

CCNL 1985

Art. I - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL disciplina, in maniere unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro domestico. Il contratto si applica ai prestatori di lavoro, comunque retribuiti, addetti **con continuità** al funzionamento della vita familiare, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori di nazionalità non italiana, fatte salve le eventuali normative emanate dalle autorità competenti.

Art. 2 - INSCINDIBILITÀ DELLA PRESENTE REGOLAMENTAZIONE

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

Art. 3 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Eventuali trattamenti più favorevoli saranno mantenuti «**ad personam**».

Art. 4 - DOCUMENTI DI LAVORO

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

Art. 5 - ASSUNZIONE

L'assunzione del prestatore di lavoro avviene direttamente ai sensi di legge e deve essere comunicata, per iscritto, entro 30 gg. dal compimento del periodo di prova, all'Ufficio di Collocamento. Il datore di lavoro rilascerà al lavoratore apposita lettera dalla quale risultino:

- a) la data dell'inizio del rapporto di lavoro;
- b) la categoria di appartenenza e l'anzianità in detta categoria;
- c) la durata del periodo di prova;
- d) l'esistenza o meno della convivenza, totale o parziale;
- e) la durata dell'orario giornaliero di lavoro;
- f) l'eventuale tenuta di lavoro, da fornirsi dal datore di lavoro;
- g) la giornata o le due mezze giornate di riposo settimanale;
- h) la retribuzione pattuita;

i) eventuali temporanei spostamenti previsti per villeggiatura o per altri motivi familiari.

L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto della legge n. 230 18 aprile 1962, ed in tale eventualità il periodo di lavoro e la causale devono risultare per atto scritto. Copia della lettera di assunzione, firmata dal prestatore di lavoro, dovrà essere trattenuta dal datore di lavoro.

Art. 6 - CATEGORIE DEI LAVORATORI

I prestatori di lavoro si suddividono in tre categorie:

1' **categoria:** vi appartengono coloro che con piena autonomia e responsabilità presiedono all'andamento della casa per esplicito incarico delegato dal datore di lavoro, o comunque svolgono mansioni per le "quali occorra una specifica elevata «competenza» professionale (ad es. dama di compagnia, istituttrice o governante, puericultrice, governante o direttrice di casa, maggiordomo, capocuoco o chef, infermiere diplomato generico, assistente geriatrico domiciliare).

2' **categoria:** vi appartengono coloro che svolgono mansioni relative alla vita familiare con la necessaria specifica capacità professionale (ad es. balia o bambinaia, autista, cuoco/a; cameriere/a, guardarobiera, stiratrice, custode o portinaio di ville o case private, prestatore di lavoro generico che abbia compiuto il periodo di servizio di cui al successivo articolo 7 e ogni altro prestatore di lavoro che non rientri nella 1' o nella 3` categoria).

3' **categoria:** vi appartengono i prestatori di lavoro generico che non abbiano compiuto il periodo di anzianità di servizio di cui al successivo art. 7. Vi appartengono inoltre coloro che svolgono mansioni esecutive prettamente manuali o di fatica (es. addetto esclusivamente alle pulizie, addetto al giardino per lavori di manutenzione ordinaria, aiuto cucina, lavandaia, stalliere).

Art. 7 - PASSAGGIO DALLA 3' ALLA 2' CATEGORIA

Il prestatore di lavoro generico passa automaticamente dalla III alla II categoria con le seguenti modalità:

- **dopo tre anni** di servizio se l'assunzione avviene prima del compimento dei 16° anno di età;

-**dopo due anni** di servizio se l'assunzione avviene tra il 16° anno di età e prima del compimento del 18°;

dopo 18 mesi per tutti gli altri casi.

Per il raggiungimento dei periodi sopra citati, il prestatore di lavoro deve aver compiuto **almeno sei mesi** presso lo stesso datore di lavoro.

Il possesso di uno specifico attestato professionale riconosciuto comporta la riduzione di un anno per il passaggio di categoria.

Art. 8 - PERIODO DI PROVA

I prestatori di lavoro sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito che è di 30 giorni di lavoro effettivo per la I categoria e di 8 giorni di lavoro effettivo per la II e la III categoria.

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

Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti, senza preavviso ma con il pagamento, a favore del prestatore di lavoro, della retribuzione e delle eventuali competenze accessorie corrispondenti al lavoro prestato.

