



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

**Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 18 settembre 2020.

Oggetto: Rinnovo del CCNL Lavoro Domestico.

In data 8 settembre 2020, è stato sottoscritto il Verbale di stipula del rinnovo del CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, scaduto il 31 dicembre 2016. Il nuovo CCNL decorre dal 1° ottobre 2020 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2022. Si riepilogano di seguito le novità introdotte.

Inquadramento dei dipendenti

Fermo restando che i prestatori di lavoro sono inquadrati in quattro livelli (A, AS, B, BS, C, CS, D, DS), le Parti, nell'articolo in esame, hanno apportato le seguenti modifiche:

- appartengono al livello A 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 dal CCNL, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.
- è stato eliminato il richiamo ai collaboratori generici con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 12 mesi;
- nel livello AS non è più disciplinato il profilo della baby-sitter con mansioni occasionali e saltuarie;
- appartiene al livello BS l'assistente familiare che assiste bambini (baby-sitter) comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;
- appartiene al livello DS l'assistente familiare educatore formato (nuovo profilo).

Minimi retributivi.

Di seguito si riportano le nuove tabelle retributive in vigore dal 1° ottobre 2020:

Tabella A - Lavoratori conviventi		
Livelli	Valori mensili	Indennità
A	636,71	-
AS	752,48	-
B	810,36	-
BS	868,24	-
C	926,14	-
CS	984,01	-
D	1.157,65	171,18
DS	1.215,53	171,18

Tabella B - Lavoratori di cui all'art. 14, comma 2 (*)	
Livelli	Valori mensili
B	578,83
BS	607,78
C	671,43

(*) Si tratta dei lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e B super, nonché degli studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da enti pubblici, che possono essere assunti in regime di convivenza con orario fino a 30 ore settimanali.

Tabella C - Lavoratori non conviventi	
Livelli	Valori mensili
A	4,62
AS	5,45
B	5,78
BS	6,13
C	6,48
CS	6,83
D	7,88
DS	8,22

Tabella D - Assistenza notturna		
Livelli	Autosufficienti	Non autosufficienti
	Valori mensili	
BS	998,47	-
CS	-	1.131,60
DS	-	1.397,89

Tabella E - Presenza notturna	
Livelli	Valori mensili
Unico	668,54

Tabella F - Indennità (valori giornalieri) di vitto e alloggio			
Pranzo e/o colazione	Cena	Alloggio	Totale indennità vitto e alloggio
1,96	1,96	1,69	5,61

Tabella G - Casi di copertura (*)	
Livelli	Valori orari
CS	7,35
DS	8,86

(*) Si tratta dei casi di assistenza a persone non autosufficienti, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposi dei lavoratori titolari.

Tabella H - Indennità baby sitter (art. 34, comma 3)		
Livelli	Valori mensili	Valori orari
BS	115,76	0,70

Tabella I - Indennità per l'assistenza di più di una persona non autosufficiente (art. 34, comma 4)		
Livelli	Valori mensili	Valori orari
CS	100,00	0,43
DS	100,00	0,43

Tabella L - Indennità per il possesso della certificazione di qualità UNI 11766:2019 (art. 34, comma 7)		
Livelli	Valori mensili	Valori orari
B	8,00	0,03
BS	10,00	0,04
CS	10,00	0,04

Indennità.

Con l'accordo di rinnovo sono state introdotte alcune novità in merito alle indennità spettanti agli assistenti familiari. Più precisamente, le Parti hanno stabilito che:

- fino al compimento del sesto anno di età di ciascun bambino assistito, l'assistente familiare che assiste bambini (baby-sitter), inquadrata nel profilo BS, lett. b), ha diritto a percepire, in aggiunta al minimo retributivo ed a partire dal 1° ottobre 2020, l'indennità mensile di cui alla Tabella H) del CCNL (vedi pagine precedenti);
- il lavoratore inquadrato nel livello CS o DS addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente ha diritto a percepire, dal 1° ottobre 2020, anche l'indennità mensile di cui alla Tabella I) del CCNL (vedi pagine precedenti);
- il lavoratore inquadrato nei livelli B, BS, CS e DS in possesso della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 in corso di validità ha diritto a percepire anche l'indennità mensile di cui alla Tabella L) del CCNL (vedi sopra). A tal fine, il lavoratore deve consegnare al datore di lavoro copia della certificazione di qualità, eventualmente anche laddove fosse conseguita in corso di rapporto di lavoro.

