

Roma 30 settembre 2020

Alle Filcams Regionali  
e Territoriali

Al Coordinamento Lavoro Domestico

**Oggetto: CCNL Lavoro domestico - sottoscrizione rinnovo.**

Cari compagni, Care compagne

in data 8 settembre 2020 è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL tra le Organizzazioni Sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl, UilTucs, Federcolf e le Associazioni Datoriali Fidaldo e Domina il testo del CCNL lavoro domestico, scaduto il 31 dicembre 2016. In data 28 settembre è stato sottoscritto un verbale di accordo con il quale sono state apportate specifiche volte a meglio chiarire gli intenti delle parti, oltre che una correzione sulle tabelle retributive.

Il rinnovo del contratto è stato realizzato in una fase di grande difficoltà per tutti, in modo particolare per il mondo del lavoro, a causa degli effetti determinati dalla diffusione del Covid-19 e di tutte le conseguenze che questo ha determinato sotto il profilo sanitario e socio-economico.

La sottoscrizione del rinnovo contrattuale non solo dà risposte ai bisogni del settore, ma vuole essere un segnale di positività, uno sguardo al futuro, in questo momento particolarmente complicato, in un settore fragile, costituito da donne per l'88% e da immigrati nel 78% dei casi e i datori di lavoro costituite da famiglie.

Nel merito, l'intesa di rinnovo interviene su diversi elementi del CCNL:

**Lettera di assunzione**

nella lettera di assunzione, si è convenuto di aggiungere a quanto precedentemente previsto: il livello di appartenenza dell'assistente familiare, la mansione, l'obbligatorietà del versamento dei contributi di assistenza contrattuale, l'eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno delle mura domestiche/posto di lavoro e, per i lavoratori conviventi, l'obbligo di evidenziare la mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica che è da intendersi quale giornata di riposo settimanale irrinunciabile, salvo i casi in cui la/il lavoratrice/tore professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in un giorno differente.

**Tempo determinato**

Per quanto attiene alla disciplina del contratto a tempo determinato, si è aggiornato l'articolo alle modifiche legislative intervenute dall'ultimo rinnovo contrattuale, risalente al 2013, con l'inserimento della durata massima di 24 mesi, della causale per durate superiori a 12 mesi e la riduzione della possibilità di proroga da 5 a 4.

**Inquadramento dei lavoratori e indennità**

Nell'inquadramento degli assistenti familiari sono state inserite importanti novità. Viene confermata la classificazione in quattro livelli, a ogni livello corrispondono due parametri retributivi, che distinguono le addette al lavoro di cura delle persone inserite nei livelli super, "S" e la collaborazione familiare di supporto alla cura della casa.

Per gli assistenti familiari, collaboratori domestici polifunzionali è stato superato l'inquadramento al livello A, che costituiva il livello di ingresso per i primi 12 mesi per i

lavoratori di prima assunzione; superato anche l'inquadramento in A super per le baby sitter di tipo occasionale.

All'interno del livello B super, sono inquadrate le assistenti familiari che assistono persone autosufficienti, e quelle che assistono bambini (baby sitter). Questa distinzione è stata operata al fine di riconoscere la maggiore gravosità della prestazione effettuata per la cura di bambini fino al compimento del 6° anno di età. Dal 1° ottobre 2020, in aggiunta alla retribuzione, le baby sitter che assistono bambini, fino al compimento del 6° anno, avranno diritto a un'indennità mensile pari a euro 115,76 definita nella tabella (H).

Analogamente, è stata riconosciuta la maggiore gravosità delle prestazioni rese dalle assistenti familiari inquadrate nei livelli C Super e D Super che assistono più persone non autosufficienti che avranno diritto, in aggiunta alla retribuzione contrattuale, ad un'indennità mensile pari a euro 100,00.

Tali indennità sono assorbibili da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dagli assistenti familiari.

Inoltre al livello D super è stata inserita una nuova figura, l'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. Nel verbale di accordo sottoscritto il 28 settembre è stato specificato che "per il profilo inserito nel rinnovo del CCNL lavoro domestico, non si intende la figura professionale disciplinata dalla Legge Iori." Questo al fine di evitare interpretazioni distorsive che possono provocare dumping nei confronti di altri contratti collettivi nazionali che disciplinano la figura dell'educatore e per tutelare i contenuti formativi e professionali di detta figura così come previsti dalla normativa di legge.

Si è convenuto inoltre di riconoscere, con decorrenza 1/10/2021, ai lavoratori in possesso della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica Uni 11766:2019 un'indennità mensile pari a euro 8,00 al livello B, ed euro 10,00 ai livelli B Super e C Super. La suddetta indennità per il livello D Super è assorbita da quella di funzione mentre per gli altri assistenti familiari l'assorbimento potrà essere operato su eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti.

### **Retribuzione globale di fatto**

Nel chiarimento a verbale è stato specificato che tutte le indennità previste dal CCNL lavoro domestico fanno parte della retribuzione globale di fatto ivi compresa anche quella di vitto e alloggio.

