

RINNOVO DEL CCNL - 30 SETTEMBRE 2020 ORE 06:00

Colf, badanti e baby sitter: nuove indennità in busta paga da ottobre

Luca Barbieri - Aurora Mamprin - ArlatiGhislandi e AG Studi e Ricerche

IN QUESTO ARTICOLO TROVI ANCHE:

Retribuzione e nuove indennità

Dal prossimo 1° ottobre sono operative le norme del CCNL per colf, badanti, baby-sitter stipulato l'8 settembre. Il nuovo contratto collettivo contiene diverse novità. Tutte le figure professionali coperte dalla disciplina contrattuale sono ricondotte alla più ampia categoria degli assistenti familiari. Per quanto concerne l'inquadramento dei lavoratori, è confermata l'articolazione su quattro livelli, ma viene previsto l'inquadramento unico per le attività di baby-sitting nel livello B Super, prima ricondotte sia al livello A Super, che al livello C Super. È prevista una specifica indennità per i lavoratori che dimostrino di essere in possesso della certificazione delle competenze (patente di qualità).

Dal 1° ottobre 2020 e sino al 31 dicembre 2022 entra in vigore la disciplina del nuovo CCNL per **colf, badanti e baby sitter** siglato lo scorso 8 settembre da Domina, Fidaldo, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UilTucs e Federcolf come emendato dal verbale di accordo sottoscritto dalla Parte il 28 settembre scorso.

Richiamando la norma tecnica UNI 11766:2019, le figure professionali di colf, badanti, baby-sitter e ulteriori profili professionali individuati dalla disciplina contrattuale sono ricondotti alla più ampia categoria degli **'assistenti familiari'**, diretti destinatari delle disposizioni contrattuali.

Inoltre, per quanto concerne l'**inquadramento dei lavoratori**, è confermata l'articolazione su **quattro livelli** (A, A Super, B, B Super, C, C Super, D e D Super). È previsto l'**inquadramento unico** per le attività di baby-sitting nel livello B Super, prima ricondotte sia al livello A Super che al livello C Super (articolo 9).

All'interno del novero dei profili professionali è stata inserita la figura dell'**educatore formato**, inquadrato nel **profilo D Super**, volto a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali di persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica, da disturbi dell'apprendimento o relazionali (articolo 9).

Aumenti retributivi e nuove indennità economiche

Le Parti firmatarie hanno previsto nuove indennità economiche e un incremento dei minimi retributivi che saranno riconosciuti ai lavoratori, rispettivamente, dal 1° ottobre 2020 e dal 1° gennaio 2021.

In particolare, **dal 1° gennaio 2021**, il minimo retributivo mensile per i lavoratori inquadrati nel **livello BS** sarà **incrementato di 12,00 euro lordi** e, in proporzione, saranno incrementati i minimi retributivi per gli altri livelli.

Con decorrenza **dal 1° ottobre 2020** sono state riconosciute le ulteriori indennità di seguito elencate:

- in relazione all'attività di baby-sitting per la cura di un **bambino sino al compimento del 6° anno d'età**, è riconosciuta un'**indennità pari a 115,76 euro mensili**, assorbibile da eventuali superminimi individuali (articolo 34, comma 3);

· all'addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente è riconosciuta un'indennità mensile di ammontare pari a 100,00 euro, assorbibile da eventuali superminimi individuali (articolo 34, comma 4);

· al lavoratore in possesso della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 spetterà, in relazione al livello d'inquadramento, un'indennità di 8,00 euro mensili ovvero di 10,00 euro mensili assorbibile da eventuali trattamenti retributivi individuali migliorativi (articolo 34, comma 7). È appena il caso di rilevare come anche la tabella riportata nel verbale di accordo sottoscritto il 28 settembre non coincida perfettamente con il disposto di cui all'articolo in esame con riferimento al livello D Super.

Contributo di assistenza contrattuale

Dal 1° gennaio 2021 la misura è elevata da 0,03 euro a 0,06 euro orari, dei quali 0,02 euro a carico del lavoratore dovuti alla Cassa Colf (articolo 53, comma 2).

