instaurato, forme mutualistiche bilaterali del presente ccnl saranno destinate all'insieme dei soggetti rappresentati, ivi compresi i datori di lavoro e le famiglie utenti.
- r) Al fine dell'esplicito riconoscimento ed efficacia contrattuale, le imprese e i datori di lavoro domestici riporteranno nel contratto di assunzione/collaborazione gli estremi riconducibili al presente ccnl.
- s) Il presente contratto non intende sostituirsi a ccnl che abbiano precedentemente regolamentato le cococo per le imprese fornitrici di servizi privati di assistenza domiciliare. Sarà quindi auspicabile che le imprese riportino correttamente gli estremi del presente contratto negli Statuti e Regolamenti aziendali.
- t) Ai collaboratori soci di cooperativa si applica la legge 142 del 2001 (rapporto mutualistico e prestazione lavorativa dei soci di cooperativa) per perseguire lo scopo mutualistico della prestazione lavorativa con le modalità oggetto del presente accordo, che formeranno parte integrante del Regolamento delle cooperative aderenti.
- u) Ai collaboratori che intendono chiedere l'adesione come soci della cooperativa, con le modalità sopra descritte, saranno date le opportune informazioni per consentire una scelta e una adesione consapevole.
- v) Per espressa volontà delle Parti e per le norme vigenti in materia, è fatto divieto il pagamento delle prestazioni attraverso voucher.

Per quanto riportato nelle considerazioni e nella premessa, facenti parte integrale del presente contratto, le Parti concordano:

Struttura contrattuale

La struttura del presente contratto collettivo nazionale di lavoro (di seguito ccnl) è costituita dal Preambolo, dalla Premessa, di quattro Capitoli e dagli articoli ad essi riconducibili:

Capitolo 1 - Parte generale: sono gli articoli riconducibili all'insieme dei rapporti regolamentati.

Capitolo 2 - Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (di seguito cococo): sono gli articoli riconducibili ai rapporti instaurati con le modalità di cococo tra committenti e collaboratori.

Capitolo 3 - Rapporti domestici subordinati: sono gli articoli riconducibili ai rapporti instaurati per il lavoro domestico destinato alla cura della persona in regime subordinato.

Capitolo 4 - Contratti alla pari: sono gli articoli riconducibili alla legge 18 maggio 1973, n. 304 tra ospitante e ospitato.

Legenda terminologica:

- **Ccnl:** acronimo di contratto collettivo nazionale di lavoro
- **Le Parti:** sono le associazioni firmatarie del presente contratto
- **Lavorator* - Collaborator*:** termine per uniformare i prestatori d'opera senza distinzione di genere
- **Attori:** termine usato per definire i datori di lavoro/committenti e i lavorator*/collaborator*
- **EBINAF:** acronimo di Ente Bilaterale Nazionale Ausilio Familiare
- **OdA: Operatore d'Aiuto**
- **TGM: Operatore di servizi all'infanzia domiciliare - Tagesmutter**
- **Committente:** è il termine con cui viene definita l'impresa che instaura il contratto di cococo
- **Collaboratore:** è il termine con cui viene definito il lavorator* in cococo
- **Cococo:** è l'acronimo di collaborazione coordinata e continuativa
- **Famiglia ospitante:** è la famiglia che ospita alla pari l'ospitat*
- **Ospitat*:** è la persona ospitata alla pari senza distinzione di genere

CAPITOLO 1 – PARTE GENERALE

Art. 1 – Ambito di applicazione e validità

1. Il presente ccnl si applica in ambito nazionale ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa e in regime di occasionalità autonoma, regolati dal Decreto Legislativo n. 81 del 15.6.2015 art. 2 co. 2 lettera a) e stipulati da imprese che forniscono servizi privati di assistenza domiciliare, ai contratti subordinati di lavoro domestico destinati all'ausilio della persona e ai contratti alla pari riconducibili alla Legge 18 maggio 1973, n. 304.
2. Il presente ccnl annulla e sostituisce gli accordi sindacali che hanno regolamentato le collaborazioni coordinate e continuative in ambito ai servizi familiari integrativi e sostitutivi sottoscritti tra Professione in Famiglia, UNAI e SUL del 7 aprile 2016, tra Professione in Famiglia, UNAI e UILFPL del 28 novembre 2016 e dall'Accordo Quadro sottoscritto tra l'Associazione nazionale Domus, l'Associazione Professionale Tagesmutter Domus e la FeLSA Cisl Nazionale.
3. I lavorator* coinvolti possono essere di nazionalità italiana e straniera o apolide e con età superiore ai 17 anni.
4. Le norme sottoscritte dal presente ccnl sono considerate inscindibili tra esse. La mancata osservanza, anche parziale, delle stesse determina l'inapplicabilità dell'intero ccnl.

5. Qualora dovessero prodursi normative di legge che incidano sull'attuale ccnl, le parti si impegnano ad incontrarsi per ricercare le forme di adeguamento e di armonizzazione.
6. Il Capitolo 3, destinato ai rapporti di lavoro domestici subordinati, potrà essere adottato dalle agenzie di lavoro in somministrazione qualora il cliente ne richieda l'applicazione. Particolari condizioni potranno essere concordate con associazioni di rappresentanza delle agenzie in merito ai diritti particolari dei lavorator* somministrati.

Art. 2 - Durata del rapporto

1. Vista la peculiarità settoriale determinata dalla straordinarietà, urgenza e non programmabilità del lavoro di ausilio e assistenza alla persona, la durata del rapporto di lavoro subordinato o in cococo sarà definito tra le parti all'atto dell'assunzione.
2. Il rapporto occasionale autonomo non potrà superare quanto previsto dalla normativa di legge in materia.
3. Analoga durata temporale sarà definita tra le parti per il contratto alla pari, nel rispetto delle norme di legge vigenti.

Art 3 – Diritti di informazione

1. Stante le peculiarità di estrema frammentazione dei rapporti di lavoro, le Parti concordano di costituire un osservatorio nazionale paritetico che monitori periodicamente i dati statistici del settore, delle normative di legge e della regolare applicazione contrattuale.
2. Il lavoro svolto dall'osservatorio sarà reso pubblico attraverso le forme più idonee, stabilite tra le Parti.

Art. 4 – Formazione

1. Le Parti considerano l'aspetto della formazione fondamentale per lo sviluppo del settore, per la crescita professionale dei lavorator*, per la fornitura di servizi qualificati e per l'ausilio alla persona. Per tali condizioni viene costituita una specifica commissione paritetica nazionale che esamini le tematiche connesse e definisca le priorità formative.
2. Beneficiari della formazione saranno tutti i soggetti coinvolti dal presente ccnl, ivi comprese le famiglie utenti.
3. La formazione verrà fornita attraverso l'Ente bilaterale contrattuale o attraverso convenzioni dal medesimo stipulate, anche mediante lo sviluppo e la condivisione di una formazione on line. Per le Tagesmutter Domus, dovendo garantire gli standard previsti dal certificato di qualità depositato al MISE, è prevista una formazione specifica validata ed accreditata dall'Associazione Professionale Tagesmutter Domus.
4. Visto l'intreccio di competenze tra le forme di ausilio regolate dal presente contratto, le Parti potranno costituire appositi bacini territoriali di formazione e relativi archivi di accesso per lo sviluppo occupazionale nel settore e per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.
5. In considerazione della particolare condizione professionale degli TGM, viene individuata l'Associazione professionale Tagesmutter DOMUS quale ente formatore accreditato.
6. A fronte di innovazioni tecnologiche che intervengano in ambito al settore assistenziale di ausilio, si darà luogo alla costituzione di specifica commissione congiunta finalizzata alla conoscenza del fenomeno, alle ricadute sul settore e alla conseguente formazione di aggiornamento dei soggetti interessati.

Art. 5 - Diritto allo studio per lavorator*

1. I lavorator* hanno il diritto a permessi agevolati per poter frequentare corsi scolastici previsti per il rinnovo del permesso di soggiorno e per la preparazione e frequenza agli esami per il conseguimento del titolo scolastico.
2. Sarà cura del lavorator* informare con congruo anticipo il datore di lavoro sulla calendarizzazione dei corsi e degli esami.

Art. 6 - Rating reputazionale

1. Nell'ambito delle politiche sul mercato del lavoro di settore e con l'esclusiva finalità di migliorare le conoscenze tra gli attori contrattuali si concorda sulla possibilità di rendere operativa la ricerca relativa al rating reputazionale e conseguente pubblicazione.

2. Tutti gli attori potranno accedere al rating esclusivamente attraverso esplicita e formale autorizzazione.
3. I lavorator* che autorizzeranno il rating reputazionale godranno di una maggiorazione retributiva pari allo 0,5% della retribuzione percepita nel primo mese di lavoro.
4. I datori di lavoro che autorizzeranno il rating reputazionale godranno di una riduzione pari allo 0,5% della retribuzione erogata nel primo mese di lavoro.
5. Qualora, entrambe di attori avessero autorizzato il rating reputazionale, le maggiorazioni e riduzioni di cui ai commi precedenti si annullano.
6. Le Parti individueranno di comune accordo il soggetto terzo debitamente qualificato nella misurazione del rating reputazionale.

Art. 7 - Tentativo facoltativo di conciliazione della lite

1. Nel rispetto delle norme vigenti in materia, le Parti istituiscono la Commissione Paritetica Nazionale per la conciliazione extragiudiziale della lite che potrebbe insorgere tra gli Attori del presente ccnl.
2. Le Parti predisporranno apposito Regolamento a cui gli attori dovranno attenersi prima di promuovere il ricorso in sede giudiziaria qualora ne facessero ricorso.

Art. 8 - Interpretazione autentica del ccnl

1. Al fine di contenere le possibili liti tra gli attori, le Parti costituiscono la Commissione Paritetica Nazionale per l'interpretazione autentica del ccnl, condizione preliminare ad ogni controversia che diventa motivo di improcedibilità in ambito giudiziario.
2. Le Parti predisporranno apposito Regolamento a cui gli attori dovranno attenersi qualora ne facessero ricorso.
3. L'inoltro dei quesiti dovrà essere presentato tramite un firmatario del presente ccnl.

Art. 9 - Coperture assicurative

1. Oltre a quanto disposto dalla legislazione vigente in riferimento agli aspetti previdenziali e assistenziali, le imprese sono obbligate a stipulare apposita polizza assicurativa che risponda verso danni arrecati a terzi dai propri collaborator*.
2. Le Parti si impegnano, attraverso l'ente bilaterale, a ricercare adeguate convenzioni assicurative che tutelino i rischi connessi al lavoro di assistenza di ausilio e di ospitalità non coperti dalle normative di legge vigenti.

Art. 10 - Controlli a distanza

1. Preso atto delle normative vigenti in tema di controlli audiovisivi sul lavoro, le Parti concordano che i datori di lavoro domestici e gli ospitanti che, qualora fossero installati strumenti di controllo audiovisivo all'interno dell'abitazione in cui viene svolto il lavoro o l'ospitalità, dovranno informare preventivamente i lavorator* o gli ospitat* della loro presenza, l'ubicazione, il grado di registrazione temporale e la distruzione dei dati.
2. Il committente che invia il collaborator* presso l'abitazione del cliente è tenuto ad assicurarsi dell'esistenza di videosorveglianza e, nel caso, informare dettagliatamente il collaborator* con le stesse modalità di cui al comma precedente.
3. Gli impianti audiovisivi non potranno in alcun modo rilevare ambienti destinati alla riservatezza personale dei lavorator* e ospitat* (es: camera riservata, servizi igienici).
4. Sarà cura dell'impresa o ente fornitore di servizi per l'infanzia informare preventivamente l'utenza della presenza di strumenti audiovisivi.
5. Fermo restando il diritto individuale di ricorrere a vie legali, il mancato rispetto della norma comporterà la possibilità per i lavorator* di dimissioni per giusta causa senza preavviso e una penale a carico del datore di lavoro pari ad € 100e dell'ospitante pari al doppio del compenso settimanale concordato. L'operatore d'aiuto potrà sospendere il servizio per giusta causa con informazione preventiva al committente.

Nota a verbale: le Parti sociali prendono atto che negli enti aderenti a DOMUS non verranno utilizzati impianti di videosorveglianza.

