

RINNOVO

CCNL sulla disciplina del lavoro domestico

08 settembre 2020

Parti stipulanti

Filcams CGIL

Fisascat CISL

UILTuCS

Federcolf

FIDALDO

DOMINA

ARTICOLO

1

Sfera di applicazione

Il contratto si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter ed altri profili professionali di cui al presente CCNL)

Tra le parti dovrà essere stipulato un contratto di lavoro (lettera di assunzione), nel quale andranno indicati, oltre ad eventuali clausole specifiche:

- **livello di appartenenza, mansione;**
- **per i lavoratori conviventi, la collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla giornata di riposo settimanale spettante alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 13, ultimo comma;**
- **obbligatorietà del versamento dei contributi di assistenza contrattuale, come indicato all'art.53;**
- **eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione;**

La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti. **Le variazioni delle condizioni contrattuali, non meramente occasionali, dovranno essere concordate.**

ARTICOLO

6

Contratto individuale di lavoro (Lettera di assunzione)

ARTICOLO

7

Assunzione a tempo determinato

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi. In questi casi si possono effettuare fino a quattro proroghe a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato; la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, compresa la eventuale proroga, ai 24 mesi. Nei contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi è necessario l'inserimento della causale.

Gli **assistenti familiari** sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, il superiore dei quali è definito “super”:

Livello A

- **Appartengono a questo livello gli assistenti familiari, non addetti all’assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale, nonché gli assistenti familiari che svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.**

Profili:

...eliminato il profilo a)

Livello A super

Profili:

...eliminato il profilo Baby sitter

ARTICOLO

9

Inquadramento dei lavoratori

1/5

Livello B

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

Livello B super

Profilo:

Assistente familiare che assiste bambini (baby sitter), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

ARTICOLO

9

Inquadramento
dei lavoratori

2/5

Livello C

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Livello C super

Profilo:

Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (non formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

ARTICOLO

9

**Inquadramento
dei lavoratori**

3/5

Livello D

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

Livello D super

Profili:

Assistente familiare educatore formato. Lavoratore che, nell'ambito di progetti educativi e riabilitativi elaborati da professionisti individuati dal datore di lavoro, attua specifici interventi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali, in autonomia, di persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica oppure da disturbi dell'apprendimento o relazionali.

ARTICOLO

9

Inquadramento
dei lavoratori

4/5

NOTE A VERBALE

- **La formazione del personale per l'assistenza a persona non autosufficiente**, laddove prevista per l'attribuzione della qualifica, si intende conseguita quando il lavoratore sia in possesso di diploma nello specifico campo oggetto della propria mansione, conseguito in Italia o all'estero, purché equipollente, anche con corsi di formazione aventi la durata minima prevista dalla legislazione regionale e comunque non inferiore a 500 ore.
- **Ai fini del diritto all' inquadramento nel livello D Super), è onere del lavoratore comunicare per iscritto al datore di lavoro il conseguimento, anche in corso di rapporto di lavoro, di detto diploma e consegnarne copia.**

ARTICOLO

9

**Inquadramento
dei lavoratori**

5/5

ARTICOLO

10

**Discontinue
prestazioni
notturne di cura
alla persona**

Fatta salva la fascia oraria indicata al comma 1, ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo di cui all'art.53, l'orario convenzionale di lavoro è pari ad otto ore giornaliere.

Fatta salva la fascia oraria indicata al comma 1, ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo di cui all'art.53, l'orario convenzionale di lavoro è pari a cinque ore giornaliere, oltre alle prestazioni eventualmente retribuite ai sensi del comma 2.

ARTICOLO

11

**Prestazioni
esclusivamente
d'attesa**

ARTICOLO

12

Periodo di prova

I lavoratori inquadrati nei livelli D) e D super) ed i lavoratori operanti in regime di convivenza indipendentemente dal livello di inquadramento, sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito di 30 giorni di lavoro effettivo. Per i restanti rapporti di lavoro, il periodo di prova è di 8 giorni di lavoro effettivo.

L'apposizione del periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Il datore di lavoro che abbia in servizio uno o più lavoratori a tempo pieno addetti all'assistenza di persone non autosufficienti inquadrati nei livelli CS o DS, potrà assumere in servizio uno o più lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei livelli CS o DS, con prestazioni limitate alla copertura delle ore e giorni di riposo, giornaliere e settimanali, dei lavoratori titolari dell'assistenza. Tali prestazioni saranno retribuite sulla base della tabella "G" e della tabella "F" inerente le indennità di vitto e alloggio di cui all'art. 36, qualora spettanti.