Oltre ad un progressivo miglioramento del piano di assistenza sanitaria integrativa, tale contribuzione dovrebbe essere destinata al finanziamento di una polizza assicurativa long term care per il datore di lavoro divenuto non autosufficiente.

Retribuzione e indennità

	Retribuzione sino a dicembre 2020	Retribuzione mensile da gennaio 2021	Quota contributiva mensile a carico del datore di lavoro sino a dicembre 2020	Quota della Cassa Colf a carico del datore di lavoro sino a dicembre 2020
Assistente familiare non convivente che assiste un bambino di età inferiore a sei anni*)	1.029,84 euro (**)	1.044,96 euro (***)	176,40 euro (****)	3,36 euro

(*) L'assistente è inquadrato nel livello B Super e presta l'attività lavorativa per 40 ore settimanali.

(**) Il valore della retribuzione riportato è stato specificamente calcolato per il mese di novembre 2020, per i lavoratori non conviventi, la sola retribuzione oraria.

(***) Per la stessa ragione di cui al punto che precede, la retribuzione è stata specificamente calcolata per il mese di novembre 2020.

(****) La quota contributiva è anch'essa stata calcolata in funzione del mese di novembre 2020, la quota contributiva a carico del datore di lavoro per il 2021 in quanto non è stata ancora pubblicamente stabilita.

	Retribuzione sino a dicembre 2020	Retribuzione mensile da gennaio 2021	Quota contributiva mensile a carico del datore di lavoro sino a dicembre 2020	Quota della Cassa Colf a carico del datore di lavoro sino a dicembre 2020
--	-----------------------------------	--------------------------------------	---	---

Assistente familiare convivente che assiste una persona non autosufficiente (*)	1.131,60 euro	1.147,20 euro	220,50 euro (**)	4,20 euro
---	---------------	---------------	------------------	-----------

(*) L'assistente non è formato ed è quindi inquadrato nel livello C Super e presta assistenza r totale di 50 ore settimanali.

(**) La quota contributiva è stata calcolata in funzione del mese di novembre 2020, non è invi a carico del datore di lavoro per il 2021 in quanto non è stata ancora pubblicata dall'INPS la c contributivi dovuti per l'anno 2021 per gli assistenti familiari.

Novità per il contratto individuale di lavoro

Periodo di prova

La previsione di un periodo di prova deve risultare da **atto scritto**. Indipendentemente dal livello di inquadramento, i lavoratori operanti in regime di convivenza saranno soggetti ad un periodo di prova di durata pari a 30 giorni lavorativi effettivi, in luogo dei precedenti 8 (articolo 12, comma 1 e 5).

Apposizione del termine

In linea con quanto stabilito dall'articolo 21 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il termine del contratto a tempo determinato potrà essere **prorogato con il consenso del lavoratore** nella sola ipotesi in cui la durata del contratto sia inferiore a 24 mesi (precedentemente era previsto il diverso termine di 3 anni). Sono altresì ammesse sino a quattro proroghe del contratto, a condizione che siano giustificate da ragioni oggettive e si riferiscano alla medesima attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a tempo determinato.

La **durata complessiva** del contratto non potrà comunque essere superiore a 24 mesi (articolo 7, commi 3 e 4).

Installazione d'impianti audiovisivi

Nella **lettera d'assunzione** ovvero nel contratto individuale di lavoro, il datore di lavoro sarà tenuto ad indicare l'eventuale installazione d'impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione (articolo 6, comma 1, lettera n). E' stabilito che l'esistenza o l'installazione di tali impianti dovranno essere **preventivamente comunicate per iscritto al lavoratore** e sono comunque vietate nell'alloggio riservato allo stesso, nonché nei servizi igienici. Immagini e informazioni raccolte a mezzo degli impianti audiovisivi dovranno essere trattate nel rispetto

della vigente disciplina sul trattamento dei dati personali (articolo 28, commi 4, 5 e 6).

