

Editoriale

## Tra contratto e Covid-19

**Pandemia: un anno particolarmente difficile al servizio dei soci  
Ecco le nuove norme contrattuali per il lavoro domestico**

La preoccupazione continua per la pandemia in corso è una morsa di difficile gestione. Si tratta di un'ansia sottile che attanaglia tutti noi perché impedisce di guardare con serenità al futuro. Tuttavia, bisogna pensare positivo e non soccombere di fronte alle emozioni. **Lo sentiamo come un imperativo categorico in quanto famiglie datrici di lavoro domestico:** oltre alla responsabilità nei confronti dei nostri cari (bambini, ragazzi, anziani), ci preme che colf, badanti e babysitter che assumiamo nelle nostre case, percepiscano questo senso di corresponsabilità diffusa. **Nuova Collaborazione ha da sempre queste attenzioni nel suo Dna.** La nostra associazione datoriale ha cercato di declinarle al meglio in questi mesi difficili del 2020 di emergenza sanitaria per il Coronavirus, sia vigilando e intervenendo, là dove necessario, affinché le norme restrittive non impedissero la necessaria assistenza soprattutto ad anziani, bambini o non autosufficienti tramite personale domestico.

Nuova Collaborazione, in parallelo, ha poi contribuito alla stesura delle nuove

norme del **Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro domestico** siglate lo scorso 8 settembre a Roma. Si tratta di un buon accordo, che non veniva rinnovato dal 2013: mette al centro le esigenze delle famiglie, con alcune soluzioni che permettono anche di far emergere il "nero". **Si tratta di una particolarissima collaborazione quella che si instaura con un rapporto economico che riconosce prestazioni lavorative in ciò che amiamo maggiormente:** gli affetti, prima ancora delle nostre abitudini che vanno curate. Ecco, siamo orgogliosi di poter dire che la nostra storia, iniziata nel lontano 1969, è nata proprio con questo intento: riconoscere giuridicamente, con una contrattazione collettiva, quella speciale alchimia che deve scattare in famiglia. Da sempre ripetiamo che questo è anche un sostegno concreto alla economia e alla occupazione del nostro Paese. Ma la famiglia, purtroppo, continua a restare su tanti fronti l'ultima ruota del carro.

**Alfredo Savia**

*Presidente Nuova Collaborazione*

Il nuovo CCNL del lavoro domestico è entrato in vigore il primo ottobre.  
Avrà durata fino al 31 dicembre 2022.



### Focus

#### Le politiche per la famiglia

### IN EVIDENZA

UNO SPECIALE APPROFONDIMENTO DEDICATO AL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DEL LAVORO DOMESTICO SIGLATO L'8 SETTEMBRE SCORSO

### all'interno

#### Minori

**Babysitter, le nuove opportunità di assunzione**

>p. 2

#### Genitori e figli

**L'aiuto è anche per i nonni**

>p. 2

#### Welfare

**In Italia la grande sfida della «assistenza familiare»**

>p. 3

#### Colf

**Permessi e ricongiungimenti**

>p. 3

#### Badanti

**I giorni e le ore di riposo**

>p. 3

#### Formazione

**Scelta irrinunciabile e premiante**

>p. 4

#### Procedure

**Cambia la lettera di assunzione**

>p. 4

CCNL 2020  
Il nuovo CCNL/1

## Babysitter, non più Cenerentole

Racconto sulla situazione delle babysitter in Italia

**L**e babysitter sono sempre un po' state la Cenerentola del lavoro domestico. Un po' perché ruolo in gran parte delegato alle figlie più grandi di amici chiamate in casa a occuparsi dei bambini più piccoli guadagnando "argent de poche". Non sempre così, ma comunque un paradosso, perché si tratta di un compito importante. Nuova Collaborazione, da almeno cinque anni, eroga corsi formativi per chi si occupa di bambini. Sul modello internazionale, più di recente, si sono sviluppati anche siti che incrociano domanda e offerta, senza però poi preoccuparsi più di tanto che si giunga un vero

contratto. L'urgenza, invece, c'è. Secondo i dati forniti dall'Inps lo scorso settembre e riportati da Il Sole 24 Ore, per il "bonus baby-sitting" - concepito per pagare la retta dei centri estivi, la babysitter e, dal 17 giugno in poi, anche i nonni o altri parenti che hanno preso in carico i minori - le domande arrivate all'Istituto sono state 1 milione e 270 mila. Sono state presentate da 812mila soggetti (per più posizioni), per un importo di 970 milioni, ovvero il 62% della dote messa a disposizione. A oggi il 37% dei genitori che hanno ottenuto il bonus non lo ha ancora speso mentre il 63% lo ha utilizzato tramite il Libret-



to famiglia per pagare il prestatore occasionale. La scelta delle parti sociali di incentivare le assunzioni di babysitter grazie al nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro guarda dunque lontano.