Art. 11 - Procuratore d'aiuto

1. Ogni lavorator*, senza distinzione di rapporto e in possesso dei requisiti di onorabilità potrà ricevere formale procura dalle famiglie per i seguenti atti:

- a. Verifica della corretta applicazione del contratto di ospitalità in strutture residenziali di assistenza;
- b. Disbrigo di semplici adempimenti amministrativi.
2. Per tale mandato, il soggetto ricevente viene definito "Procuratore d'aiuto".
3. La procura sarà formalmente redatta dalla persona titolare del diritto o da un suo familiare qualora essa non sia in condizioni di intendere e di volere.
4. La procura potrà avere carattere generale o, se necessario, specifica per atti amministrativi.
5. È cura del mandante mettere a conoscenza i terzi coinvolti della procura effettuata.
6. La procura non esonera il mandante dalle responsabilità civili e penali, così come i comportamenti adottati impropriamente dal procuratore d'aiuto arrecanti danni al mandante o a terzi sono attribuiti al medesimo.
7. La forma giuridica della procura trova riferimento nell'art. 1392 del Codice Civile e suoi derivati.
8. Gli atti del procuratore d'aiuto dovranno essere sempre preventivamente concordati con il mandante.
9. Ogni atto del Procuratore d'aiuto dovrà essere trasmesso al mandante in forma scritta o attraverso posta elettronica.
10. Il procuratore d'aiuto non si sostituisce alle funzioni professionali previste per gli Ordini o Albi professionali.
11. Il rapporto tra il mandante e il ricevente procura è regolato attraverso la forma di "Prestazione professionale autonoma".
12. Per l'esercizio dell'attività di procuratore d'aiuto è riconosciuto il compenso economico mensile moltiplicato per i mesi previsti dalla procura e nella misura convenuta tra le parti con atto scritto.
13. La procura si intende cessata con formale recesso di una delle due parti contraenti con preavviso di otto giorni di calendario.

Art. 12 – Maternità e gravidanza

1. Vengono applicate le norme di legge vigenti.
2. Particolari condizioni vengono riportate nei rispettivi Capitoli.

Art. 13 - Diritto al pasto

1. Tutti i lavorator* e ospitat*, rientranti nella sfera di applicazione del presente ccnl hanno diritto al regolare consumo dei pasti quotidiani, intesi come: prima colazione, pranzo e cena.
2. Le modalità di consumo (orari e qualità del cibo) saranno concordati tra le parti e dovranno permettere un tempo congruo di almeno 1 ora e qualità dignitosa alle esigenze alimentari.
3. Il diritto ai pasti (pranzo o cena) decorrono qualora vengano superate le 6 ore di lavoro consecutive.
4. Il diritto alla colazione decorre qualora il lavorator* abbia svolto lavoro notturno.
5. Il diritto alla colazione, pranzo e cena spetta in condizione di convivenza od ospitalità.
6. Qualora le condizioni rendessero oggettivamente impossibile il consumo dei pasti, i lavorator*/ospitat* avranno il diritto ad una indennità giornaliera pari a 2,00 euro per la colazione, 4,00 euro per il pranzo e 4,00 euro per la cena. Detta indennità sarà remunerata come elemento distinto della retribuzione e non inciderà sul salario indiretto o differito previsto. Detta indennità potrà essere remunerata dalle imprese anche attraverso Buoni pasto.

Art. 14 - Ente bilaterale

1. Le Parti, considerando le attività di ausilio familiare interconnesse tra le varie forme di rapporto di lavoro, istituiscono l'Ente Bilaterale Nazionale di Ausilio Familiare (di seguito EBINAF).
2. Per espressa volontà delle Parti firmatarie, l'ente sarà costituito da Professione in Famiglia e da UIL FPL. DOMUS e CASABASE conferiscono totale delega a Professione in Famiglia per rappresentarle nella fase costituente e negli organismi, così come Tagesmutter Domus conferisce pari delega a UIL FPL con le stesse finalità.
3. Le prestazioni dell'EBINAF saranno orientate all'assistenza sanitaria integrativa, alla formazione professionale, allo sviluppo occupazionale, alla corretta applicazione del ccnl, alle forme di sostegno per i lavoratori stranieri, altre forme coerenti con il presente ccnl.
4. Tale Ente dovrà orientare le proprie prestazioni e servizi ad entrambi i soggetti utilizzatori del presente accordo.
5. L'Ente dovrà prevedere specifico atto costitutivo, statuto e regolamento predisposto dalle parti sociali.
6. L'Ente non ha finalità lucrative.
7. La governance dell'Ente dovrà garantire la pariteticità delle parti stipulanti.

8. Il funzionamento e le prestazioni dell'ente saranno garantiti attraverso il versamento delle quote di adesione a carico dei datori di lavoro e dei lavorator* in forma paritetica.
9. Possono aderire all'EBINAF anche le famiglie non datori di lavoro in forma volontaria.
10. Le entità e la riscossione delle quote sono definite dall'art. 16.
11. Per espressa volontà delle Parti, l'1% del margine operativo netto annuo del bilancio dell'ente bilaterale verrà destinato a finalità sociali di cura e prevenzione della disabilità e della non autosufficienza.
12. Le Parti si impegnano a costituire l'Ente entro il 28 febbraio 2020.
13. Considerata la peculiarità professionale delle Tagesmutter, l'adesione all'Ente bilaterale di dette lavoratrici è sospesa. Le Parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2020 per definirne l'adesione.

Art. 15 - Quote di servizio per l'assistenza contrattuale

1. Al fine di permettere il funzionamento e la piena operatività delle varie commissioni paritetiche definite dal presente ccnl, le imprese e i lavorator* verseranno rispettivamente una quota di servizio per l'assistenza contrattuale a favore delle Parti sociali firmatarie del presente accordo.
2. Le entità e la riscossione delle quote sono definite dall'art. 16.

Art. 16 - Riscossione delle quote EBINAF e Assistenza contrattuale

1. I datori di lavoro e i lavorator*, con l'applicazione integrale del presente ccnl e con il regolare versamento delle quote di cui agli art. 14 e 15, conferiscono alle Parti sociali l'onere di rappresentanza per la costituzione e la gestione dell'EBINAF.
2. La manifestata e comprovata indisponibilità dei singoli attori al versamento delle quote comporta l'inapplicabilità del presente ccnl.
3. Il regolare versamento delle quote attesta il diritto ai benefici e alle prestazioni di cui agli articoli 14 e 15
4. L'onere della trattenuta e del versamento è a carico del committente, del datore di lavoro; all'ospitante spetta l'onere del solo versamento.
5. L'eventuale riscossione delle quote attraverso l'Inps saranno adeguatamente comunicate dalle Parti sociali.
6. Le quote saranno versate in unica soluzione su apposito conto corrente intestato alle Parti sociali e destinate per competenza all'EBINAF e alle Parti sociali.
7. L'assenza totale di compenso mensile del lavorator* non comporta vincolo di versamento delle quote a carico delle parti.
8. La quota mensile destinata all'Ente bilaterale è pari a € 4,50, mentre la quota mensile di servizio per assistenza contrattuale è pari a € 0,50.
9. La quota onnicomprensiva mensile a carico del lavorator* sarà pari a € 5,00.
10. La quota onnicomprensiva mensile a carico del datore di lavoro per ogni lavorator* sarà pari a € 5,00.
11. In assenza di compenso mensile del collaborator*, le quote a carico suo e del committente non saranno dovute.
12. Il mancato pagamento della quota onnicomprensiva comporta la responsabilità in carico al datore di lavoro o committente delle mancate prestazioni verso i lavorator*.
13. Le prestazioni dell'ente saranno commisurate in proporzione ai versamenti individuali effettuati nei 12 mesi consecutivi.
14. I versamenti intestati al medesimo lavorator*, provenienti da diversi datori di lavoro sono considerati utili ai fini delle prestazioni dell'Ente.
15. La quota volontaria a carico della famiglia utente sarà pari a € 10,00 pagabile in unica soluzione annua all'atto dell'attivazione del servizio. L'impresa provvederà alla riscossione della quota del cliente, al relativo versamento e alla trasmissione dei dati del cliente.
16. La famiglia ospitante alla pari verserà la quota di adesione all'atto della stipula del contratto alla pari, in forma diretta o tramite la struttura di intermediazione utilizzata, la quale provvederà alla trasmissione dei dati e dell'entità economica corrispondente all'ente bilaterale.
Con il pagamento della quota sono iscritti all'ente bilaterale l'ospitante e l'ospitato.
La quota di adesione è pari a € 10,00 per ogni ospitalità.
17. Il versamento delle quote avverrà trimestralmente in seguito alla formale costituzione dell'EBINAF.
18. Le prestazioni dell'ente bilaterale agli iscritti, decorreranno dopo sei mesi dall'avvenuta adesione e si prolungheranno sei mesi successivi alla cessazione del rapporto. Per i contratti alla pari e per le famiglie clienti le prestazioni decorrono dal mese successivo della data di adesione.
19. Vista la peculiarità degli enti aderenti a Domus e della figura professionale della TGM, le medesime sono esonerate dal pagamento dell'ente bilaterale e delle quote di assistenza contrattuale.

Art. 17 - Riservatezza dei dati personali e aziendali

1. Fermo restando quanto disposto dalle leggi in materia di tutela nella riservatezza dei dati personali, qualora venisse riscontrato comportamento lesivo di diffusione non autorizzata di dati aziendali, di dati personali del datore di lavoro o dei clienti assistiti o di dati dei lavorator*, il responsabile dovrà risarcire € 100,00 alla parte offesa, che potrà risolvere anticipatamente il rapporto di lavoro per giusta causa senza preavviso.
2. Il risarcimento non preclude il diritto individuale ad adire per vie legali al fine di tutelare la propria onorabilità e a vedersi riconosciuti i danni morali e materiali subiti.
3. Analoga responsabilità di cui al punto 1. trova applicazione anche per i contratti alla pari.

Art. 18 - Tutela contro le molestie, le violenze e i maltrattamenti

1. Qualora un lavorator* o un ospitat* subisse molestie, violenze o maltrattamenti in costanza di rapporto di lavoro, o ad esso ricondotto, ovvero mentre svolge servizio presso l'utente o in regime di ospitalità ha il diritto di recedere dal contratto per giusta causa senza preavviso.
2. Analogo recesso nei confronti del lavorator* se dette condizioni venissero riscontrate verso il datore di lavoro o il cliente assistito.
3. Quanto sopra riportato non esclude il diritto al ricorso legale individuale della parte offesa.
4. Qualora il lavorator* venisse a conoscenza di maltrattamenti e violenze nel contesto domestico in cui opera, sarà tenuto a segnalarlo alle autorità preposte. A tale scopo verrà debitamente informato sulle forme di prevenzione attraverso il sito web dell'ente bilaterale e durante i corsi formativi a cui parteciperà.

Dichiarazione delle parti sociali

Le Parti, fermo restando il diritto individuale alla difesa, qualora in possesso di comprovati indizi riconducibili a comportamenti e ad atti di violenza, molestia e maltrattamento verso la persona, rinunceranno ad assumere l'incarico difensivo e valuteranno la possibilità di costituirsi parte civile.

Art. 19 - Indennità in caso di morte

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

Art. 20 - Prevenzione alla sindrome Burnout

1. La sindrome di Burnout è l'esito patologico di un processo stressogeno prolungato che interessa, in vari misura, diversi operatori e professionisti che sono impegnati quotidianamente e ripetutamente in attività che implicano le relazioni interpersonali. In particolare, si manifesta in persone impegnate nelle relazioni socio-educative, particolarmente motivate e determinate nello svolgimento del proprio lavoro. Ciò determina un'incapacità nel continuare le attività di assistenza anche dopo aver superato i livelli di allerta di uno stress prolungato, inducendo l'emergere della sindrome del Burnout, che si caratterizza per la comparsa di tre dimensioni negative: esaurimento emotivo, col venir meno dell'empatia e della propensione nel mettersi nei panni degli altri (assistiti in primis); derealizzazione, caratterizzato dal ridotto investimento sul proprio lavoro e sulle prospettive di carriera, orizzontale o verticale; depersonalizzazione, che si manifesta con la difficoltà di percepirsi come individuo portatore di bisogni e di emozioni. La sindrome del Burnout si sviluppa in sette fasi, le prime delle quali sono impercettibili dal soggetto e ciò comporta che il momento in cui emerge ormai la sindrome è già consolidata. L'esito di tale percorso può essere, nel peggiore dei casi, il suicidio o il possibile omicidio-suicidio nei confronti dell'assistito.
2. Al fine di prevenire tale sindrome i datori di lavoro dovranno predisporre tutte le modalità utili per contenere lo stress e permettere ai lavoratori le fasi di recupero psico-fisico o le cure necessarie. A titolo esemplificativo:
 - a. Evitare l'eccessivo prolungamento dei servizi in convivenza per singola persona;
 - b. Promuovere momenti di socializzazione;
 - c. Contattare periodicamente l'operatore sulle condizioni personali;

- d. Prevedere periodi di permesso programmati;
 - e. Introdurre strumenti di riconoscimento sociale del lavoro svolto.
3. L'EBINAF dovrà predisporre adeguate informazioni sulle modalità di prevenzione della sindrome nella fase di formazione professionale.

