

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 14 settembre 2020, n. 33

Più diritti per i lavoratori ma anche maggiori vantaggi per le famiglie, soprattutto per quelle che ogni giorno devono confrontarsi con la non autosufficienza grave e la disabilità. Non è stato semplice, né tantomeno scontato ma il rinnovo del [contratto collettivo nazionale del settore domestico sottoscritto lo scorso 8 settembre](#) (decorrenza dal 01/10/2020 e scadenza il 31/12/2022) è riuscito ad introdurre elementi migliorativi per entrambe le parti: lavoratori e datori. Due soggetti economicamente 'deboli' e socialmente fragili ma allo stesso tempo tanto indispensabili per la tenuta del welfare italiano e per il sistema sanitario nazionale. Una responsabilità che come parti sociali firmatarie del Ccnl abbiamo sentito pesare sulla trattativa ogni volta che si riuniva il Tavolo sindacale. Proprio l'atipicità e l'unicità dell'impresa-famiglia ci ha guidato in questi lunghi mesi di contrattazione, consapevoli che, banalmente, aumentare le retribuzioni dei lavoratori (categoria svantaggiata, composta al 90% da donne e per il 70% da stranieri) per quanto necessario, avrebbe comportato inevitabili aggravii economici per le famiglie. Madri in cerca di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che, molto spesso, sono costrette a rinunciare alla carriera perché lavorare non è conveniente. Anziani, malati e disabili che ogni giorno devono scontrarsi con le criticità pratiche e logistiche della non autosufficienza quando una pensione non basta per permettersi un aiuto qualificato in casa. Famiglie che si affidano ad altre famiglie indossando i panni di datori di lavoro ma senza per questo poter godere degli stessi vantaggi fiscali concessi a qualsiasi altra categoria che assume personale dipendente.

A loro in particolare sono dedicate le importanti novità introdotte nel Ccnl domestico.

Dal 1° ottobre p.v., infatti, per chi ha bisogno di un'assistenza continua sarà economicamente più conveniente assumere la badante 'notturna' o una lavoratrice in sostituzione della titolare grazie ad un orario convenzionale per il versamento dei contributi di assistenza contrattuale che è stato

concordato per le **'discontinue prestazioni notturne'** descritte all'articolo 10 e per le **'prestazioni esclusivamente di attesa'**, articolo 11. Nel primo caso si potranno versare i contributi su 8 ore giornaliere, con un risparmio per le famiglie di 24 ore alla settimana. Nel secondo caso il versamento potrà essere calcolato su 5 ore giornaliere, con una riduzione settimanale di 36 ore. Un taglio delle spese necessario considerato che chi assume una lavoratrice per discontinue prestazioni notturne o d'attesa nella stragrande maggioranza dei casi già si avvale di una badante diurna, con tutti i costi che questo comporta sia sotto il profilo retributivo che contributivo.

Un lavoro indispensabile non solo per le famiglie ma anche per la tenuta sociale del Paese a cui, però, non corrisponde un adeguato riconoscimento, economico e culturale, poiché troppo spesso è ancora relegato tra le attività di serie B, da svolgere come ripiego e senza alcuna preparazione.

Il nuovo Ccnl interviene anche su questo fronte cercando di arginare il *gap* che in questi anni si è creato, riconoscendo al domestico l'importante ruolo che ricopre nella casa e nella società, a partire dalle definizioni. Dal 1° ottobre, infatti, le figure di colf, badante e baby sitter saranno tutte riconducibili alla più ampia **categoria dell'assistente familiare**. Ciò per uniformare la terminologia a quella utilizzata nella recente norma tecnica UNI 11766/2019 emanata nel dicembre 2019 anche grazie al contributo della bilateralità del comparto.

Sempre in materia di inquadramento è stata inserita nei profili professionali la figura dell'**educatore formato**, lavoratore dipendente della famiglia, inquadrato nel profilo D Super e volto a favore l'inserimento o il reinserimento di persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica oppure da disturbi dell'apprendimento o relazionali.

Concordato, altresì, un aumento del **periodo di prova** (a 30 giorni di lavoro effettivo) per tutti i lavoratori inquadrati nei livelli D) e D Super) e per tutti i lavoratori conviventi a dimostrazione che crescenti professionalità e competenze necessitano di verifiche accurate.