R.M.

## Le opportunità per genitori, bambini (e nonni)

**L**'indennità prevista per le babysitter che assistono un bambino con meno di sei anni di età ammonta ora - con il nuovo CCNL domestico - a 115,76 mensili, mentre, per le badanti addette a più persone non autosufficienti l'indennità raggiunge quota 100,00 mensili. Ma l'indennità non è l'unica novità che riguarda chi si occupa di bambini.

**Alle babysitter assunte dopo il 1° ottobre 2020 - data di entrata in vigore della parte normativa del CCNL - non viene più attribuito il livello CS (C Super), inquadramento (di partenza) in cui confluivano tutte le figure addette all'assistenza di perso-**

ne non autosufficienti, inclusi i bambini più piccoli. L'età sino alla quale il bambino andava considerato "persona non autosufficiente" era controversa e per tanto fonte di contenzioso. **Il nuovo livello di inquadramento professionale per tutte le babysitter è ora il BS (B Super - euro 868,24)** che parte da una retribuzione inferiore rispetto a quella precedente (C Super - euro 984,01). In effetti, con l'indennità, la retribuzione complessiva del BS risulta così equiparata a quella del CS; tuttavia, trattandosi di una indennità legata all'età del bambino, questa verrà meno con il compimento dei 6 anni. **La novità più interessante sta nel fatto che, contrariamente al passato, sarà ora possibile assumere babysitter addette all'assistenza di bambini fino a 6 anni di età a tempo parziale - sino a 30 ore a settimana - anche in regime di convivenza,** con una indennità, riproporzionata: € 81,10 mensili da aggiungere alla retribuzione di 607,68 euro per un totale di € 688,78 mensili.

**Si tratta di una novità assoluta in quanto, in precedenza, tutti i lavoratori addetti all'assistenza di persone non autosufficienti in regime di convivenza (con vitto e alloggio)**

**potevano essere assunti esclusivamente "a tempo pieno".** Ovvero, con lo stipendio del CS convivente (984,01 euro mensili).

Tutto ciò comporta un risparmio in favore dei datori di lavoro che sono coinvolti.

**La babysitter convivente a orario ridotto, peraltro, si adatta meglio alle esigenze di quei genitori che avendo un impegno professionale a tempo parziale, oppure in modalità, hanno più tempo da dedicare ai propri figli.**

Il sostegno dei nonni, in questo caso, rimarrà utile e importante (laddove possibile), ma risulterà essere meno gravoso per l'intera famiglia. Questa soluzione appare più idonea anche per le famiglie in cui è uno solo dei genitori a lavorare, a condizione di avere la disponibilità di un alloggio per la babysitter la quale, a sua volta, avrà la possibilità di impegnarsi a ore presso un altro datore di lavoro, percependo un reddito ulteriore di lavoro.

Ai non conviventi part-time addetti a persone non autosufficienti vanno invece 887,90 euro mensili per 30 ore settimanali.

R.N.C.



**Il nuovo CCNL/2**

## La grande sfida della «assistenza familiare»

Uno strumento adeguato alle modificate esigenze della vita quotidiana

**N**uova Collaborazione ha salutato con soddisfazione la firma del nuovo **Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro domestico**, avvenuta l'8 settembre a Roma con le parti sociali. La normativa è formata da 54 articoli: è stata stabilita una durata fino al 31 dicembre 2022. **L'accordo fornisce nuove prospettive sia per le famiglie datrici di lavoro sia per colf, badanti e babysitter in un momento particolarmente delicato come l'emergenza del Coronavirus.**

Il nuovo contratto, in particolare, introduce la definizione di "assistenti familiari" per colf, badanti e babysitter che continueranno ad avere il loro specifico inquadramento.

Si tratta di un passaggio culturale molto significativo con l'introduzione di questo concetto. **La grande sfida della assistenza familiare è ciò che avremo di fronte nei prossimi anni: riconoscerlo in un documento che riguarda oltre 850mila posizioni lavorative in Italia, in qualche modo, è un gesto "politico" nel senso più alto del termine.**

Perché è anche espressione del mai sospeso impegno per l'emersione del lavoro nero, che riguarderebbe almeno altrettanti lavoratori e lavoratrici.

Vi sono comunque innovazioni significative legate al nuovo Contratto collettivo del lavoro domestico.

La prima riguarda **il riconoscimento economico, a far data dal 1° ottobre 2021, per quei lavoratori che ottengono la certificazione delle proprie competenze professionali a seguito di un percorso di formazione professionale** (erogato gratuitamente dal nostro sistema), al fine di incentivare la professionalità dei lavoratori domestici. La seconda è l'intesa per una prestazione di natura mista (sanitaria/assistenziale) in favore dei datori di lavoro e che è al momento allo studio (e su cui ci impegnamo a darvi conto non appena vi saranno novità di rilievo).