Art. 21 - Contrattazione integrativa

- 1- In considerazione di particolari e giustificate condizioni regionali o territoriali, le Parti si impegnano a definire norme integrative al presente accordo.
- 2- Gli accordi potranno avere valenza territoriale ovvero interaziendale o di consorzio di imprese.
- 3- Detti accordi saranno definiti in sede nazionale.

Art. 22 - Diritti associativi

1. Ai datori di lavoro iscritti a Professione in Famiglia, nonché ai singoli lavorator* iscritti al UILFPL, viene garantita la consulenza sindacale per la certificazione sulla corretta applicazione del presente accordo nell'atto di stipula del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.
2. Parimenti viene garantita l'interpretazione autentica degli articoli che costituiscono il presente ccnl.
3. In presenza di contenzioso nel rapporto di lavoro ovvero del contratto alla pari, le Parti sociali si impegnano a ricercare adeguate soluzioni conciliative extra giudiziali da proporre alle parti coinvolte nella lite, qualora espressamente richiesto da questi ultimi in forma congiunta.
4. Per quanto previsto ai punti precedenti sarà costituita apposita Commissione Paritetica Nazionale delle parti stipulanti il presente accordo.

Art. 23 - Diritti sindacali

1. Ai lavorator* assunti in forma subordinata o attraverso cococo è riconosciuto il diritto di adesione sindacale.
2. L'adesione dovrà essere presentata al datore di lavoro attraverso la compilazione di modulo predisposto dal sindacato.
3. Il datore di lavoro provvederà ad operare la relativa trattenuta sindacale dalla retribuzione e riversarla semestralmente al sindacato prescelto.
4. I lavorator* hanno il diritto di riunirsi in assemblea territoriale in orari che non pregiudichino il normale svolgimento del lavoro, dandone preventivamente informazione al datore di lavoro con almeno otto giorni di preavviso. Per quanto possibile, i datori di lavoro ricercheranno le soluzioni organizzative per garantire la partecipazione dei lavorator* all'assemblea.
5. I lavorator* a cui viene applicato il presente ccnl hanno diritto ad eleggere una propria rappresentanza sindacale in ambito provinciale, regionale e nazionale. Le modalità di elezione saranno definite dalle organizzazioni sindacali e l'esito elettorale comunicato a Professione in Famiglia.
6. I lavorator* hanno il diritto di due ore annue per approfondire le norme contrattuali e di leggegiuslavorista. Dette ore saranno gestite da UILFPL e rientranti nella normativa sulla formazione.

Art. 24 - Decorrenza e durata del ccnl

1. Il presente ccnl decorre dal 1° febbraio 2020 e avrà scadenza il 31 dicembre 2023.
2. Entro tre mesi dalla scadenza, ognuna delle Parti contraenti potrà dare disdetta formale alla parte avversa.
3. Il ccnl manterrà la propria validità fino alla sottoscrizione del suo rinnovo.
4. Così come riportato al punto d) della Premessa, i rapporti di cococo instaurati in data precedente all'entrata in vigore del presente ccnl mantengono inalterato il loro status di cococo fino alla scadenza temporale del contratto individuale stipulato e saranno adeguati nella fase di rinnovo.

CAPITOLO 2 – RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

Art. 1 - Profili professionali

1. Fermo restando le norme di legge in vigore, le Parti identificano i profili professionali regolamentati dal presente ccnl e dal capitolo 2 e contrattualizzati nella forma di cococo.
2. In particolare vengono profilati i collaboratori definiti "Operatore d'aiuto" (di seguito OdA) e Operatore domiciliare all'infanzia Tagesmutter (di seguito TGM).

Art. 2 - Profilo professionale dell'Operatore d'Aiuto

1. Il profilo professionale dell'Operatore d'aiuto è il seguente:
 - a. L'OdA è una figura professionale che presta la propria opera in regime di collaborazione coordinata e continuativa;
 - b. Per tale opera è in possesso di competenze professionali riconducibili all'ausilio familiare quali:
 - Raccolta di informazione presso la famiglia sulle abitudini e sulle esigenze dell'assistito;
 - Controllo dell'assistito nella corretta assunzione dei farmaci prescritti;
 - Aiuto all'assistito nell'igiene personale;
 - Collaborazione alle attività di approvvigionamento e preparazione dei pasti anche eventualmente seguendo le indicazioni di specifiche diete prescritte (nel rispetto degli usi e costumi della persona assistita);
 - Supporto all'assistito nell'assunzione dei pasti;
 - Accompagnamento e sostegno all'assistito nelle commissioni e nelle pratiche burocratiche;
 - Compagnia e di aiuto alla persona, anche in caso di ricovero in struttura assistenziale od ospedaliera nelle veci dei familiari;
 - Individuazione tempestiva di rischi sanitari specifici corsi dall'assistito, segnalando alla famiglia ed eventualmente ai servizi di emergenza;
 - Sostegno ad una corretta deambulazione e mobilitazione della persona assistita;
 - Sostegno alla persona assistita nella corretta vestizione e cura dell'abbigliamento;
 - Mantenimento di condizioni di pulizia dell'assistito e sicurezza degli ambienti domestici;
 - Capacità di interazione psico-sociale con la persona assistita;
 - Capacità di interazione con i familiari dell'assistito e del contesto sociale;
 - Competenza sulla prevenzione degli incidenti domestici.
 - c. L'acquisizione di tali competenze può avvenire attraverso specifici percorsi formativi conseguiti attraverso corsi di formazione forniti dall'EBINAF ovvero attraverso un esame attitudinale qualora l'OdA dimostri di aver prestato la professione per almeno 12 mesi precedenti o conseguito attestati come Ausiliari Socio Assistenziali, Operatori Socio Sanitari o attestati di eguale o superiore competenza socio-sanitaria-assistenziale.
 - d. L'EBINAF rilascerà all'OdA regolare certificazione di competenza valevole su tutto il territorio nazionale e per la durata massima di 10 anni. Superati i 10 anni, l'OdA dovrà sottoporsi ad un esame di verifica attitudinale ovvero dimostrare di aver lavorato come OdA negli ultimi 24 mesi.
 - e. La certificazione di competenza sarà archiviata presso l'EBINAF.
 - f. Si precisa che il conseguimento di attestato di competenza OdA non sostituisce attestati richiesti dalla legislazione in vigore per l'esercizio professionale di Ordini o Albi professionali se non espressamente riconosciuti.

Dichiarazione delle Parti sociali:

Le Parti sociali auspicano che il conseguimento dell'attestazione professionale di OdA, qualora acquisito attraverso percorsi riconosciuti da enti accreditati, possa essere riconosciuto quale credito formativo per la formazione di Operatori Socio Sanitari o Ausiliari Socio Assistenziali negli ambiti regionali.

Art. 3 - Profilo professionale dell'Operatore di servizi all'infanzia domiciliare (Tagesmutter)

- L'Operatore di servizi all'infanzia domiciliare, chiamato normalmente Tagesmutter, è una specifica professione non ordinistica riconosciuta dalla Legge 4/2013.
- Per tale riconoscimento, l'esercizio professionale è sottoposto all'acquisizione di specifici attestati formativi.
- Il presente ccnl si limita a regolamentare il rapporto di lavoro instaurato dalla TGM con l'impresa attraverso la forma di cococo.

- Il profilo professionale della TGM:
 - Adotta uno stile educativo che accompagna il bambino all'autonomia nel rispetto dei suoi tempi di crescita, inserendo il bambino nel piccolo gruppo e favorendo un piccolo contesto di socializzazione;
 - Adotta un progetto pedagogico ed educativo che prevede, tra l'altro la centralità della casa come luogo che accoglie i bambini in un ambiente familiare e come ambito simbolico ed educativo
 - Personalizza il servizio nel rispetto delle scelte educative della famiglia;
 - Adotta tecniche e attrezzature per una corretta igiene del bambino, dei suoi indumenti e degli strumenti necessari ad accudirlo;
 - Applica tecniche per l'organizzazione dei pasti nel rispetto delle diete e delle tabelle dietetiche, variando i menù in modo coerente con le indicazioni alimentari prescritte dai dietisti della APSS e in coerenza con le indicazioni della famiglia;
 - Comprende e decodifica i bisogni elementari del bambino (dormire, mangiare, lavarsi, ecc.) prefigurando il tipo di intervento da realizzare (ad es. lavarlo, cambiarlo, dargli da mangiare, farlo dormire, ecc.) in relazione all'età e al diverso grado di autonomia;
 - Recepisce le specifiche nutrizionali e le indicazioni alimentari necessarie alla preparazione dei cibi e alla loro conservazione; rispetta le norme in materia di sicurezza alimentare adeguando i propri comportamenti in modo costante e sistematico;
 - Adotta comportamenti e tecniche di comunicazione (vocale, gestuale e psicomotoria) in sintonia con le caratteristiche del bambino;
 - Applica tecniche di gioco curando che le attività ed i materiali utilizzati non siano pericolosi e dannosi per il bambino;
 - Definisce attività ludico-ricreative volte a favorire processi di crescita fisica, emotiva, intellettuale e sociale del bambino;
 - Stimola le capacità espressive e psico-motorie del bambino attraverso diverse forme di gioco.
 - Adotta modalità e soluzioni idonee alla prevenzione e alla riduzione di situazioni di rischio ambientale per il bambino;
 - Applica procedure e tecniche di igiene e pulizia dell'ambiente di vita e di cura del bambino;
 - Rileva esigenze di organizzazione e di riordino degli ambienti di vita e di cura del bambino, individuando soluzioni volte ad assicurarne l'adeguatezza e la sicurezza;
 - Svolge attività pedagogico-didattiche finalizzate all'acquisizione degli obiettivi educativi programmati
 - Programma e prepara l'attività educativa e didattica nell'ambito delle conoscenze educative su cui si aggiorna periodicamente
 - Partecipa ai corsi e ad attività di aggiornamento e di formazione nonché di qualificazione professionale con periodicità per un minimo di 30 ore annue accreditate dall'Associazione Nazionale Domus.
 - Adotta le necessarie cautele per assicurare la riservatezza ed il rispetto delle norme sulla privacy;
 - Protegge le informazioni pertinenti al proprio lavoro ed alle proprie responsabilità;
 - Conosce le modalità per l'utilizzo e la protezione dei dati personali, anche quando gestiti con supporti informatici, al fine di evitare accessi non autorizzati e trattamenti non consentiti; Archivia sempre i documenti contenenti dati personali e sensibili in luoghi sicuri non accessibili a terzi
 - Verificare le condizioni igienico - ambientali e di sicurezza dei luoghi in cui si svolgono le attività e dei beni utilizzati per lo svolgimento della stessa;
 - Mantiene una relazione stabile con il coordinatore psicologico del servizio a garanzia del suo equilibrio e del mantenimento degli standard di servizio;
 - Tiene una documentazione del lavoro in itinere svolto con i bambini;

Art. 4 - Modalità di esecuzione dell'incarico

Stante le diverse caratteristiche del servizio tra OdA e TGM, le modalità operativa per l'esecuzione dell'incarico saranno distinte per competenza:

Modalità per l'Operatore d'aiuto

1. I committenti raccolgono le richieste di assistenza e definiscono un piano di ausilio.
2. Sulla scorta delle caratteristiche del piano di ausilio, individuano tra i propri collaboratori coloro che rivestono le condizioni idonee a soddisfare le richieste del cliente e propongono loro l'incarico.
3. I collaboratori interpellati, valutata la proposta di incarico, saranno liberi di accettarlo o rifiutarlo in ragione delle proprie disponibilità di tempo.
4. In caso di accettazione dell'incarico, vengono forniti all'Oda i dati del cliente, il luogo presso cui si svolgerà l'incarico, il piano di ausilio e il compenso relativo.
5. Il committente si premurerà di informare preventivamente il collaboratore di eventuali impianti audiovisivi presenti sul luogo ove presterà servizio.
6. Il committente predisporrà un incontro tra il cliente e il collaboratore.
7. Il collaboratore, si reca presso il domicilio dell'assistito o struttura di temporaneo ricovero e concorda direttamente con quest'ultimo o i familiari, ogni profilo operativo attinente alla tipologia di prestazioni, gli orari di assistenza, le concrete e mutevoli modalità di erogazione del servizio.
8. Eventuali difformità che potessero intervenire durante il servizio e che modificano il contratto di servizio, potranno essere concordate direttamente tra il cliente e l'ODA e segnalati congiuntamente al committente per la modifica della fatturazione per il cliente e della busta paga per il collaboratore. Salvo diversa indicazione il committente ne prenderà atto.
9. Qualora si riscontrasse la necessità di sostituzione del collaboratore, il medesimo verrà esonerato dal servizio e avrà diritto di precedenza in caso di nuovi incarichi.
10. Il committente metterà a disposizione dell'operatore un servizio di consulenza a cui ricorrere per superare eventuali criticità o per richiedere il supporto di personale specializzato.
11. Per il rapporto fiduciario che si viene a creare tra collaboratore e assistito e per le modalità con cui il collaboratore organizza il proprio servizio, sono assenti le condizioni e i presupposti entro cui si manifesta il vincolo di subordinazione nell'ambito dell'attività svolta, non venendo esercitato alcun potere direttivo da parte del committente in quanto il collaboratore dovrà provvedere in modo autonomo alla propria autoorganizzazione, gestendo la prestazione nel tempo e nello spazio in ragione delle richieste concordate con l'assistito, con l'unico vincolo della coordinazione con il committente per eventuale supporto sostitutivo o integrativo dei servizi offerti.