ARTICOLO

14

Orario di lavoro

ARTICOLO

17

Ferie

L'eventuale patologia contratta dal lavoratore durante il periodo feriale che determini il ricovero ospedaliero, laddove debitamente certificata, interrompe il godimento delle ferie per l'intera sua durata.

I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti **per l'effettuazione di visite mediche documentate, per le incombenze legate al rinnovo del permesso di soggiorno e per le pratiche di ricongiungimento familiare**, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro.

ARTICOLO

19

Permessi

ARTICOLO

20

Permessi per formazione professionale

I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno **6 mesi**, possono usufruire di un monte ore annuo di 40 ore di permesso retribuito per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori o assistenti familiari.

Fermi i requisiti sopra indicati, per la frequenza di corsi di formazione finanziati o comunque riconosciuti dall'Ente bilaterale Ebincolf di cui all' art. 48, il monte ore annuo dei permessi retribuiti ammonta a 64 ore.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

ARTICOLO

21

**Congedo per le
donne vittime di
violenza di genere**

1/3

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, tranne quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta direttamente dall'Inps, a seguito di domanda presentata all'Istituto dall'avente diritto, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

ARTICOLO

21

**Congedo per le
donne vittime di
violenza di genere**

2/3

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto concordato tra le parti. In caso di mancato accordo, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

ARTICOLO

21

**Congedo per le
donne vittime di
violenza di genere**

3/3

ARTICOLO

25

Tutela delle
lavoratrici madri

Dichiarazione congiunta

Le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL, al fine di estendere le tutele delle lavoratrici madri, promuoveranno ogni utile iniziativa nei confronti di enti, organi e istituzioni, tenuto conto delle particolari condizioni esistenti nell'ambito delle famiglie datrici di lavoro domestico.

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro relativi anche all'uso delle attrezzature, **ivi compresi gli strumenti telematici e robotici**, e all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici.

E' facoltà del datore di lavoro installare **impianti audiovisivi** all'interno dell'abitazione.

L'esistenza o l'installazione di detti impianti, devono essere preventivamente comunicate per iscritto al lavoratore e sono comunque vietate nell'alloggio riservato allo stesso ai sensi dell'art. 36, comma 2, nonché nei servizi igienici.

Le immagini e le informazioni raccolte a mezzo degli impianti audiovisivi, devono essere trattate nel rispetto della vigente disciplina sul trattamento dei dati personali.

ARTICOLO

28

Tutela delle condizioni di lavoro

1/2

ARTICOLO

28

Tutela delle
condizioni di
lavoro

2/2

Dichiarazione congiunta

Atteso che la violenza e le molestie anche sessuali nel luogo del lavoro domestico costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL concordano di promuovere iniziative, anche tramite gli Enti bilaterali, al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana, siano esse rivolte nei confronti del lavoratore o nei confronti del datore di lavoro o suoi familiari, così come previsto dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019 e dalla Raccomandazione OIL n. 206 del 2019.

Sino al compimento del sesto anno di età di ciascun bambino assistito, l'assistente familiare inquadrata nel profilo B Super), lett. b) (baby sitter) avrà diritto a percepire, oltre al minimo retributivo di cui all'art. 35, anche l'indennità mensile di cui alla successiva Tabella H). Tale indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.

Al lavoratore inquadrato nel livello C Super) o D Super) addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente, è altresì dovuta l'indennità mensile nella misura di cui alla Tabella I). Tale indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.

Al lavoratore inquadrato nei livelli B), B super), C super) e D super) in possesso della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 in corso di validità, è dovuta l'indennità mensile di cui alla Tabella L). Tale indennità è assorbibile da eventuali trattamenti retributivi di miglior favore complessivamente percepiti dal lavoratore.

Per i lavoratori conviventi inquadrati nel profilo D super) tale indennità è assorbita da quella di funzione di cui alla Tabella A).

ARTICOLO

34

**Retribuzione e
prospetto paga
1/2**

Nota a verbale

Allo scadere della validità della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 l'indennità di cui alla Tabella L) non sarà più dovuta. Ai fini del diritto a detta indennità, è onere del lavoratore consegnare al datore di lavoro copia della certificazione di qualità, eventualmente anche laddove fosse conseguita in corso di rapporto di lavoro.

Tale indennità sarà dovuta decorsi 12 mesi dalla data di decorrenza del presente contratto.

ARTICOLO

34

**Retribuzione e
prospetto paga
2/2**

ARTICOLO

35

Minimi retributivi

I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D, E, G, H, I ed L allegate al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 38.