Se il prestatore di lavoro è stato assunto come prima provenienza da altra Regione e non abbia nel frattempo trasferito la propria residenza e la risoluzione del rapporto avvenga non ai sensi dell'art. 26 comma 8° del presente contratto, dovrà essere dato dal datore di lavoro un preavviso di gg. 3 o, in difetto, la retribuzione corrispondente.

Art. 9 - RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale di 24 ore consecutive cade normalmente di domenica, ma può essere effettuato anche in altro giorno o in due mezze giornate di dodici ore ciascuna, da concordarsi tra le parti, di cui una deve coincidere con la domenica. In detto riposo non ricorre obbligo di prestazioni lavorative, che, tuttavia, possono essere effettuate per particolari esigenze; in tal caso, le ore così lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 50 % della retribuzione normale e sarà concesso un ugual numero di ore di riposo, non retribuito, nel corso della giornata immediatamente seguente.

Art. 10 - ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti e comunque con un massimo di 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 58 ore settimanali. La riduzione di orario di due ore settimanali potrà anche essere cumulata nell'arco del mese. Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo diurno non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle due ore.

E' consentito il **recupero consensuale** ed a regime normale di eventuali ore non lavorate, In ragione di non più di due ore giornaliere.

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

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

Art. 11 - LAVORO STRAORDINARIO

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

E' considerato **lavoro straordinario** quello che eccede la durata giornaliera o settimanale massima fissata nel 1° comma dell'art. 10, salvo il prolungamento preventivamente concordato per il recupero di ore non lavorate. Lo straordinario è compensato con la normale retribuzione oraria maggiorata del 25%

Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno un giorno di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari necessità imprevedute.

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

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

Art. 12 - FESTIVITÀ' NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Sono considerate festive, a termine di legge, le seguenti giornate: 1° gennaio, Lunedì di Pasqua, 25 Aprile, 1° Maggio, 15 Agosto, 1° Novembre, 8 Dicembre, 25 Dicembre, 26 Dicembre, Santo Patrono. Tali festività sono godibili per intero e normalmente retribuite.

In caso di prestazione lavorativa è dovuto, oltre alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la maggiorazione del 50% per lavoro festivo.

In caso di festività infrasettimanale coincidente con la domenica, il lavoratore avrà diritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della normale retribuzione mensile, comprensiva del valore convenzionale di vitto e alloggio, qualora ne usufruisca.

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 prestatore di lavoro, del godimento dell'intera giornata nelle festività di cui al comma 1°.

Per il rapporto di lavoro ad ore le festività di cui al 1° comma verranno retribuite con 1/26 della normale retribuzione mensile.

Art. 13 - **FERIE**

Indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il prestatore ha diritto ad un periodo di ferie ripartito come segue:

- per anzianità di servizio **fino a 3 anni** gg. 20 lavorativi;
- per anzianità di servizio **oltre i 3 anni** gg. 25 lavorativi.

Durante il periodo di godimento delle ferie il prestatore ha diritto ad una retribuzione pari, rispettivamente, ai 20/26 ed ai 25/26 della normale retribuzione globale di fatto mensile.

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

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

In caso di licenziamento o di dimissioni, o, se al momento di inizio del godimento del periodo di ferie il prestatore non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore, che abbia superato il periodo di prova, tanti 12.mi del periodo di ferie, al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

Ai fini del computo del periodo di maturazione delle ferie, le frazioni di anno si calcolano in 12.mi.

Art. 14 - **ASSENZE-PERMESSI**

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

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

Il prestatore di lavoro potrà usufruire di brevi permessi per improrogabili esigenze le cui modalità saranno concordate direttamente fra le parti.

In caso di permesso retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto alloggio.

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

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

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

Art. 15 - LAVORATORI STUDENTI

Su accordo delle parti, e tenuto conto della funzionalità della vita familiare, si favorirà la frequenza del lavoratore a corsi scolastici per il conseguimento del diploma di scuola d'obbligo o specifico professionale. E' comunque da esibirsi mensilmente al datore di lavoro un certificato comprovante detta frequenza.

Le ore di lavoro così eventualmente non prestate non sono retribuite, ma potranno essere recuperate a regime normale; le ore relative agli esami annuali, entro l'orario giornaliero, saranno retribuite nei limiti di quelle prettamente occorrenti agli esami stessi.