**La parte normativa del nuovo contratto è entrata in vigore il 1° ottobre**

**scorso, mentre gli aumenti salariali entreranno a regime dal primo gennaio 2021.** L'incremento della retribuzione sarà contenuto: 12 euro mensili per un livello BS full time, in termini di retribuzione oraria si tratta di un ritocco di qualche centesimo, anche per i livelli B e CS.

**Le famiglie, oggi, sono sempre più care giver degli anziani in aumento.**

In questa direzione assume un particolare rilievo ciò che il nuovo CCNL per il lavoro domestico prevede circa l'assunzione di badanti diurne per dare il cambio alle titolari quando sono a riposo. Tecnicamente, è stata apportata una modifica alla "tabella G": si potranno in questo modo coprire i riposi sia settimanali sia giornalieri, per esempio le due ore di stop alle quali ha diritto la badante nel corso della giornata.

Il personale di Nuova Collaborazione, nelle diverse sedi sul territorio, è a disposizione delle famiglie che abbiano necessità di approfondire o di essere seguite come datrici di lavoro.

**Si comprende in queste attività a favore dei soci la natura di servizio e di consulenza della associazione.**

Che è poi l'intento di mettere a disposizione competenze e capacità perché le famiglie possano vivere senza ulteriori affanni la responsabilità di essere datori di lavoro.

**In questo contesto, Nuova Collaborazione è contenta e consapevole delle sue radici.** E cioè di essere nata proprio con l'obiettivo di giungere a un Contratto Collettivo Nazionale per il Lavoro domestico, che all'epoca non esisteva e che venne poi firmato la prima volta nel 1974. La grande sfida della assistenza familiare nasce tutta da questa scelta. La possibilità, cioè, di avere strumenti sempre più adeguati per rispondere alle esigenze della vita quotidiana e sostenere la famiglia come base fondamentale della nostra società.

C.D.

**Il nuovo CCNL/3**

## Grandangolo sulle varie novità

**L**a badante che presta assistenza a più di una persona non autosufficiente, ha diritto a un'indennità aggiuntiva. Nasce la figura dell'assistente educatore formato, assunto con lo scopo di seguire persone con disabilità psichica, o disturbi dell'apprendimento/relazionali, all'interno di un progetto educativo specifico. Le collaboratrici assunte con livelli B, BS, CS (per qualsiasi contratto) o DS (solo non conviventi), in possesso della certi-

**NC** NUOVA COLLABORAZIONE  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE DATORI DI LAVORO DOMESTICO



ficazione di qualità, avranno diritto a un'indennità aggiuntiva. Sono alcune delle moltissime novità contenute nel nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro domestico.

Ai fini del versamento dei contributi relativi alla Cas.SaColf, sono state stabilite un massimo di ore settimanali convenzionali per i contratti notturni di presenza e assistenza. Per la presenza, anche se la badante viene assunta con un full-time 54 ore, ai fini della Cas.SaColf sono conteggiate solo 30 ore settimanali mentre, per l'assistenza notturna, 48 ore. Il periodo di prova aumenta a 30 giorni di effettivo lavoro per tutti i conviventi. Dal primo ottobre, inoltre, si possono utilizzare i permessi retribuiti anche per incombenze legate al rinnovo del permesso di soggiorno o ricongiungimento familiare.

R.T.

Sul sito della nostra associazione aggiornamenti e spiegazioni sul nuovo contratto in vigore:

[www.nuovacollaborazione.com](http://www.nuovacollaborazione.com)



I percorsi per qualificarsi

## La formazione, scelta irrinunciabile. E premiante

**L**a formazione diventa una scelta irrinunciabile e premiante sia per i datori sia per i lavoratori domestici. Personale più qualificato e preparato per essere «assistente familiare». **E dal 1° ottobre 2021, recita l'articolo 34 del nuovo Ccnl, colf, badanti e babysitter (livelli B, B super, C super e D super) in possesso di certificazione di qualità rilasciata al termine di un corso, possono avere diritto a una indennità mensile compresa tra gli 8 e i 10 euro.**