Previste anche **nuove indennità economiche** e **aumenti retributivi** che scatteranno in due diversi *step* (dal 1° ottobre 2020 e dal 1° gennaio 2021). In particolare gli aumenti retributivi permetteranno alla categoria un recupero del potere di acquisto perso negli ultimi 4 anni a causa dell'inflazione. I nuovi valori saranno definiti con una specifica tabella nel mese di gennaio che introdurrà piccoli incrementi per tutti i livelli a partire dalla badante convivente (Bs), che avrà diritto a 12 euro lordi al mese in più in busta paga. Sempre sul fronte retributivo, alle assistenti familiari che si occupano di due o più anziani non autosufficienti sarà riconosciuta una specifica indennità mensile parametrata su € 100,00 lordi mensili per le lavoratrici conviventi. Novità anche nell'assistenza ai bambini: dal 1° ottobre 2020 la baby sitter sarà inquadrata in un unico livello, il Bs: il nuovo Ccnl ha semplificato questo aspetto eliminando la figura della baby sitter dagli altri due livelli di inquadramento previsti nel precedente testo, che erano rispettivamente As (baby sitter con mansioni occasionali e/o saltuarie) e Cs (per assistenza ai bambini sotto ai 3 anni). Dal punto di vista retributivo è stata, anche in questo caso, introdotta un'indennità *ad hoc* per le lavoratrici che dovranno assistere minori di 6 anni: €. 0,70 lordi l'ora per le lavoratrici non conviventi, e €. 115,76 al mese per chi convive. Per le persone già inquadrate a livello CS o che percepiscono una retribuzione superiore ai nuovi minimi tale indennità verrà assorbita.

Estremamente importante, inoltre, la progettualità connessa all'**aumento dei contributi di assistenza contrattuale** che passano da €.0,03 per ciascuna ora lavorata (€. 0,01 a carico lavoratore e €. 0,02 a carico del datore di lavoro) a €. 0,06 mantenendo invariate le proporzioni: oltre ad un progressivo miglioramento del piano di assistenza sanitaria integrativa che non ha nulla da invidiare a quello di altri settori, la contribuzione verrà in parte utilizzata per finanziare una forma di welfare a vantaggio delle famiglie datrici di lavoro. Le ipotesi sono ancora allo studio ma l'idea portata avanti dalla parte datoriale sarebbe quella di assicurare il datore di lavoro contro il rischio della non autosufficienza mediante prodotti di LTC (long term care) o similari. Si pensa, infatti, che con buone probabilità il datore di lavoro divenuto non autosufficiente e quindi bisognoso di assistenza spenderà la rendita di cui sarà beneficiario in assistenza creando quindi un circolo virtuoso interno al comparto.

Ultima in ordine di citazione ma non certamente per importanza **la formazione**: viene aumentato il monte ore di permessi retribuiti a disposizione dei lavoratori per seguire i corsi dell'Ente bilaterale Ebincolf (da 40 a 64 ore retribuite) e viene nel contempo previsto un aumento retributivo (€. 8,00 o 10,00 lordi mensili a seconda dei livelli di inquadramento) per coloro che potranno dimostrare di

essere in possesso della certificazione delle competenze, la cosiddetta 'patente di qualità' introdotta con la norma tecnica Uni 11766/2019.

Complessivamente, riteniamo che con il nuovo Contratto collettivo del lavoro domestico si sia riusciti a trovare un buon compromesso tra la tutela dei diritti dei lavoratori della categoria e quelli delle famiglie. Un punto di partenza sul quale urge avviare a livello istituzionale un dibattito più ampio sul welfare italiano. Restiamo, infatti, convinti che anche lo Stato, a fronte della crescente domanda di assistenza e del progressivo arretramento del welfare pubblico constatato negli ultimi anni, debba fare la sua parte, riformando il sistema degli aiuti ed ampliando le agevolazioni fiscali attualmente concesse ai datori di lavoro domestico. Solo in questo modo il comparto potrà fare quel salto di qualità che merita e che è già realtà nei numeri.

Alessandro Lupi

Vice presidente Assindatcolf