Modalità per l'Operatore di servizi all'infanzia domiciliare(Tagesmutter)

- Adotta uno stile educativo che accompagna il bambino all'autonomia nel rispetto dei suoi tempi di crescita, inserendo il bambino nel piccolo gruppo e favorendo un piccolo contesto di socializzazione;
- Adotta un progetto pedagogico ed educativo che prevede, tra l'altro la centralità della casa come luogo che accoglie i bambini in un ambiente familiare e come ambito simbolico ed educativo
- Personalizza il servizio nel rispetto delle scelte educative della famiglia;
- Adotta tecniche e attrezzature per una corretta igiene del bambino, dei suoi indumenti e degli strumenti necessari ad accudirlo;
- Applica tecniche per l'organizzazione dei pasti nel rispetto delle diete e delle tabelle dietetiche, variando i menù in modo coerente con le indicazioni alimentari prescritte dai dietisti della APSS e in coerenza con le indicazioni della famiglia;
- Comprende e decodifica i bisogni elementari del bambino (dormire, mangiare, lavarsi, ecc.) prefigurando il tipo di intervento da realizzare (ad es. lavarlo, cambiarlo, dargli da mangiare, farlo dormire, ecc.) in relazione all'età e al diverso grado di autonomia;
- Recepisce le specifiche nutrizionali e le indicazioni alimentari necessarie alla preparazione dei cibi e alla loro conservazione; rispetta le norme in materia di sicurezza alimentare adeguando i propri comportamenti in modo costante e sistematico;
- Adotta comportamenti e tecniche di comunicazione (vocale, gestuale e psicomotoria) in sintonia con le caratteristiche del bambino;
- Applica tecniche di gioco curando che le attività ed i materiali utilizzati non siano pericolosi e dannosi per il bambino;
- Definisce attività ludico-ricreative volte a favorire processi di crescita fisica, emotiva, intellettuale e sociale del bambino;
- Stimola le capacità espressive e psico-motorie del bambino attraverso diverse forme di gioco.
- Adotta modalità e soluzioni idonee alla prevenzione e alla riduzione di situazioni di rischio ambientale per il bambino;

- Applica procedure e tecniche di igiene e pulizia dell'ambiente di vita e di cura del bambino;
- Rileva esigenze di organizzazione e di riordino degli ambienti di vita e di cura del bambino, individuando soluzioni volte ad assicurarne l'adeguatezza e la sicurezza;
- Svolge attività pedagogico-didattiche finalizzate all'acquisizione degli obiettivi educativi programmati
- Programma e prepara l'attività educativa e didattica nell'ambito delle conoscenze educative su cui si aggiorna periodicamente
- Partecipa ai corsi e ad attività di aggiornamento e di formazione nonché di qualificazione professionale con periodicità per un minimo di 30 ore annue accreditate dall'Associazione Nazionale Domus.
- Adotta le necessarie cautele per assicurare la riservatezza ed il rispetto
- delle norme sulla privacy;
- Protegge le informazioni pertinenti al proprio lavoro ed alle proprie
- responsabilità;
- Conosce le modalità per l'utilizzo e la protezione dei dati personali, anche
- quando gestiti con supporti informatici, al fine di evitare accessi non
- autorizzati e trattamenti non consentiti; Archivia sempre i documenti contenenti dati personali e sensibili in luoghi sicuri non accessibili a terzi
- Verificare le condizioni igienico - ambientali e di sicurezza dei luoghi in cui si
- svolgono le attività e dei beni utilizzati per lo svolgimento della stessa;
- Mantiene una relazione stabile con il coordinatore psicologico del
- servizio a garanzia del suo equilibrio e del mantenimento degli standard di servizio;
- Tiene una documentazione del lavoro in itinere svolto con i bambini;

Art. 5 - Forma del contratto di collaborazione

1. Il contratto di collaborazione è stipulato in forma scritta, in duplice copia e sottoscritto dal Committente e dal Collaboratore e a questi consegnata copia originale. Il contratto deve includere le seguenti informazioni:
 - a) L'identità delle parti contraenti;
 - b) I riferimenti di legge che regolamentano il rapporto di lavoro;
 - c) Le attestazioni professionali previste per leTGM
 - d) La descrizione dell'attività;
 - e) La durata della collaborazione e le modalità di coordinamento con il Committente;
 - f) L'entità dei compensi e loro modalità di erogazione;
 - g) Il riferimento all'applicazione del presente ccnl per tutti gli istituti non riportati nel contratto di collaborazione;
 - h) Le modalità di recesso anticipato del contratto e i relativi preavvisi;
 - i) L'assenza di compenso in caso di mancata prestazione o sospensione;
 - j) Le eventuali modalità di rinnovo riguardanti le collaborazioni;
 - k) Le forme di diritto alla sospensione del servizio
 - l) Le clausole sulla riservatezza dei dati personali relativi al collaboratore, a quelli aziendali e a quelli degli utenti;
 - m) Forme assicurative obbligatorie previdenziali e assistenziali;
 - n) Forme obbligatorie fiscali;
 - o) Le responsabilità civili e penali a carico del collaboratore corrispondenti ai comportamenti che possano arrecare danni morali e materiali al committente;
 - p) Le forme di godimento dei diritti sindacali;

Art. 6 - Lavoro autonomo occasionale

1. Stante la peculiarità della prestazione autonoma occasionale prevista dalle norme vigenti e le oggettive possibili situazioni di urgenza e straordinarietà riscontrabili nel servizio di ausilio familiare attraverso la figura dell'operatore d'aiuto, le Parti si impegnano ad approfondire con le istituzioni preposte le causali che rendano applicabile detto istituto.

2. Qualora si rendesse esplicite l'accesso alla forma richiamata, le parti si incontreranno per definirne la regolamentazione contrattuale.

Art. 7 - Determinazione del compenso per Operatori d'aiuto

1. Il compenso minimo lordo corrispondente all'Oda è stabilito dalla seguente tabella in base al tipo di servizio richiesto e suddiviso in valori orari, giornalieri e mensili e rivalutato annualmente:

FORMA DEL SERVIZIO		valore fino al 31 gennaio 2020	dal 1 febbraio 2020	dal 1 gennaio 2021	dal 1 gennaio 2022
Servizio di veglia e compagnia alla persona					
a	Valore orario	5,60	5,66	5,71	5,80
b	Valore giornaliero	40,00	40,40	40,80	41,42
c	Valore mensile	810,00	818,10	826,28	838,68
Servizio di ausilio a persone autosufficienti					
d	Valore orario	6,60	6,67	6,73	6,83
e	Valore giornaliero	45,00	45,45	45,90	46,59
f	Valore mensile	910,00	919,10	928,29	942,22
Servizio di ausilio a persone non autosufficienti					
g	Valore orario	7,00	7,07	7,14	7,25
h	Valore giornaliero	50,00	50,50	51,01	51,77
i	Valore mensile	1.010,00	1.020,10	1.030,30	1.045,76
Servizio di ausilio a persone con particolari patologie di non autosufficienza					
l	Valore orario	8,30	8,38	8,47	8,59
m	Valore giornaliero	60,00	60,60	61,21	62,12
n	Valore mensile	1.365,00	1.378,65	1.392,44	1.413,32
Servizi notturni					
o	Servizio di veglia notturna oraria	7,00	7,07	7,14	7,25
p	Servizio di veglia notturna 12 ore consecutive	70,00	70,70	71,41	72,48
q	Servizio di semplice veglia notturna mensile	735,00	742,35	749,77	761,02
r	Servizio di assistenza notturna mensile	1.140,00	1.151,40	1.162,91	1.180,36
s	semplice presenza notturna mensile senza veglia	550,00	555,50	561,06	569,47
t	semplice presenza notturna giornaliera senza veglia	35,00	35,35	35,70	36,24

- a) Il servizio di veglia notturna è quantificato nel valore orario corrispondente alla riga "o" per una presenza di durata inferiore o uguale alle otto ore, mentre sarà corrisposta in cifra forfettaria per una prestazione continuativa nel limite delle 12 ore consecutive come dalla riga "p".

Per le ore che non sono destinate alla semplice veglia ma che comportino un impegno di ausilio del collaboratore all'assistito con una conseguente effettiva prestazione, che si presume in via equitativa pari a tre ore, sarà corrisposto in aggiunta alla cifra forfettaria sopra determinata, una maggiorazione di euro 15,00.

Per le prestazioni notturne di durata mensile, pari a 24 giorni di lavoro su 30 di calendario e di 288 ore, il compenso sarà corrisposto sulla base della tabella alle righe "q, r, s".

Qualora il servizio notturno venisse svolto senza la veglia e senza impegno di ausilio, la tariffa giornaliera sarà corrispondente alla riga "t".

Le ore eccedenti alle 288 mensili verranno remunerate con valore orario notturno.

- b) Qualora il servizio venisse prestato dal collaboratore a più persone, entro la stessa abitazione o luogo, il compenso sarà maggiorato del 10 %.
2. La prestazione di ausilio a persona con particolari patologie di non autosufficienza è determinata quando il soggetto assistito è nelle condizioni di totale infermità per la quale necessita intervento qualificato. Detta prestazione dovrà essere concordata preventivamente con il collaboratore;
 3. La prestazione giornaliera è considerata tale quando vengano raggiunte o superate le 8 ore giornaliere lavorate anche non consecutive.
 4. Le ore eccedenti le 8 ore giornaliere saranno remunerate con il valore orario corrispondente.
 5. In caso di prestazione giornaliera protratta nella settimana con orari giornalieri differenti, si potrà remunerare il collaboratore con il valore forfetario giornaliero assommando le ore prestate per multipli di otto ore e la differenza pagata con valore orario corrispondente. Condizione preliminare che vengano lavorati almeno 5 giorni e un minimo di 40 ore nella settimana.
 6. La remunerazione mensile è considerata tale quando vengano raggiunti o superati i 24 giorni lavorati nell'arco di 30 giorni di calendario, ovvero 240 ore lavorate nello stesso periodo.
 7. Resta salva la facoltà, stante la natura autonoma del rapporto di lavoro, di convenire compensi migliorativi rispetto a quanto stabilito dal presente ccnl.
 8. I compensi ai collaboratori saranno corrisposti con cadenza mensile entro e non oltre il 20 di ogni mese successivo a quello di maturazione.
 9. Il ritardato pagamento del corrispettivo entro i 15 giorni successivi rispetto ai termini sopra indicati, farà decorrere gli interessi moratori a carico del committente nella misura degli interessi legali.
 10. Sulla somma erogata al collaboratore, il committente è tenuto ad applicare quanto stabilito dalle normative vigenti in materia fiscale, previdenziale e assicurativa.
 11. Non è ammesso il pagamento della prestazione del collaboratore attraverso voucher.
 12. Il presente articolo trova applicazione integrale per la remunerazione oraria. La remunerazione giornaliera e mensile, trattandosi di valori forfetari determinati dalla variabilità della prestazione in relazione all'intensità, alla qualità e al contesto territoriale in cui viene fornito il servizio, dovrà obbligatoriamente essere ratificata attraverso apposito accordo aziendale, interaziendale o territoriale tra le rispettive parti nazionali stipulanti il presente accordo.
 13. In assenza di accordo di ratifica i valori forfetari giornalieri e mensili non trovano applicazione.
 14. Le imprese aderenti a Professione in Famiglia sono esonerate dal vincolo di ratifica di cui ai commi precedenti.