I familiari coabitanti, i coniugi, le persone unite da unione civile o da stabile convivenza di fatto ai sensi della L. n. 76/2016 e successive modificazioni ed integrazioni, il cui stato familiare sia certificato da registrazione storico anagrafica, sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati dal prestatore di lavoro. In ogni caso il soggetto obbligato in solido risponde solo entro i limiti della durata temporale risultante dalla suddetta registrazione storico anagrafica.

ARTICOLO

40

Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

ARTICOLO

47

Commissioni territoriali di conciliazione

Il lavoratore deve essere assistito dal rappresentante di una Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto. In caso di assenza del rappresentante di un'Associazione datoriale, nel verbale di conciliazione deve essere esplicitato che il datore di lavoro è stato informato della possibilità di essere assistito da un'Associazione datoriale e che vi abbia espressamente rinunciato.

promuove ai vari livelli iniziative in materia di formazione, qualificazione professionale e **certificazione delle competenze**, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, nonché di informazione in materia di sicurezza.

ARTICOLO

48

Ente bilaterale
Ebincolf

ARTICOLO

53

Contributi di assistenza contrattuale

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli artt. 44, 45, 46, 47, 48, 50 e 51 del presente contratto e per il funzionamento degli organismi paritetici al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le Organizzazioni e Associazioni 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, con esazione a mezzo degli strumenti previsti dalla normativa **per il versamento dei contributi previdenziali obbligatori** o con la diversa modalità concordata tra le Parti.

I contributi di cui al comma 1 sono obbligatori. Sono tenuti al loro versamento tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura oraria di euro 0,06 dei quali 0,02 a carico del lavoratore.

Il presente contratto decorre dal 1° ottobre 2020 e scadrà il 31 dicembre 2022 esso resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo.

ARTICOLO

54

**Decorrenza e
durata**

CHIARIMENTI A VERBALE

le Parti Sociali concordano l'aggiornamento degli attuali minimi retributivi in misura di euro 12,00 con decorrenza dal 1° gennaio 2021 per i lavoratori conviventi inquadrati nel livello BS della tabella A), ed in misura proporzionale per gli altri livelli/tabelle. L'aggiornamento retributivo di cui all'articolo 38 del presente CCNL verrà effettuato sui minimi retributivi comprensivi degli aumenti pattuiti, come da accordo.

MINIMI RETRIBUTIVI

TABELLE A e B

	TABELLA A		TABELLA B
	LAVORATORI CONVIVENTI art. 14 - 1° Co., lettera a)		LAVORATORI di cui art. 14 - 2° Co.
	valori mensili	indennità	valori mensili
liv. Unico			
A	645.50		
AS	762.88		
B	821.56		586.83
BS	880.24		616.18
C	938.94		680.71
CS	997.61		
D	1173.65	173.55	
DS	1232.33	173.55	

MINIMI RETRIBUTIVI

TABELLE CeD

	TABELLA C	TABELLA D	
	LAVORATORI NON CONVIVENTI art. 14 - 1° Co., lettera b)	ASSISTENZA NOTTURNA art. 10	
	valori orari	valori mensili	
		AUTOSUFF.	NON AUTOSUFF.
liv. Unico			
A	4.69		
AS	5.53		
B	5.86		
BS	6.22	1012.27	
C	6.57		
CS	6.93		1147.24
D	7.99		
DS	8.33		1417.21

MINIMI RETRIBUTIVI

TABELLE E e G

	TABELLA E	TABELLA G
	PRESENZA NOTTURNA art. 11	LAVORATORI di cui art. 14 - 9° Co.
	valori mensili	valori orari
liv. Unico	677.78	
A		
AS		
B		
BS		
C		
CS		7.45
D		
DS		8.98

MINIMI RETRIBUTIVI

TABELLE He I

	TABELLA H		TABELLA I	
	INDENNITA' 34 - 3°Co. art.		INDENNITA' art. 34 - 4° Co.	
	valori mensili	valori orari	valori mensili	valori orari
liv. Unico				
A				
AS				
B				
BS	115.76	0.70		
C				
CS			100.00	0.43
D				
DS			100.00	0.43

MINIMI RETRIBUTIVI

TABELLE L e F

	TABELLA L		TABELLA F			
	INDENNITA' art. 34 - 7° co.		INDENNITA'			
	valori mensili	valori orario				
			pranzo e/o colazione	cena	alloggio	totale indennita
liv. Unico						
A						
AS	8.00	0.03				
B	10.00	0.04				
BS			1.96	1.96	1.69	5.61
C						
CS	10.00	0.04				
D						
DS						