### **Lavoratori tabella G**

E' stata ampliata la possibilità di utilizzare l'assunzione dei lavoratori della tabella G per la sostituzione dei lavoratori titolari dell'assistenza, per prestazioni non solo limitate alla copertura del giorno di riposo settimanale e della mezza giornata infra-settimanale, ma anche delle due ore di riposo pomeridiano. Nel caso in cui la sostituzione sia fatta per lavoratori o lavoratrici che si prendono cura di più di una persona non autosufficiente, dovrà essere riconosciuta la quota oraria della tabella I.

## **Ferie**

Se durante la fruizione delle ferie annuali il lavoratore si ammala con conseguente ricovero ospedaliero, debitamente certificato, il godimento delle ferie si interrompe per l'intera durata della malattia.

## **Permessi individuali**

Sono state ampliate le causali di fruizione dei permessi individuali, che potranno essere utilizzati anche per il disbrigo delle pratiche legate al rinnovo del permesso di soggiorno e per quelle del ricongiungimento familiare.

## **Permessi per formazione professionale**

Gli assistenti familiari con contratto a tempo pieno e indeterminato con anzianità di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro, possono beneficiare di 40 ore annue di permesso retribuito per frequentare corsi di formazione professionali specifici per collaboratori e assistenti familiari.

In caso di frequenza di percorsi formativi finanziati o riconosciuti da Ebincolf, detti permessi sono incrementati di ulteriori 24 ore, pertanto l'assistente familiare potrà usufruire di 64 ore annue di permessi retribuiti.

## **Periodo di prova**

Vista la peculiarità del settore, della complessità delle mansioni da svolgere, nonché del rapporto a carattere altamente fiduciario, abbiamo convenuto che il periodo di prova per i lavoratori inquadrati nei livelli D, D Super e per tutti i lavoratori e le lavoratrici che operano in regime di convivenza è di 30 giorni. Per tutti gli altri, il periodo di prova è pari a 8 giorni di prestazione effettiva.

## **Risoluzione del rapporto di lavoro, responsabilità in solido**

Con il rinnovo del CCNL è stata rafforzata la tutela delle assistenti familiari, con l'inserimento della responsabilità in solido con i familiari coabitanti, i coniugi, le persone unite da unione civile o da stabile convivenza di fatto, il cui stato familiare sia certificato da registrazione storico anagrafica, per i crediti di lavoro maturati dalle lavoratrici e dai lavoratori. La responsabilità solidale agisce solo entro i limiti della durata temporale risultante dalla suddetta registrazione storico anagrafica.

## **Commissioni territoriali di conciliazione**

Alla luce delle recenti sentenze, per avere il riconoscimento dell'inoppugnabilità delle transazioni concluse presso le Commissioni territoriali di conciliazione, è previsto che la/il lavoratrice/tore deve essere assistito dal rappresentante di un'Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del contratto in parola. 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.

### Tutela delle condizioni di lavoro

Alla luce della facoltà del datore di lavoro di installare impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione è stato previsto l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di informazione preventiva scritta da consegnare al lavoratore. In ogni caso l'installazione di impianti audiovisivi sono vietate nell'alloggio riservato al lavoratore e nei servizi igienici.

Il datore di lavoro deve informare l'assistente familiare sui rischi connessi all'ambiente di lavoro, incluso l'utilizzo di strumenti telematici e robotici, e all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici.

Il settore è caratterizzato da una forte presenza femminile e abbiamo ritenuto importante riportare, per la rilevanza divulgativa propria del CCNL, quanto sancito dalla norma in tema di congedo per donne vittime di violenza di genere. Abbiamo inoltre condiviso la dichiarazione congiunta sulle molestie sessuali nel luogo di lavoro impegnando anche l'ente bilaterale.

### Contributi di assistenza contrattuale

Si è inoltre previsto di raddoppiare i contributi di assistenza contrattuale portandoli dagli attuali tre centesimi a sei centesimi l'ora di cui due a carico dei lavoratori. L'aumento dei suddetti contributi ha l'obiettivo di aumentare le prestazioni che la bilateralità eroga, in termini di formazione e in termini di prestazioni sanitarie. Uno dei sei centesimi servirà a finanziare prestazioni per i datori di lavoro che avranno una gestione separata rispetto a quello dei lavoratori. Obiettivo di questa scelta è di dare stimolo all'adesione alla bilateralità, per contrastare il lavoro irregolare e rendere più attrattivo il rispetto delle regole contrattuali.

Le nuove prestazioni, ovviamente, saranno vagliate, discusse e concertate in una riunione appositamente convocata in seno agli enti bilaterali.

### Aumento minimi contrattuali

L'aumento contrattuale è di euro 12,00 con decorrenza dal 1 gennaio 2021 per i lavoratori conviventi inquadrati nel livello BS, e in misura proporzionale per gli altri livelli. E' bene ricordare che nel contratto del lavoro domestico le retribuzioni vengono aggiornate annualmente presso il Ministero del lavoro dell'80% dei dati Istat sull'inflazione che si è realizzata nell'anno precedente. Con il rinnovo **contrattuale** si è proceduto al recupero del differenziale dello 0,20%. Si è stabilito che sia i minimi retributivi sia le indennità sono soggetti alla rivalutazione annuale.

### Vigenza contrattuale

Il rinnovo avrà decorrenza 1° ottobre 2020 e scadrà il 31 dicembre 2022.

Un caro saluto.

p.la Filcams Cgil Nazionale  
Luciana Mastrocola