Art. 8 - Determinazione del compenso per Operatori di servizi all'infanzia domiciliare (Tagesmutter)

1. Il compenso delle TGM è commisurato sulla base dei minori accuditi e delle ore prestate.
2. Ferme restando le diverse normative regionali che determinano il numero massimo di minori concomitanti nell'arco della giornata, il committente riconoscerà alla TGM euro 3,25 orari per ogni singolo minore accudito nelle giornate feriali e di euro 3,60 nelle giornate festive e nelle ore comprese tra le ore 21:00 e le ore 8:00.
3. I compensi di cui al punto 2 rimangono invariati fino alla data del 31 dicembre 2021. Per gli anni 2022 e 2023 saranno rivalutati dell'1,5% fino alla scadenza del presente ccnl.

Art. 9 - Regime di convivenza OdA

1. La prestazione lavorativa di OdA può essere erogata anche in regime di convivenza presso l'abitazione dell'assistito.
2. Le procedure relative agli atti amministrativi circa il domicilio temporaneo del collaboratore presso il cliente dovranno essere definiti preliminarmente tra il committente, il collaboratore e il cliente, nel rispetto delle norme di legge vigenti.
3. L'orario di lavoro giornaliero in caso di convivenza è pari ad un massimo di 10 ore.
4. Il regime di convivenza può essere concordato anche con orario inferiore alle 10 ore giornaliere.
5. Le ore giornaliere inferiori alle 10 previste, dovranno essere concordate con precisione nell'arco della giornata e dovranno garantire comunque il diritto al vitto giornaliero.

6. Qualora le ore giornaliere fossero inferiori a 5, i giorni lavorabili nella settimana saranno 6.
7. Qualora le ore fossero inferiori alle 10 previste, le medesime saranno retribuite suddividendo il valore mensile forfettario per il coefficiente 238.
8. Il collaboratore avrà diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive giornaliere.
9. Il collaboratore avrà il diritto al riposo settimanale pari a una intera giornata e di mezza giornata da concordarsi con il cliente e dandone comunicazione congiunta al committente.
10. Detta prestazione dovrà comportare uno specifico accordo scritto con il cliente del committente ove siano precisate le condizioni dignitose di vitto e alloggio dell'operatore.
11. L'assenza di tali condizioni non vincola l'operatore alla prestazione.
12. In assenza di condizioni concordate sul vitto, l'operatore avrà il diritto di sospendere il servizio per il consumo della colazione, del pranzo e della cena pari a 3 ore giornaliere da concordarsi con il cliente e potrà richiedere il rimborso del vitto fino ad un massimo giornaliero di € 9,00 ovvero ricevere buoni pasto dal committente di pari entità.
13. La presenza del collaboratore nell'abitazione dell'assistito, fuori dall'orario stabilito, dovrà essere rispettosa della buona creanza e dell'igiene personale.

Art. 10 - Norme particolari per prestazioni multiple Oda

1. Qualora la prestazione dei collaborator* Oda venga fornita a più soggetti e in luoghi di lavoro diversi, riconducibili ad unico contratto di servizio, verrà considerata "prestazione multipla" e maggiorato del 15%.
2. Il regime orario della prestazione multipla, comprensiva del tempo di spostamento, è commisurato alle 8 ore giornaliere e alle 40 ore settimanali e il compenso verrà riconosciuto con il valore orario.
3. All'Oda che svolge la prestazione multipla verrà riconosciuto il rimborso delle spese di trasporto nel caso in cui gli spostamenti comportino un raggio superiore ad 2 km.
4. Qualora la prestazione multipla superi le 6 ore di lavoro giornaliero è riconosciuta all'Oda il rimborso di un pasto pari a € 3,00 giornaliero.

Art. 11 - Corresponsione del compenso

1. I compensi ai collaborator* saranno corrisposti con cadenza mensile entro e non oltre il 15 di ogni mese successivo a quello di maturazione.
2. Il ritardato pagamento del corrispettivo entro i 15 giorni successivi rispetto ai termini sopra indicati, farà decorrere gli interessi moratori a carico del committente nella misura degli interessi legali.
3. Sulla somma erogata al collaboratore, il committente è tenuto ad applicare quanto stabilito dalle normative vigenti in materia fiscale, previdenziale e assicurativa.
4. Non è ammesso il pagamento della prestazione del collaboratore attraverso voucher.
5. Su esplicita richiesta scritta del collaboratore, sarà possibile differire parte del compenso mensile a data diversa della scadenza naturale. In tal caso, il differimento non potrà comunque essere erogato oltre alla retribuzione di dicembre dell'anno in corso e, in caso di recesso anticipato o alla scadenza del contratto di cococo, le somme residue maturate dovranno essere pagate con l'ultima busta paga utile.

Art. 12 - Recesso anticipato del contratto di collaborazione

1. La durata del rapporto in cococo è definita nel contratto individuale.
2. Il collaborator* e il committente potranno recedere anticipatamente il contratto in qualsiasi momento e senza motivazione, dandone preavviso alla controparte con almeno 20 giorni di calendario, attraverso l'invio di raccomandata con ricevuta di ritorno all'indirizzo noto alla controparte, ovvero con consegna brevi mani con firma di ricevuta.
3. Qualora non venissero garantiti i 20 giorni di preavviso da parte del collaborator*, il committente è autorizzato a trattenere dal compenso l'equivalenza di 7 giorni corrispondenti al servizio in essere e di 15

giorni qualora venisse instaurato un rapporto privato tra il cliente e il collaborator* nei 30 giorni successivi alla data di recesso.

4. Il preavviso di 20 giorni non si applica nel caso in cui il collaborator* non presti servizio o non abbia accettato l'incarico, nonché negli ultimi 20 giorni precedenti la scadenza naturale del contratto.
5. Il committente potrà recedere il contratto senza preavviso per giusta causa nei seguenti casi:
 - a. Periodo di malattia superiore a 6 mesi nell'arco di 12;
 - b. Comportamento lesivo nei confronti del cliente;
 - c. Divulgazione non autorizzata di dati aziendali e/o del cliente;
 - d. Reiterato rifiuto di incarico per 3 volte consecutive;
 - e. Comportamento sleale nei confronti dell'azienda che arrechi danno di immagine e/o economico;
6. Il mancato rispetto del preavviso da parte del committente comporta una penale a favore del collaborator* pari a 7 giorni di retribuzione corrispondenti al servizio in essere.

Art. 13 - Riposo psicofisico

1. Ogni singolo collaborator* ha diritto ad un adeguato periodo di riposo psico-fisico. Esso si realizza durante l'arco della giornata con la garanzia di un minimo di 11 ore consecutive di riposo, della settimana con almeno 1 giornata e dell'anno con 28 giorni di calendario.
2. Il riposo annuo di 28 giorni di calendario sarà concordato con il committente con almeno 3 mesi di anticipo dal periodo di riposo.
3. La maturazione del riposo annuo avviene sulla base dei 12 mesi di collaborazione precedentemente contrattualizzati o in regime di proroga (28 giorni : 12 mesi x i mesi contrattualizzati). Il mese è considerato tale se superati 15 giorni contrattualizzati.

Art. 14 - Sospensione dall'incarico

1. Il contratto di collaborazione può essere sospeso in determinate condizioni.
2. Il periodo di sospensione interrompe il servizio in essere. Sarà cura del committente predisporre le conseguenti sostituzioni.
3. La sospensione si intende quale diritto del collaborator* a non essere coinvolto in proposte di incarico da parte del committente nel periodo interessato.
4. Il periodo di sospensione, non interrompe gli istituti contrattuali legati alla durata del rapporto né quelli previsti dalla legge.
5. Il collaborator* dovrà consegnare adeguata documentazione al committente per giustificare il periodo di sospensione.
6. Le condizioni che fanno decorrere la sospensione sono:
 - a) Infortunio fino a guarigione clinica;
 - b) Malattia per un periodo non superiore a 6 mesi,
 - c) Maternità per il periodo obbligatorio e facoltativo in caso di rischio per la gravidanza fino al compimento di 1 anno del nascituro;
 - d) Congedo matrimoniale di 15 giorni,
 - e) Paternità per un periodo di 3 mesi anche non consecutivi;
 - f) Decesso di familiari fino al secondo grado per un periodo massimo di 1 mese;
 - g) Riposo psico-fisico;
 - h) Permessi sindacali;
 - i) Altre forme di sospensione concordate tra committente e collaboratore.

Art. 15 - Forme assicurative e sicurezza sul lavoro

1. Il collaborator* beneficia delle tutele previdenziali e assistenziali definite dalle leggi in vigore. Il committente si renderà obbligato al corretto pagamento delle medesime.

2. Il committente è obbligato alla sottoscrizione di apposita polizza assicurativa a tutela dei danni subiti dal collaborator* e non coperti dalle prestazioni obbligatorie di cui al punto precedente e per danni arrecati a terzi nell'esercizio dei servizi.
3. Fermi restando gli obblighi previsti dalla legge in riferimento alla sicurezza sul lavoro e sulla salvaguardia della salute, il committente garantirà adeguate informazioni al collaborator* sui generici rischi infortunistici che potrebbero accadere nei luoghi di lavoro in cui prestano servizio. Per i collaborator* che abbiano superato i 12 mesi di collaborazione, il committente garantirà una visita medica gratuita per verificare lo stato di salute dei medesimi.
4. Compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, al fine di prevenire la Sindrome di Burnout, il committente dovrà ricercare tutte le forme atte a contenere lo stress da prestazione del collaborator*.

Art. 16 - Stabilizzazione occupazionale

1. Le parti, nel comune obiettivo di migliorare la qualità professionale dei collaborator* e di creare le condizioni per la stabilizzazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, concordano che i collaborator* che abbiano prestato attività lavorativa in cococo per almeno 24 mesi nella stessa impresa, matureranno il diritto di precedenza per accedere nell'organico della impresa in qualità di lavoratore subordinato.
2. Il diritto di precedenza si concretizza esclusivamente nel caso in cui la società debba sostituire o integrare l'organico di lavoratori subordinati in essere.
3. L'accesso allo status di lavoratore subordinato dovrà corrispondere alla capacità professionale acquisita dal collaborator* e, in assenza, la società dovrà agevolare la formazione professionale, nei limiti delle proprie possibilità.
4. Il diritto di precedenza trova applicazione solo se il collaborator* abbia acquisito le adeguate competenze richieste dal nuovo inquadramento.
5. Il Committente dovrà comunicare al collaborator* l'eventualità di stabilizzazione. Il collaborator* potrà segnalare il proprio interesse entro 8 giorni dalla data di avvenuta comunicazione. Trascorsi gli 8 giorni si intende rinunciato il diritto di precedenza.

Art: 17 - Rimborsi spese e indennità

1. Qualora il regolamento aziendale del committente prevedesse particolari condizioni riferite ad indennità accessorie, le stesse dovranno essere riconosciute anche ai collaborator*. A titolo esemplificativo:
 - a) indennità di trasferta in ragione del tempo di percorrenza alla presa in servizio del collaborator*;
 - b) trattare ai fini fiscali come trasfertista il collaborator* che in via continuativa effettui la prestazione presso più clienti in luoghi sempre diversi, trovandosi fatto nell'impossibilità di utilizzare i mezzi pubblici;
 - c) rimborso chilometrico in ragione della impossibilità di conciliare i tempi del servizio offerto con l'utilizzo dei mezzi pubblici;
 - d) buoni pasto qualora le condizioni di servizio non consentano al collaborator* di usufruire del pasto presso il domicilio dell'assistito o struttura residenziale od ospedaliera.

Art: 18 - Eventi comportanti impossibilità temporanea della prestazione per le TGM

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, la cui esecuzione rimane sospesa senza diritto al corrispettivo, per un periodo pari a quello della sospensione e comunque non superiore a 180 giorni. Restano intesi gli obblighi della collaboratrice di riferire immediatamente dell'infortunio occorso e di documentare con apposito certificato lo stato di malattia.
2. In caso di maternità il periodo di sospensione è compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi alla data effettiva del parto, fino ad un periodo massimo di 180 giorni.
3. Ai sensi del decreto legislativo n. 80/2017, attuativo del c.d. "Jobs Act" in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), ai 4 mesi dopo il parto si aggiungono i giorni non goduti prima del parto, anche qualora la somma dei 4 mesi post partum e dei giorni compresi tra la data effettiva del parto

e la data presunta del parto, superi il limite complessivo dei 180 giorni. Nel caso in cui la collaboratrice in stato di gravidanza abbia maturato il diritto alla proroga del rapporto contrattuale, le sarà riconosciuto un diritto di prosecuzione.