È in ogni caso escluso che il datore di lavoro domestico sia tenuto all'osservanza dell'articolo 4, comma 1 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, non essendo nel caso di specie necessario per l'installazione di impianti audiovisivi il previo raggiungimento di un **accordo sindacale** ovvero il rilascio di apposita autorizzazione da parte dell'Ispettorato (INL, nota 8 febbraio 2017, n. 1004).

Permessi retribuiti, congedi e ferie

Fermo restando il diritto degli assistenti familiari a fruire di permessi retribuiti nella misura di 16 o 12 ore annue (a seconda che il lavoratore sia convivente o meno e dell'ammontare delle ore settimanali lavorate), la possibilità di fruizione è estesa alle ipotesi in cui il lavoratore intenda seguire l'avanzamento delle procedure necessarie per il **rinnovo del permesso di soggiorno** e di ricongiungimento familiare.

I lavoratori in forza con contratto a tempo pieno e indeterminato con un'**anzianità di servizio** presso il datore di lavoro di almeno 6 mesi (in precedenza l'anzianità era fissata a 12 mesi) hanno il diritto di fruire di un monte ore annuo pari a 40 ore a titolo di permesso retribuito per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per assistenti familiari.

Detto monte ore è elevato a **64 ore complessive** per la frequenza di corsi di formazione finanziati o comunque riconosciuti dall'Ente bilaterale 'Ebincolf'.

È prevista una **specifico indennità** (pari a 8,00 euro o 10,00 euro lordi mensili a seconda del livello di inquadramento) per i lavoratori che dimostrino di essere in possesso della **certificazione delle competenze ('patente di qualità')** disciplinata dalla più sopra richiamata norma tecnica UNI 11766:2019 (articoli 20, commi 1, 2 e 3 e 34, comma 7).

Congedo di paternità

In caso di nascita di un figlio, al padre lavoratore competono le giornate di permesso retribuito e di congedo facoltativo nella misura prevista dalla legge - ai sensi dei Capi V e VI del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - in luogo delle due sole giornate di permesso retribuito contemplate dalla previgente disciplina contrattuale (articolo 19, commi 1 e 5).

Congedo per le lavoratrici vittime di violenza di genere

In ossequio all'articolo 24 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, è introdotto il periodo di congedo riconosciuto alle donne lavoratrici vittime di violenza di genere. Dunque, ove inserita in un percorso di protezione (purché debitamente certificato dai servizi sociali del Comune di residenza o da un centro antiviolenza o da una 'casa rifugio'), la lavoratrice ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi (articolo 21, comma 1).

Ferie retribuite – Ipotesi d'interruzione

Le Parti hanno altresì specificato che il ricovero ospedaliero del lavoratore intervenuto durante il periodo di ferie ne interrompe il decorso (articolo 17, comma 12).

Prestazioni notturne discontinue e prestazioni esclusivamente d'attesa – Regime contributivo

A far tempo dal **1° ottobre 2020**, è introdotto un **orario convenzionale** per il **versamento dei contributi previdenziali** in relazione a:

- **prestazioni notturne discontinue.** Con riferimento al personale non infermieristico assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna da svolgere nella fascia oraria ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00, l'orario di lavoro giornaliero è, ai fini del calcolo dei

contributi previdenziali dovuti, pari a otto ore (articolo 10, comma 3). Il minor onere contributivo posto in capo al datore di lavoro sarà dunque pari a **24,96 euro su base settimanale** e pari a **1.300,00 euro su base annua**;

· **prestazioni esclusivamente d'attesa** (articolo 11). Nel caso in cui il lavoratore sia tenuto a garantire la presenza notturna nella fascia oraria ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 8.00, i contributi previdenziali dovuti saranno calcolati convenzionalmente su cinque ore lavorative giornaliere (articolo 11, comma 3), determinandosi pertanto un minor costo contributivo giornaliero nella misura di **7,44 euro**, ovvero **circa 1.950,00 euro annui**.