Art. 16 - MATRIMONIO

In caso di matrimonio spetta al prestatore di lavoro un congedo retribuito di 15 giorni di calendario; la quota convenzionale di vitto e alloggio per coloro che ne usufruiscono verrà aggiunta alla retribuzione.

Per il rapporto di lavoro **Inferiore alle 24 ore settimanali**, il congedo matrimoniale di cui sopra spetta al prestatore di lavoro che abbia maturato almeno sei mesi di anzianità presso lo stesso datore di lavoro.

In caso di anzianità di almeno sei mesi, la retribuzione del congedo spetta anche al prestatore che si dimetta, purché la comunicazione al datore di lavoro delle dimissioni avvenga nei 15 giorni immediatamente precedenti la celebrazione del matrimonio. Il pagamento avverrà a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.

Art. 17 - TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI E DEI MINORI

Ai prestatori di lavoro si applicano le norme di cui alla legge sulla tutela delle lavoratrici madri del 30-12-1971 n. 1204, salvo quanto previsto ai commi successivi.

E' vietato adibire al lavoro le donne:

a) Durante i due mesi precedenti alla data presunta del parto, salvo eventuali anticipi a tre mesi per le lavoratrici occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano stati ritenuti gravosi o pregiudizievoli con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale.

b) Per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto.

c) Durante i . tre mesi dopo il parto.

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

Dalla presentazione del certificato medico di gravidanza e fino al momento dell'astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo il disposto dell'art. 26 comma 8°.

Lavoro minorile:

E' ammessa l'assunzione di fanciulli nei servizi familiari all'età minima di 15 anni compiuti, purché ciò sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.

Per essi e per gli adolescenti (minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni compiuti), l'ammissione al lavoro è subordinata alla loro idoneità all'attività lavorativa a cui saranno addetti, comprovabile con apposito certificato medico da allegarsi al libretto di lavoro: idoneità da accertarsi anche successivamente con visite mediche periodiche ad intervalli non superiori ad un anno. La visita medica preventiva è eseguita dall'Ufficiale sanitario, o da un medico di particolare competenza da lui designato, a spese del datore di lavoro.

Valgono pure le altre norme richiamate nell'art. 2, lettera a), della legge 17 ottobre 1967, n. 977.

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

Art. 18 - MALATTIA, INFORTUNIO, CONSERVAZIONE DEL POSTO

In caso di malattia o infortunio, al prestatore di lavoro, convivente o non convivente, che abbia **maturato almeno 3 mesi di** anzianità presso lo stesso datore di lavoro, spetterà la conservazione del **posto** come segue:

1) per anzianità da 3 mesi a 6 mesi 10 gg. di calendario

2) per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni 1 mese di calendario

3) per anzianità oltre 2 anni 3 mesi di calendario

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

1) per anzianità da 3 mesi a 6 mesi 8 giorni di calendario

2) per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni 10 giorni di calendario

3) per anzianità oltre i 2 anni 15 giorni di calendario.

Durante tali periodi decorrerà in caso di malattia la normale retribuzione nella misura del 50 % per un massimo di 8, 10, 15 gg. rispettivamente per le anzianità di cui ai punti 1, 2, 3 dei commi precedenti, complessivi nell'anno, salvo restando le condizioni di miglior favore localmente in atto che si riferiscono alle norme di legge riguardanti i lavoratori conviventi.

Al prestatore di lavoro, nel caso di infortunio sul lavoro, spettano le seguenti prestazioni previste dall'art. 36 del [D.P.R. n. 1124/965](#):

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

Le predette prestazioni vengono erogate dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione Infortuni sul Lavoro (I.N.A.I.L.) al quale il datore di lavoro deve denunciare tutti gli infortuni nei seguenti termini (artt. 53 e 54 [D.P.R. n. 1124/965](#)):

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

La denuncia deve essere estesa su apposito modulo in distribuzione presso l'I.N.A.I.L. e corredata del certificato medico.

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

Poiché le prestazioni economiche dell'I.N.A.I.L. hanno inizio a partire dal quarto giorno, il datore di lavoro dovrà corrispondere la normale retribuzione per i primi tre giorni (art. 73 [D.P.R. n. 1124/965](#)).