4. E' considerata sospensione giustificata della prestazione anche l'astensione anticipata della maternità dovuta all'adozione di regolamenti dell'Ente Gestore della collaboratrice che prevedano per la stessa l'astensione per il periodo di congedo maggiore dei 5 mesi di astensione obbligatoria, ovvero dalla data di notizia di gravidanza fino ai 2 mesi precedenti la data presunta del parto; in tal caso la collaboratrice avrà diritto ad una proroga del contratto nell'ambito della durata dell'incarico di riferimento per un periodo pari a quello dell'astensione anticipata.
5. E' considerata sospensione giustificata della prestazione anche l'astensione anticipata della maternità dovuta ad eventi che mettano a rischio la gravidanza o la salute della collaboratrice nel periodo compreso tra la data di inizio della maternità e i due mesi precedenti la data presunta del parto; In tal caso la stessa avrà diritto ad una proroga del contratto, nell'ambito della durata dell'incarico di riferimento, per un periodo pari a quello dell'astensione anticipata e con le stesse regole per la maternità non a rischio. Tali eventi dovranno essere debitamente certificati e, comunque, resta ferma la possibilità del committente di richiedere apposita verifica, medica nel limite delle possibilità previste.
6. Tenuto conto dell'alto valore sociale e della grande considerazione che le parti intendono riservare alla maternità, il committente si impegna, quale disposizione di miglior favore, a riconoscere anche alle collaboratrici che nell'anno precedente non abbiano maturato i contributi necessari, la stessa percentuale corrisposta dall'INPS (80%) a titolo di indennità di maternità. Tale indennità sarà riconosciuta per quota parte differenziale e, comunque, fino a concorrenza dell'80%, qualora la medesima collaboratrice acceda ai trattamenti previsto dagli articoli 74 e 75 del Decreto Lgs. N. 151/2001.
7. Le collaboratrici che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria, qualora abbiano reso la dichiarazione di disponibilità, hanno diritto di precedenza per la stipula di nuovi contratti.
8. Per quanto concerne gli aspetti previdenziali, si fa espresso rinvio alle disposizioni di legge in materia.
9. Le Parti, infine, si danno atto che le norme relative alla maternità contenute nel presente articolo si applicano anche ai casi di adozione e affidamento.

CAPITOLO 3 – RAPPORTO DI AUSILIO FAMILIARE SUBORDINATO

Art. 1 - Definizione e procedure del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro delle figure professionali di seguito regolamentate è sottoposto alle norme di legge in materia di lavoro domestico subordinato.
2. Esso si applica ai prestatori d'opera senza distinzione di nazionalità o apolidi, comunque retribuiti, purché in età da lavoro.
3. Il rapporto può essere realizzato presso l'abitazione del datore di lavoro, in diverso luogo dichiarato in forma esplicita all'atto dell'assunzione o in più luoghi se secondari e non prevalenti a quello dichiarato all'atto dell'assunzione.
4. La prestazione può essere fornita anche in regime di convivenza.
5. Il rapporto dovrà essere regolato da apposito contratto di lavoro e segnalato agli Enti competenti con la relativa documentazione di supporto in essere. Copia del medesimo dovrà essere consegnata al lavorator*.
6. È considerato rapporto a tempo determinato qualora la prestazione comporti una durata inferiore a tre mesi o per la sostituzione di personale domestico.
7. I rapporti a tempo determinato inferiori a 30 giorni di calendario sono esonerati del vincolo della stipula contrattuale.

Art. 2 - Profili professionali

1. I lavorator* assunti in forma subordinata direttamente da un datore di lavoro e che svolgono esclusivamente servizi di ausilio familiare di supporto alla persona sono identificati in tre specifiche categorie:
 - a. Assistente familiare:
 - Lavorator* che svolge attività di ausilio alla persona nel disbrigo delle faccende domestiche.
 - b. Assistente all'infanzia:
 - Lavorator* che svolge attività di compagnia e assistenza all'infanzia.
 - c. Istitutore scolastico/culturale:

- Lavorator* che svolge attività di recupero di materie scolastiche o arricchimento culturale in genere.

Art. 3 - Inquadramento professionale e mansionario

1. L'inquadramento professionale dei lavorator* è così determinato:

Livello A1 - Assistente familiare di semplice presenza e compagnia

Lavorator* che fornisce prestazioni di mera presenza e compagnia senza nessuna attività di natura assistenziale.

Livello A2 - Assistente familiare a persona autosufficiente

Lavorator* che fornisce prestazioni di compagnia, pulizia degli ambienti domestici, lavatura e stiratura, disbrigo di semplici faccende domestiche e preparazione dei pasti a persona autosufficiente.

Livello A3 - Assistente familiare a persona non autosufficiente

Lavorator* che fornisce prestazioni di compagnia, pulizia degli ambienti domestici, vestizione, aiuto nell'igiene personale, controllo dell'assistito nella corretta assunzione dei farmaci prescritti, aiuto nella deambulazione, lavatura e stiratura, disbrigo di semplici faccende domestiche e preparazione dei pasti a persona non autosufficiente.

Livello A4 - Assistente familiare in possesso di requisiti professionali acquisiti attraverso la certificazione di competenza conseguita tramite enti autorizzati che assista persone con disabilità e/o non autosufficienti.

Ad integrazione delle mansioni previste per il Livello A3, il lavorator* garantisce la capacità di interazione psico-sociale con la persona assistita, con i familiari dell'assistito e nel contesto sociale e competenza sulla prevenzione degli incidenti domestici acquisita attraverso appositi corsi formativi Inail.

Livello B1 - Assistente all'infanzia senza titoli professionali

Lavorator* in possesso di semplici competenze nell'accudimento di infanti, riconducibili alla compagnia ludica, all'accompagnamento esterno all'abitazione, alla corretta igiene personale, alla vestizione e alla preparazione e/o somministrazione di cibi, operante presso il domicilio dell'utente.

Livello B2 - Assistente all'infanzia con titoli professionali acquisiti attraverso la certificazione di competenza conseguita da enti autorizzati.

Oltre a quanto previsto dal mansionario di cui al Livello B2, il lavorator* è in grado di interagire correttamente in caso di particolari patologie dell'infante, con i familiari e il contesto sociale e sulla prevenzione degli incidenti domestici, operante presso il domicilio dell'utente.

Livello C1 - Istitutore in possesso di licenza media superiore

Lavoratore che fornisce le proprie competenze culturali e scolastiche a persone che debbano conseguire attestati scolastici di licenza elementare o media inferiore.

Livello C2 - Istitutore in possesso di laurea

Lavoratore che fornisce le proprie competenze culturali e scolastiche a persone che debbano conseguire attestati scolastici di licenza media superiore o esami universitari.

Art. 4 - Trattamento economico

1. Il salario minimo orario, giornaliero e mensile per i lavorator* è di seguito definito:

Profilo	Valore orario	Valore giornaliero con 8 ore diurne	Valore mensile con 24 giorni e 240 ore	Assistenza giornaliera notturna dalle ore 22 alle ore 6	Assistenza mensile notturna dalle ore 21 alle ore 8
Assistente familiare					
Livello A1	5,45	42,00	751,88	45,00	
Livello A2	6,13	47,00	867,55	50,00	997,67
Livello A3	6,82	52,00	983,22	55,00	1130,70
Livello A4	8,21	63,00	1385,50	65,00	1396,77
Assistente all'infanzia					
Livello B1	6,00	46,00	900,00	50,00	1000,00
Livello B2	7,00	55,00	1000,00	60,00	1200,00
Istitutore					
Livello C1	12,00				
Livello C2	18,00				

2. Il valore di cui alla tabella precedente decorre dalla data di entrata in vigore del presente ccnl.
3. Le Parti, preso atto della rivalutazione ministeriali annuali, si incontreranno per armonizzare le retribuzioni del presente capitolo.
4. È data possibilità alle parti di remunerare lo stipendio orario, giornaliero e mensile comprendendo i ratei di ferie, festività, tredicesima mensilità e TFR maggiorando i minimi tabellari del 25 %. Tale modalità dovrà essere prevista nel contratto di assunzione. In tale eventualità, gli istituti retributivi non saranno riconosciuti alle loro scadenze naturali. È comunque fatto salvo il diritto del lavorator* al godimento delle ferie maturate.

Art. 5 - Norme particolari per gli Istitutor*

1. La figura professionale dell'istitutor* rientra nella normativa generale del presente ccnl.
2. In considerazione del fatto che la prestazione fornita assume caratteristiche specifiche per l'occasionalità della prestazione, la retribuzione oraria si considera omnicomprensiva di rateo ferie, festività, tredicesima e TFR.
3. Qualora il lavoro svolto riscontri esito scolastico positivo rispetto alle aspettative didattiche, viene riconosciuto all'istitutor* un premio di risultato pari al 10% delle ore complessivamente retribuite.
4. Sono esclusi dal ruolo di istitutor* insegnanti in organico presso istituti scolastici.
5. La redazione del contratto dovrà contenere oltre a quanto previsto dall'art. 1, comma 5 anche il numero orientativo delle ore destinate all'istruzione ed il periodo entro il quale verranno effettuate. In sede di pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali saranno riportate le ore effettivamente svolte.
6. Il datore di lavoro redigerà apposita dichiarazione reddituale sul compenso riconosciuto all'istitutor* al termine del periodo contrattuale o entro 60 giorni successivi alla chiusura dell'anno fiscale di riferimento. Per tale condizione, il datore di lavoro è esonerato dalla redazione di busta paga.
7. Il percorso didattico sarà concordato tra le parti.
8. La prestazione dell'istitutor* potrà essere effettuata, di comune accordo, anche in videoconferenza.

Art. 6 - Orario di lavoro

1. La durata del lavoro è concordata all'atto dell'assunzione.
2. Le ore lavorate eccedenti a quanto stabilito dall'atto di assunzione sono considerate: supplementari se inferiori alle 40 settimanali se non conviventi e a 54 se conviventi; sono considerate straordinarie se venissero superate dette soglie.
3. Il lavorator* ha il diritto di riposo giornaliero pari a 11 ore consecutive e 3 ore per il consumo dei pasti (colazione, pranzo, cena) se in regime di convivenza.

4. Se superate le 6 ore consecutive giornaliere, il lavorator* ha diritto alla pausa per il consumo del pasto.
5. È considerato lavoro notturno quello prestato dalle ore 22:00 alle ore 06:00, L'orario di lavoro di 10 ore giornaliere in regime di convivenza, stante la possibile diversa distribuzione durante l'arco della giornata, è considerato flessibile e non programmabile. Le ore di mancato servizio ma presenti nel luogo di lavoro sono considerate di attesa e quindi non retribuite.
6. È altresì considerato lavoro notturno prolungato quello prestato dalle ore 21:00 alle ore 08:00 di semplice presenza.
7. Il lavoro notturno discontinuo è considerato tale quando viene prestato dal lavorator* per l'assistenza alla persona dalle ore 20:00 alle ore 08:00.
8. Il lavoro notturno è vietato ai lavorator* minorenni.
9. L'orario effettuato oltre a quello stabilito all'atto dell'assunzione potrà essere recuperato durante l'arco del mese o trasformato in permessi retribuiti durante l'anno. Il recupero o la trasformazione saranno concordati tra le parti con atto scritto.
10. In caso di regime di convivenza che comporti un orario inferiore alle 10 ore giornaliere, il valore della retribuzione oraria sarà commisurata suddividendo il corrispondente stipendio mensile con il coefficiente 234 per le ore di lavoro. A tali lavorator* saranno comunque garantiti colazione, pranzo e cena. In tale caso l'orario di lavoro sarà definito in forma precisa.
11. Di norma l'orario di lavoro settimanale viene svolto da lunedì a sabato. I lavorator* in regime di convivenza avranno il diritto di riposo settimanale pari ad una intera giornata coincidente normalmente con la domenica e mezza giornata da concordarsi durante la settimana.
12. Su richiesta del lavorator* la giornata intera di riposo potrà essere diversamente concordata con il datore di lavoro. Analoga richiesta di sostituzione potrà riguardare le giornate di festività nazionali. Resta inteso che le giornate diversamente indicate dal lavorator* assumeranno pari valore contrattuale ai fini retributivi a quelli previsti per le domeniche e per le festività nazionali.

Art. 7 -Lavoro ripartito

1. È ammesso il lavoro ripartito con altri lavorator* purché riportato espressamente nell'atto di assunzione. L'orario di lavoro concordato dovrà quindi essere garantito dai lavorator* riportati nel contratto di assunzione. La loro retribuzione diretta, indiretta e differita sarà subordinata alle ore prestate dal singolo lavorator*.
2. I lavorator* coinvolti assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa.
3. In caso di cessazione del rapporto per qualsivoglia motivo di uno dei lavorator* ripartiti, il contratto di assunzione è considerato estinto per entrambi.