**I percorsi formativi (che, ovviamente, contemplano le norme contenute nel nuovo Contratto nazionale) sono gratuiti. Comprendono moduli di teoria e di pratica, affidati a un team di docenti preparati e professionisti del settore domestico, in allineamento con le direttive ufficiali di Ebincolf.** Al termine del percorso formativo, i partecipanti che avranno seguito con costanza riceveranno un attestato di partecipazione. Inoltre, tutti gli iscritti con esperienza lavorativa consolidata potranno accedere all'esame di Certificazione Ebincolf, ottenendo un certificato di qualità e competenza. Si tratta di una scelta impor-

tante: **l'aggiornamento professionale viene incentivato.** Per questo, come recita l'**articolo 20**, «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». Lo stesso articolo 20 precisa che «fermi i requisiti sopra indicati, per la frequenza di corsi di formazione finanziati o comunque riconosciuti dall'ente bilaterale Ebincolf» **il monte ore annuo dei permessi retribuiti ammonta a 64 ore.** In parte potranno venire utilizzare anche per le eventuali attività formative previste dalla normativa e necessarie per il rinnovo dei titoli di soggiorno. **«In tale ottica i datori di lavoro favoriranno la frequenza, da parte dei lavoratori, a corsi di formazione specifici, gestiti da Enti pubblici ovvero organizzati o riconosciuti dagli Enti bilaterali, anche finalizzati al rinnovo dei titoli di soggiorno».**

R.F.M.



Il nuovo CCNL/4

## Più dettagliata la lettera di assunzione

**P**ur ricordando che «la forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni di calendario» il nuovo Ccnl del lavoro domestico dedica alla lettera di assunzione l'articolo 6 dove specifica che vanno indicati, oltre ad eventuali clausole specifiche, almeno 15 punti. Tra questi figurano, per esempio, la data dell'inizio del rapporto di lavoro; il livello di appartenenza, mansione; la durata del periodo di prova; l'esistenza o meno della convivenza; la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro. Per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovrà indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza purché in costanza di rapporto di lavoro. Negli uffici di Nuova Collaborazione sono a disposizione dei soci le bozze standard di questi documenti.



**Siamo operativi anche online e con numeri dedicati che trovate sul sito**

### Sede Centrale

**TORINO:** Piazza Lagrange 2 - 10123 Tel. 011.51.84.282 r.a. Fax 011.51.72.777 - [ncto@nuovacollaborazione.it](mailto:ncto@nuovacollaborazione.it)

**MILANO:** Via Lambro 4 - 20129  
Tel. 02.20.46.998 Fax 02.20.47.100 - [ncmi@nuovacollaborazione.it](mailto:ncmi@nuovacollaborazione.it)

**GENOVA:** Via XX Settembre 5/8 scala destra 4° piano - 16121  
Tel. 010.59.29.09 - 010.57.40.124 Fax 010.54.59.386  
[ncge@nuovacollaborazionegenova.it](mailto:ncge@nuovacollaborazionegenova.it)

**BOLOGNA:** Via Don Minzoni 5/b - 40121  
Tel. 051.25.48.50 Fax 051.24.96.81 - [nc@nuovacollaborazionebologna.it](mailto:nc@nuovacollaborazionebologna.it)

**ROMA:** Via Ferdinando Galiani 49 - 00191  
Tel. 06.36.38.16.55 Fax 06.32.97.762  
[nuovacollaborazioneroma@gmail.com](mailto:nuovacollaborazioneroma@gmail.com)

**FIRENZE:** Via Cavour 104 - 50129  
Tel. 055.23.96.935 Fax 055.26.78.989  
[nuovacollaborazione@virgilio.it](mailto:nuovacollaborazione@virgilio.it)

**CAGLIARI:** Viale Regina Margherita 79 - 09124  
Tel. 070.66.95.55 - [nccagliari@nuovacollaborazione.it](mailto:nccagliari@nuovacollaborazione.it)

**BIELLA:** Via Oberdan 9 - 13900  
Tel. 015.22.179 Fax 015.25.23.617 - [cafbiella2@agricoltorivercelli.it](mailto:cafbiella2@agricoltorivercelli.it)

**ALBA:** Piazza Risorgimento 5 - 12051  
Tel. 0173.36.31.05 - [ncalba@nuovacollaborazione.it](mailto:ncalba@nuovacollaborazione.it)

**FROSINONE:** Strada Statale 214 n°12 - 03100 (loc. Madonna della Neve)  
- ATINA - Via G. Visocchi 6 - 03042 Tel. 347.18.67.207  
[nuovac.frosinone@libero.it](mailto:nuovac.frosinone@libero.it)

**VERCELLI:** Via G.Ferrari 11 - 13100  
Tel. 0161.21.71.33 - Fax 0161.60.03.59 - [cafvc2@agricoltorivercelli.it](mailto:cafvc2@agricoltorivercelli.it)  
- P.zza Zumaglini 14 - 13100 Tel. 0161.25.08.31 - 335.52.39.384  
Fax 0161.56.231 - [paghe2@agricoltorivercelli.it](mailto:paghe2@agricoltorivercelli.it)