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

La malattia o l'infortunio in periodo di prova sospendono la decorrenza dello stesso.

Art. 19 - SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare non risolve il rapporto di lavoro per il lavoratore. In servizio da almeno tre mesi, tale servizio è considerato utile solo al fini dell'indennità di anzianità e del T.F.R.

Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà riassumere il servizio presso il proprio datore di lavoro nel termine di 30 gg., sarà considerato altrimenti dimissionario.

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

Art. 20 - RETRIBUZIONE E PROSPETTO PAGA

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

La retribuzione del prestatore di lavoro è distinta, di norma, nelle seguenti voci:

- a) retribuzione minima contrattuale;
- b) eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 23;
- c) eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
- d) eventuale superminimo.

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

Il datore di lavoro, a richiesta del prestatore, è tenuto a rilasciare una dichiarazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno.

Art. 21 - MINIMI RETRIBUTIVI

I minimi retributivi per il prestatore di lavoro domestico sono fissati nelle tabelle A, B e C allegate al presente contratto e rivalutati semestralmente ai sensi del successivo art. 24.

Art. 22 – INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI VITTO E ALLOGGIO

E' di competenza della Commissione paritetica nazionale l'aggiornamento dell'indennità sostitutiva di vitto e alloggio, che attualmente è convenuta in L. 2.600 giornaliera così suddivise: L. 1.000 per ciascun pasto e L. 600 per il pernottamento.

La Commissione paritetica nazionale provvederà ad adeguare detto valore in occasione degli aggiornamenti semestrali di cui all'art. 24, in ragione del 75 % delle variazioni del costo della vita per le famiglie di impiegati e operai rilevate dall'ISTAT.

Art. 23 - SCATTI DI ANZIANITÀ

A decorrere dal 22 maggio 1972, spetta al prestatore di lavoro, per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, **un aumento dei 4 %** sui minimo di categoria.

Il numero di bienni è fissato in 5.

Art. 24 - VARIAZIONE PERIODICA DEI MINIMI RETRIBUTIVI

I minimi retributivi, stabiliti dal contratto, sono variati da parte della Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 30, secondo le variazioni del costo della vita rilevate dall'ISTAT, al 31 marzo e al 30 settembre di ogni anno.

La Commissione verrà a tale fine convocata dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, entro e non oltre il 20 aprile e il 20 ottobre di ciascun anno, in prima convocazione, e, nelle eventuali successive convocazioni, ogni 10 gg.

Dopo la terza convocazione, in caso di mancato accordo o di assenza delle parti, il Ministero del Lavoro è delegato, dalle Organizzazioni stipulanti, a determinare la variazione periodica della retribuzione minima, in misura percentuale delle variazioni del costo della vita, rilevate secondo quanto stabilito al 1° comma, in misura *non inferiore al 75% delle variazioni del* costo della vita per le famiglie di impiegati e operai rilevate dall'ISTAT.

Art. 25 - GRATIFICA NATALIZIA

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

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

Art. 26 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

- **fino a 5 anni di anzianità** presso lo stesso datore di lavoro; 15 gg. di calendario;
- **oltre 1 5 anni di anzianità** presso lo stesso datore di lavoro: 1 mese.

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

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

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

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

Per il rapporto di lavoro inferiore alle 24 ore settimanali il preavviso è il seguente:

fino a due anni di anzianità 8 giorni di calendario

oltre due anni di anzianità 15 giorni di calendario.

Per i portieri privati, custodi di villa ed altro personale i quali usufruiscono, con la famiglia e con i propri mobili, di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro e/o messo a disposizione dal medesimo, il preavviso è di un mese, sino ad un anno di anzianità, e di due mesi per anzianità superiore.

Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso le mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Il Licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso il lavoratore.

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

Art. 27 - INDENNITÀ DI ANZIANITÀ E T.F.R.

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il prestatore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto calcolato come stabilito qui di seguito:

À) Per il rapporto di lavoro a servizio intero, convivente o non convivente:

1) per l'anzianità maturata anteriormente al 1° maggio 1958:

a) al personale già considerato impiegato: 15 gg. per ogni anno di anzianità;

b) al personale già considerato operaio: 8 gg. per ogni anno di anzianità;

2) per l'anzianità maturata dopo il 1° maggio 1958:

a) al personale già considerato operaio: 15 gg. per anno di anzianità;

3) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 28 maggio 1982 per il personale sub b) 20 gg. per ogni anno di anzianità.