Art. 8 -Rendiconto retributivo

1. Le voci della retribuzione dei lavorator* presenti in busta paga sono:
 - a. Retribuzione oraria: è il salario riconosciuto per singola ora lavorata
 - b. Retribuzione giornaliera: è il salario riconosciuto pari a 8 ore lavorate nella giornata
 - c. Retribuzione mensile: è il salario riconosciuto in caso di convivenza pari a 24 giorni e di 240 ore su 30 di calendario
 - d. Retribuzione notturna: è il salario riconosciuto in caso di prestazione svolta dalle ore 22 alle ore 8 del giorno seguente
 - e. Retribuzione festiva: è il salario riconosciuto in caso di prestazione nei giorni festivi
 - f. Retribuzione straordinaria: è il salario riconosciuto per le ore prestate oltre alle 40 settimanali e 54 se conviventi
 - g. Retribuzione supplementare: è il salario riconosciuto in caso di lavoro prestato oltre a quanto stipulato nel contratto di assunzione in regime di tempo parziale fino alla quarantesima ora settimanale
 - h. Indennità di ferie: è il salario corrisposto durante il periodo di godimento delle ferie
 - i. Tredicesima mensilità: è la mensilità aggiuntiva ai 12 mesi dell'anno.
 - j. Trattamento di fine rapporto: è il salario differito della retribuzione e percepito al termine del rapporto di lavoro
 - k. Festività nazionali: è il compenso riconosciuto in coincidenza delle festività nazionali e pari a 1/26esimo della retribuzione mensile
 - l. Indennità di mensa: è la trasformazione in denaro del mancato consumo del pasto, qualora previsto
 - m. Scatti di anzianità: è il riconoscimento economico degli anni lavorati presso lo stesso datore di lavoro

- n. Indennità di malattia: è il riconoscimento economico nei periodi di malattia
 - o. Indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio: è la trasformazione in denaro del mancato consumo del pasto e dell'alloggio, qualora previsto
 - p. Indennità di trasferta: è il riconoscimento economico in caso di spostamento temporaneo del luogo di lavoro
 - q. Indennità di trasferimento: è il riconoscimento in denaro in caso di trasferimento definitivo del luogo di lavoro
 - r. Indennità pluriassistenziale: è il riconoscimento salariale in caso di servizio prestato a più persone nello stesso ambiente di lavoro
 - s. Elemento distinto della retribuzione: è il salario che non incide sugli istituti indiretti e differiti
 - t. Superminimo: è il salario che supera quello del ccnl
 - u. Ad Personam: è il salario riconosciuto ad un solo dipendente
 - v. Una Tantum: è il salario riconosciuto per una sola volta nella retribuzione
2. La retribuzione dei lavorator* ha cadenza mensile e dovrà essere liquidata entro 15 giorni del mese successivo a quello lavorato.
 3. Il datore di lavoro consegnerà con cadenza mensile o trimestrale la busta paga al lavorator* e il rendiconto retributivo annuo per finalità fiscali. L'eventuale cadenza trimestrale dovrà coincidere con il pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali.
 4. I lavorator* che venissero assunti con contratto a tempo determinato per una durata inferiore a 30 giorni di calendario, fermi restando gli obblighi di legge, saranno esonerati dalla stipula del contratto di lavoro e il datore di lavoro si limiterà a fornire la dichiarazione reddituale utile ai fini fiscali.

Art. 9 - Tredicesima mensilità

1. La tredicesima mensilità dovrà essere corrisposta entro i primi 15 giorni di dicembre.
2. La sua maturazione avverrà per anno legale (1° gennaio-31 dicembre).
3. L'entità della tredicesima sarà calcolata sulla base dello stipendio mensile corrispondente al contratto di assunzione e maturato per dodicesimi o frazione di giorni effettivamente lavorati nel mese.

Art. 10 - Ferie

1. Il lavorator* ha diritto ad un massimo di 28 giorni di calendario di ferie all'anno per il recupero psico-fisico. Le ferie saranno retribuite in coincidenza dei giorni o delle settimane utilizzate a tale scopo dal lavorator*.
2. La maturazione delle ferie avrà decorrenza con il 1° settembre di ogni anno fino al 31 agosto dell'anno successivo. Il lavorator* avrà il diritto di usufruire dei giorni di ferie maturati entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno in corso.
3. Il periodo delle ferie sarà concordato con il datore di lavoro e non potrà essere trasformato in salario.

Art. 11 - Trattamento di fine rapporto di lavoro

1. Il TFR sarà riconosciuto con l'ultima retribuzione utile e comunque non oltre 30 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Per il calcolo del TFR si rimanda alla legge in materia. Eventuali anticipazioni del TFR potranno essere riconosciute al lavorator* che ne farà richiesta e riportate separatamente sul rendiconto retributivo mensile e sulla dichiarazione reddituale annua.

Art. 12 - Retribuzione giornaliera

1. È considerata retribuzione giornaliera quella relativa alla prestazione svolta dal lavoratore per almeno otto ore.
2. Le eventuali ore eccedenti le 8 saranno retribuite con il valore orario corrispondente.
3. Viene considerata retribuzione giornaliera anche se le ore lavorate nei 5 giorni settimanali siano diversificate ma complessivamente non inferiori a 40.
4. In qualsiasi caso, le ore eccedenti le 40 ore settimanali saranno considerate ore straordinarie.
5. In caso di trasformazione di orario, le ore superiori a multipli di 8 saranno retribuite con il valore orario corrispondente.

Art. 13 - Retribuzione mensile

1. È considerata retribuzione mensile quando il lavorator* svolge il proprio lavoro in regime di convivenza per un periodo di 24 giorni e con 240 ore nell'arco dei 30 di calendario.
2. Eventuali ore eccedenti le 54 settimanali saranno considerate straordinarie e calcolate con il valore orario corrispondente con le maggiorazioni previste.
3. Qualora il rapporto di lavoro cessasse durante l'arco del mese, la retribuzione spettante al lavorator* sarà calcolata suddividendo la retribuzione mensile per il coefficiente 23,4, moltiplicato i giorni lavorati nel mese.
4. Nel caso di licenziamento in tronco, senza preavviso, il valore della giornata sarà suddivisa per 10 e moltiplicata per le ore lavorate.
5. Nel caso di lavoro prestato in regime di convivenza ma inferiore alle 10 ore previste, la retribuzione verrà riproporzionata suddividendo il valore mensile corrispondente per 234 e moltiplicato per le ore lavorate. Le ore eccedenti l'orario parziale concordato saranno considerate supplementari se inferiori alle 40 ore settimanali e straordinarie se superano detta soglia.

Art. 14 - Retribuzione supplementare e straordinaria

1. Fermo restando che il lavoro supplementare è quello prestato dal lavorator* assunto con orario inferiore alle 40 ore settimanali e che svolga ore superiori fino alle 40 ore, e che il lavoro straordinario è considerato tale quando il lavoratore svolge il lavoro oltre le 40 ore, o di 54 se in regime di convivenza, la retribuzione sarà così corrisposta:
 - a. **Lavoro supplementare:** la paga oraria corrispondente maggiorata del 10%
 - b. **Lavoro straordinario feriale:** la paga oraria corrispondente maggiorata del 25%
 - c. **Lavoro straordinario festivo:** la paga oraria corrispondente maggiorata del 60%
 - d. **Lavoro straordinario notturno svolto dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo:** la paga oraria corrispondente maggiorata del 50 %
2. Su richiesta del datore di lavoro, le ore supplementari e straordinarie potranno essere recuperate con permessi retribuiti di pari entità senza alcuna maggiorazione prevista al comma precedente.

Art. 15 - Festività nazionali

1. Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente; esse attualmente sono:
 - 1° gennaio,
 - 6 gennaio,
 - lunedì di Pasqua,
 - 25 aprile,
 - 1° maggio,
 - 2 giugno,
 - 15 agosto,
 - 1° novembre,
 - 8 dicembre,
 - 25 dicembre,
 - 26 dicembre,
 - S. Patrono.

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

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

Art. 16 - Trasferte e trasferimenti

1. Si considera trasferta lo spostamento temporaneo del luogo di lavoro indicato nel contratto di assunzione.
2. Si considera trasferimento lo spostamento definitivo del luogo di lavoro indicato nel contratto di lavoro.
3. Nel caso in cui venga prevista all'atto dell'assunzione, la trasferta, deve essere riconosciuta al lavorator* l'eventuale rimborso delle spese di trasferimento. Nel caso di cui il tempo di trasferimento comporti il pernottamento e superi le 6 ore di trasferta, le parti concorderanno il costo del vitto e dell'alloggio. In caso di mancato accordo, il lavorator* non sarà obbligato alla trasferta.
4. Nel caso di mancata previsione di trasferta e previo consenso del lavorator*, in aggiunta a quanto previsto nell'articolo precedente in merito al trasporto, vitto e alloggio, sarà riconosciuta un e.d.r. pari al 10% della retribuzione corrispondente al periodo di trasferta.
5. In qualsiasi caso di trasferta, il lavoratore dovrà essere preavvisato con almeno 30 giorni di calendario.
6. Nel caso di trasferimento in località distante dall'abitazione precedente superiore a 20 km, il lavorator* avrà diritto al rimborso delle spese di trasporto, vitto e alloggio qualora fossero a carico del medesimo.
7. Previa accettazione del trasferimento, il datore di lavoro riconoscerà un e.d.r. pari al 20% della retribuzione mensile del lavoratore per il primo mese successivo al trasferimento.
8. Nel caso di rifiuto al trasferimento o alla trasferta non prevista dal contratto di assunzione, il lavorator* non sarà soggetto al vincolo di preavviso in caso di dimissioni.

Art. 17 - Malattia e infortunio

1. In caso di malattia o infortunio, il lavorator* non convivente sarà obbligato, qualora le circostanze lo permettano, a comunicare tempestivamente il datore di lavoro dell'assenza.
2. Successivamente, il lavorator* non convivente dovrà consegnare al datore di lavoro il relativo certificato medico ovvero di ricovero in struttura ospedaliera con annesse prognosi.
3. In caso di malattia o infortunio, al lavorator* spetta la conservazione del posto di lavoro per un periodo di 30 giorni di calendario dalla data dell'evento.
4. 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.
5. In caso di interruzione anticipata del periodo di malattia e infortunio, il lavorator* dovrà segnalarlo tempestivamente al datore di lavoro concordandone il rientro al lavoro.
6. La malattia o l'infortunio occorso durante il periodo di prova sospende il periodo medesimo.
7. Nel caso di malattia o infortunio in regime di convivenza saranno garantiti i pasti concordati durante il rapporto lavorativo. Il diritto dei pasti non trova applicazione nel caso in cui il lavorator* non risieda nel domicilio dell'assistito.
8. Nei casi di malattia o infortunio superiori a 7 giorni in regime di convivenza, il lavorator* dovrà liberare gli spazi occupati per garantire la continuità assistenziale con altro lavorator*.

Dichiarazione delle parti sociali:

Le Parti sociali, firmatarie del presente ccnl, considerano inadempiente lo Stato Italiano per la mancata osservanza della Convenzione n. 189 e la Raccomandazione n. 201 della Organizzazione Internazionale del Lavoro del 1° giugno 2011 relative a "Lavoro dignitoso e per le lavoratrici e i lavoratori domestici", recepita integralmente dal Parlamento Italiano. Auspicano quindi che vengano superati quanto prima gli ostacoli che discriminano e impediscono il pieno diritto dei lavorator* domestici nel beneficiare delle indennità di malattia come prevista per tutti i lavorator* italiani.

Art. 18 - Periodo di prova e preavviso di licenziamento

1. Il rapporto di lavoro domestico si intermedia con il periodo di prova iniziale e dal preavviso in caso di cessazione del rapporto. Entrambe i periodi sono considerati rapporto di lavoro a tutti gli effetti.
2. Il periodo di prova per tutti i rapporti di lavoro sono pari a 10 giorni lavorativi.
3. Superato il periodo di prova e senza la comunicazione di mancato superamento da parte datoriale o da parte del lavorator*, il rapporto di lavoro si considera confermato.
4. Il rapporto di lavoro può essere risolto da entrambe le parti con i seguenti termini di preavviso:
 - a. nel caso di rapporto di lavoro senza convivenza 8 giorni di calendario
 - b. nel caso di rapporto di lavoro in convivenza 16 giorni di calendario

5. Per le caratteristiche derivanti dal rapporto di lavoro con istitutor*, non è previsto il periodo di prova e di preavviso. Nel caso in cui l'istitutor*instauri un rapporto di lavoro differente dal regime orario promiscuo, valgono le norme previste dai punti precedenti.
6. Nel caso di lavorator* che beneficino di alloggi in foresteria, il preavviso sarà pari a 30 giorni di calendario.
7. In caso di mancato preavviso verrà riconosciuta l'equivalenza economica del periodo non concesso alla parte avversa.
8. Il preavviso non viene riconosciuto qualora il licenziamento o le dimissioni avvengano per giusta causa.
9. In caso di morte del datore di lavoro il rapporto di lavoro è considerato cessato dalla data del decesso. Qualora il rapporto di lavoro fosse instaurato da terze persone, le medesime permangono quali titolari del rapporto fino alla formalizzazione della cessazione del medesimo.
10. Nel caso in cui il deceduto fosse il titolare del rapporto di lavoro ma non il beneficiario del servizio, il rapporto rimane attivo per la durata non superiore a 30 giorni di calendario, salvo accordi deversi con eredi o Giudice Tutelare in caso di Amministrazione di sostegno.