Per i lavoratori conviventi inquadrati nel profilo DS l'indennità è assorbita da quella di funzione di cui alla Tabella A).

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. Tale indennità sarà corrisposta dal 1° ottobre 2021 (ossia decorsi 12 mesi dalla data di decorrenza del presente CCNL).

Le suddette indennità sono assorbibili da eventuali superminimi individuali/trattamenti retributivi di miglior favore percepiti dal lavoratore.

Contributi di assistenza contrattuale.

Sono tenuti al loro versamento sia i datori di lavoro che i dipendenti, nella misura oraria, a decorrere dal 1° gennaio 2021, di 0,06 euro (dei quali 0,02 a carico del lavoratore). Fino al 31 dicembre 2020, la misura oraria dei contributi di assistenza contrattuale è confermata nella misura di 0,03 euro (di cui 0,01 a carico del lavoratore).

Orario di lavoro.

È stato precisato che 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, può assumere 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, giornalieri e settimanali, dei lavoratori titolari dell'assistenza.

Lavoro straordinario.

Le Parti hanno precisato che il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione globale di fatto oraria maggiorata del 60% se le ore si collocano nelle giornate festive indicate dal CCNL o nella giornata di domenica; in caso di professione di una religione che preveda la solennizzazione in giornata diversa dalla domenica questa giornata sarà assoggetta alla disciplina del lavoro domenicale.

Permessi.

Le Parti hanno stabilito che il lavoratore possa usufruire dei permessi individuali retribuiti, oltre che per l'effettuazione di visite mediche documentate (ipotesi già contemplata dal CCNL), anche 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. È stato inoltre precisato che, in caso di nascita di un figlio, il lavoratore padre ha diritto ad assentarsi dal lavoro (giornate di permesso retribuito e congedo facoltativo) nella misura prevista dalla normativa vigente (il previgente CCNL prevedeva solo 2 giornate di permesso).

Permessi per formazione professionale.

Nel nuovo CCNL viene precisato che i lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 6 mesi (in precedenza 12 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;
- 64 ore di permesso retribuito per la frequenza di corsi di formazione finanziati o comunque riconosciuti dall'Ente bilaterale Ebincolf.

Viene inoltre ribadito il divieto di cumulo pluriennale dei suddetti permessi che, pertanto, devono essere usufruiti nel periodo annuale di maturazione.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere.

In applicazione di quanto disposto dall'articolo 24 del D.Lgs n. 80/2015, il nuovo articolo 21 del CCNL stabilisce che la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata 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 3 mesi. A tal fine, salvo casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice deve avvisare il datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 7 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo, e produrre la certificazione attestante l'inserimento nei suddetti percorsi.

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 TFR;
- è indennizzato direttamente dall'INPS (previa domanda da parte dell'interessata) in misura pari all'ultima retribuzione percepita;
- è coperto da contribuzione figurativa.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 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.

Tutela delle condizioni di lavoro.

Con l'accordo di rinnovo viene stabilito che:

- il datore di lavoro deve 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;
- il datore di lavoro può installare impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione.

A riguardo, il CCNL precisa che l'esistenza o l'installazione di impianti audiovisivi devono essere preventivamente comunicate per iscritto al lavoratore e sono comunque vietate nell'alloggio riservato allo stesso, 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.

Risoluzione del rapporto.

Con l'accordo di rinnovo è stato precisato che i familiari coabitanti, i coniugi, le persone unite da unione civile o da stabile convivenza di fatto ai sensi della Legge n. 76/2016, il cui stato familiare sia certificato da registrazione storica 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 storica anagrafica.

Nel restare a disposizione per approfondimenti, porgiamo cordiali saluti.