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

1) per l'anzianità maturata anteriormente al 22-5-1974: 8 gg. per ogni anno di anzianità;

2) per anzianità maturata dal 22-5-1974 al 31-12-1978: 10 gg. per ogni anno di anzianità;

3) per anzianità maturata dal 31-12-78 al 31-12-79: 15 gg. per ogni anno di anzianità;

4) per anzianità maturata dal 31-12-79 al 29-5-1982: 20 gg. per ogni anno di anzianità.

C) Le indennità, calcolate come sopra, maturate fino al 28-5-82 saranno calcolate sulla base dell'ultima retribuzione e accantonate, e subiranno un incremento, a norma dell'art. 1, comma quarto, della legge 29-5-82, n. 297, dell'1,5 % annuo a partire dall'1-6-82 e del 75 % dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con l'esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

D) Anzianità maturate dal 29-5-82: il T. F.R. relativamente alle anzianità maturate dal 29-5-82 sarà calcolata a norma dell'art. 1, comma 1°, della legge 29-5-82, n. 297, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive di eventuale indennità di vitto e alloggio: il totale sarà diviso per 13,5; per i lavoratori inquadrati nella seconda e nella terza categoria, sul quoziente saranno conteggiati i 20/26.

Le suddette indennità saranno incrementate in conformità a quanto previsto dalla legge 29-5-1982 n. 297.

Ai fini del computo del T.F.R. in questione, come degli altri istituti contrattuali, *il valore della giornata lavorativa* si ottiene dividendo per 6 l'importo della retribuzione media settimanale o per 26 l'importo della retribuzione media mensile. Per il solo T.F.R. tale importo dovrà essere maggiorato del rateo della gratifica natalizia.

Art. 28 - INDENNITÀ' IN CASO DI MORTE

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità di preavviso, di anzianità e T.F.R. devono corrispondersi al coniuge, ai figli o, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme di legge.

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

Art. 29 - CONTROVERSIE

Le controversie individuali e collettive che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro riguardanti la interpretazione delle norme del presente contratto, ove non conciliate a livello delle Organizzazioni sindacali locali dei datori di lavoro e dei lavoratori, sono demandate alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 30 del presente contratto.

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

Art. 30 - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

E' costituita una Commissione paritetica nazionale, sedente presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, composta da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale di lavoratori stipulanti il presente contratto e di altrettanti rappresentanti di datori di lavoro.

La Commissione paritetica nazionale ha le funzioni di cui agli artt. 22 - 24 - 26 - 29.

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

La Commissione si riunisce in via straordinaria quando lo richieda almeno il 50 % dei componenti con lettera motivata raccomandata R.R. indirizzata alle Organizzazioni rappresentate nella Commissione stessa.

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

Art. 31 - CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nell'art. 30 del presente contratto e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le orga-

nizzazioni stipulanti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente comma tanto datori di lavoro che i rispettivi dipendenti.

Le misure contributive e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti tra le organizzazioni stipulanti di cui al 1° comma e con l'istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

Le norme di cui ai precedenti commi fanno parte Integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il con stesso si applica.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Art. 32 - DECORRENZA E DURATA

Gli effetti del presente contratto decorono dal 1° ottobre 1984. Il contratto stesso giungerà a scadenza il 30 settembre 1987.

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

CHIARIMENTI A VERBALE

1) Si chiarisce che ai fini degli istituti contrattuali, il calcolo della retribuzione giornaliera si ottiene ricavando 1/26 di retribuzione mensile.

Es: $\text{paga oraria} \times \text{n. ore lavorate nella settimana} \times 52 : 12 : 26 = 1/26$ della retribuzione mensile.

2) Quando il contratto esprime gg. di calendario si considerano i trentesimi della mensilità (es. malattia).

3) Quando il contratto esprime gg. lavorativi si considerano i ventiseisimi della mensilità (es. ferie).

4) Ai fini degli istituti contrattuali le frazioni di anno si computano a mesi interi e le frazioni di mese, quando giungano o superino i quindici giorni si computano a mese intero.