Art. 19 -Fideiussione assicurativa

1. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venisse instaurato da soggetto non beneficiario del servizio, il medesimo sarà tenuto a garantire attraverso fideiussione assicurativa pari a 30giorni della retribuzione pattuita al fine di garanzia del lavorator* per la prosecuzione del lavoro di assistenza in caso di premorienza del titolare del rapporto di lavoro.

Art. 20 - Scatti di anzianità

1. I lavorator* che mantengano un rapporto di lavoro continuativo con lo stesso datore di lavoro per più di un biennio matureranno uno scatto di anzianità pari al 4% della retribuzione base percepita.
2. Gli scatti biennali saranno un massimo di sette.

Art. 21 - Permessi e assenze

1. I lavorator* hanno diritto a permessi individuali retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro. I permessi spettano nelle quantità di seguito indicate:
 - a. lavoratori conviventi: 16 ore annue;
 - b. lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali: 12 ore annue.
2. Per i lavoratori non conviventi con orario settimanale inferiore a 30 ore, le 12 ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato.
3. La maturazione delle ore di permesso retribuito sarà calcolata sulla base di tanti dodicesimi lavorati nell'arco dell'anno solare.
4. Gli eventuali permessi maturati e non goduti non sono cumulabili e decadono trascorsi 12 mesi dalla maturazione.
5. I lavoratori potranno, inoltre, fruire di permessi non retribuiti su accordo tra le parti.
6. Il lavoratore colpito da comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il 2° grado ha diritto a un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi.
7. Al lavoratore padre spettano 2 giornate di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio, anche per l'adempimento degli obblighi di legge.
8. Al lavoratore che ne faccia richiesta potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti.
9. In caso di permesso non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.
10. Le assenze del lavorator* non riconducibili a malattia, infortunio o malattia professionale debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro.
11. Le assenze non giustificate entro il quinto giorno, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerarsi giusta causa di licenziamento.
12. In caso di matrimonio, il lavorator* ha diritto ad un permesso non retribuito pari a 15 giorni di calendario. Sarà cura del lavorator* fornire quanto prima la documentazione attestante la data di matrimonio e il suo compimento

Le Parti sociali sono consapevoli che il contratto alla pari non è riconducibile ad un rapporto di lavoro ma piuttosto ad un accoglimento temporaneo in seno a famiglie, come contropartita di alcune prestazioni, di giovani stranieri venuti allo scopo di perfezionare le loro conoscenze linguistiche ed eventualmente professionali e di arricchire la loro cultura generale con una migliore conoscenza del Paese di ospitalità.

Per tali condizioni, le Parti sociali intendono regolamentare diritti e doveri che potranno essere presi a riferimento dall'ospitante e dall'ospitat* e riportati nella redazione del contratto alla pari.

La seguente normativa si riferisce alla Legge 18 maggio 1973, n° 304 e alle norme ad essa collegate.

Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il contratto si applica sull'intero territorio nazionale e coinvolge in qualità di ospitat* tutte le persone straniere con età compresa tra i 17 e i 30 anni munite di certificato medico rilasciato non oltre 3 mesi prima del collocamento e attestante l'assenza di impedimenti psico-fisici alla cura dei bambini.

Art. 2 - Forma contrattuale di ospitalità

1. Il rapporto alla pari deve essere formalizzato attraverso apposito contratto.
2. Il contratto alla pari assume carattere di "Scrittura privata".
3. Il contratto alla pari è considerato atto formale che regola il rapporto tra l'ospitante e l'ospitato, qualora gli interessati intendessero adottare il presente ccnl, dovrà essere riportato esplicitamente sul contratto alla pari.
4. La durata del contratto potrà essere di 12 mesi di calendario o frazione e potrà essere prolungato di ulteriori 12 mesi o frazione.
5. Il contratto alla pari dovrà contenere i seguenti dati:
 - a. Gli estremi personali dei contraenti;
 - b. I doveri degli ospitanti e degli ospitat*
 - c. Le modalità di ospitalità
 - d. Le motivazioni culturali professionali o scolastiche
 - e. Le prestazioni di aiuto dell'ospitat*
 - f. Il compenso riconosciuto
 - g. Le norme obbligatorie previste dalla legge 304/73
 - h. La durata dell'ospitalità
 - i. Il foro competente in caso di contenzioso
 - j. La polizza assicurativa adottata
 - k. Esistenza o assenza di collegamento a internet presso l'abitazione dell'ospitante
6. Il contratto sottoscritto dovrà essere redatto in duplice copia.

Art. 3 - Diritti di informazione

1. L'ospitante e l'ospitat* potranno richiedere le condizioni reputazionali quale elemento volontario e integrativo alle norme di legge, prima di sottoscrivere il contratto alla pari.
2. Il rating reputazionale dovrà essere prodotto da struttura terza in possesso di regolare autorizzazione.
3. Qualora una delle parti acconsenta e renda pubblico il proprio rating reputazionale, l'altra parte riconoscerà l'equivalenza di € 20 quale rimborso forfettario delle spese sostenute.
4. Se entrambe le parti rendessero pubblico il rating reputazionale, si annulla il rimborso forfettario.

Art. 4 - Prestazioni di aiuto

1. In considerazione del fatto che l'effetto del contratto alla pari si estrinseca attraverso uno scambio reciproco di favori riconducibili all'ospitalità con vitto, alloggio, piccolo compenso economico e all'aiuto nel disbrigo di faccende domestiche semplici e la cura di minori, l'attività svolta dall'ospitat* non può sostituirsi al lavoro svolto da lavoratori domestici assimilabili.
2. Per quanto riportato al punto precedente, la tipologia di aiuto fornito dall'ospitat* dovrà rientrare nelle seguenti funzioni:
 - a. Collaborazione nel riassetto generico delle aree comuni dell'ambiente domestico;

- b. Riordino degli spazi dei bambini;
 - c. Lavaggio e stiratura dei capi di abbigliamento dei bambini;
 - d. Preparazione dei pasti dei bambini;
 - e. Compagnia e sorveglianza di figli minori degli ospitanti;
 - f. Supporto nell'apprendimento di una lingua straniera attraverso il gioco e comunque non in modo strutturato;
 - g. Aiuto nella cura di animali domestici;
 - h. Aiuto nella spesa quotidiana;
 - i. Piccole commissioni esterne
 - j. Vigilanza dell'abitazione in assenza degli ospitanti
 - k. Altre forme di aiuto che non comportino responsabilità legali o commerciali
3. Le prestazioni dovranno garantire all'ospitat* la possibilità di concretizzare impegni che stanno alla base del contratto alla pari.
 4. Qualora ricorressero le condizioni di trasferimento temporaneo del nucleo familiare come ad esempio i periodi di vacanza, e che comporti il trasferimento dell'ospitat*, gli oneri sopportati dall'ospitat* saranno a totale carico dell'ospitante.
 5. L'ospitat* ha diritto a 14 giorni, ovvero 336 ore, di vacanza ogni 12 mesi di ospitalità contrattualizzata. Per periodi di ospitalità inferiori a 12 mesi, i giorni o le ore di vacanza saranno conseguentemente riproporzionati. Nei periodi di vacanza verrà comunque garantito il compenso orario concordato.

Art. 5 - Responsabilità dei contraenti

1. I contraenti rispondono in prima persona per fatti che abbiano comportato danni alla controparte e a terzi.
2. Dovranno tenere un comportamento reciprocamente rispettoso tra loro e verso terzi.
3. L'ospitante dovrà garantire il tempo sufficiente che permetta all'ospitat* di frequentare luoghi adibiti al conseguimento delle finalità culturali e scolastiche precisate nel contratto.
4. L'ospitat* dovrà garantire di mantenere pulito e ordinato l'ambiente occupato, preavvisare per quanto possibile di eventuali ritardi di rientro e di rispettare le regole della famiglia di accoglienza.
5. L'ospitante dovrà garantire il rispetto della libertà di culto dell'ospitat*, la differenza culturale e le conseguenti eventuali differenti necessità alimentari.

Art. 6 - Corresponsione e compenso

1. Fermo restando quanto previsto all'art 4, punto 1e che le qualità e quantità di impegno possono essere differenti e indicate nel contratto alla pari, la famiglia ospitante riconoscerà all'ospitat* il compenso orario non inferiore a quanto previsto per il livello A Super in regime di convivenza mensile del ccnl lavoro domestico e suddiviso per il coefficiente 212.
Il valore orario per la durata del presente ccnl sarà pertanto non inferiore a € 3,60. Eventuali riconoscimenti difformi dal compenso potranno essere assorbiti fino a concorrenza economica.
2. La corresponsione del compenso dovrà avvenire con cadenza settimanale e attraverso bonifico o in moneta corrente.

Art. 7 - Forme assicurative per la tutela su infortuni e malattie

1. Le Parti, preso atto che il sistema sanitario nazionale italiano garantisce i livelli minimi previsti dalla Legge e, ferme restando le norme di legge in materia di immigrazione extracomunitaria, lasciano liberi gli ospitanti e gli ospitat* di stipulare polizze assicurative sanitarie integrative.
2. L'ente bilaterale di settore potrà ricercare possibili convenzioni assicurative da proporre ai contraenti il contratto alla pari.

Art. 8 - Recesso del contratto

1. Il contratto di ospitalità potrà essere rescisso anticipatamente dalla data di scadenza da ambe le parti senza alcuna motivazione.
2. Salvo casi di evidente incompatibilità, il recesso anticipato dovrà essere consegnato alla parte interessata con preavviso di 15 giorni di calendario, brevi mani e controfirmato per ricevuta. In mancanza di controfirma per presa d'atto del recesso, il medesimo dovrà essere spedito con modalità documentabili.

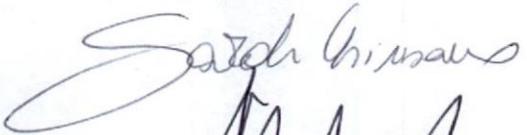
3. L'ospitat* dovrà liberare l'abitazione entro e non oltre la data di cessazione e consegnare quanto in suo possesso di proprietà della famiglia ospitante.
4. La famiglia ospitante dovrà comunque garantire il compenso pattuito per le ore prestate fino al termine del contratto.
5. Il contratto di ospitalità si considera cessato al suo termine ovvero per cause non imputabili alle parti che impediscano la prosecuzione dell'ospitalità.
6. In caso di contenzioso riconducibile al presente ccnl, le parti potranno chiedere la convocazione della Commissione Paritetica Nazionale per il tentativo di conciliazione della lite in sede di Ente bilaterale se aderenti. Per tutti gli altri casi di carattere penale e civile il foro competente è il Tribunale più vicino alla residenza in cui si è svolta l'ospitalità.

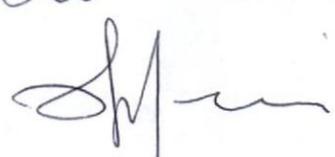
Art. 9 – Ruolo soggetti intermediari

1. Considerando il ruolo positivo svolto da agenzie o associazioni culturali di facilitazione nell'incontro tra ospitanti e ospitat* che intervengono in ambito internazionale attraverso reti coordinate, le Parti intendono coinvolgerle al fine di proporre ai loro utenti l'adozione del presente ccnl.
2. Per gli scopi precisi delle organizzazioni intermediarie, potranno assolvere ruoli di facilitazione per gli studenti italiani che si recano all'estero con le modalità di contratto alla pari, rispettando un codice deontologico.
3. Le suddette organizzazioni potranno essere coinvolte ai fini statistici e di monitoraggio del settore all'interno dell'EBINAF.

Art. 10 – Norma particolare per la durata

1. Considerando che è la prima volta che si intende regolamentare la materia per via contrattuale, il Capitolo che norma la materia del contratto alla pari sarà osservato da apposita commissione paritetica e potrà essere aggiornato con cadenza annuale dalla sua decorrenza. In assenza di modifiche il Capitolo si intende prorogato di un ulteriore anno.
2. Le eventuali integrazioni o modificazioni costituiranno parte integrante del ccnl sottoscritto.



 Louis Dene





 ULL FPL
 Abravanti Michelangelo

