

**Verbale della riunione del 29 gennaio 2016 delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatari del CCNL Colf e Badanti del 19/7/2006 del rinnovo del 28/5/2008.**

Le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del contratto collettivo nazionale per il personale addetto alla conduzione familiare sottoscritto in data 19/7/2006 venuto a scadenza il 31/12/2007 e rinnovato il 28/5/2008 e successivamente aggiornato con verbale del 7 febbraio 2010 e del 8 maggio 2013 che costituiscono parte integrante del contratto, si sono nuovamente riunite a richiesta di tutte le parti in data 29 gennaio 2016 per prendere in esame l'opportunità di integrazioni e modifiche rese necessarie per rendere maggiormente competitivo il contratto di lavoro al fine di favorirne una maggiore diffusione ed applicazione indispensabile.

Si precisa che modifiche sono sempre state valutate ed realizzate nel rispetto degli interessi di entrambe le parti.

Sono presenti :

la **FEDERPROPRIETA'** rappresentata dal Presidente Massimo Anderson;

l'**UPPI** rappresentata dal Vicepresidente geom. Angelo De Nicola;

la **CONFAPPI** rappresentata dal Presidente Avv. Silvio Rezzonico;

la **FEDER.CASA CONFSAL** rappresentata dal Segretario Generale Gianluigi Pascoletti

E

la **FESICA CONFSAL** rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani;

la **CONFSAL FISALS** rappresentata dal Segretario Nazionale Filippo Palmeri;

con l'assistenza della **CONFSAL** rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi.

Si sono effettuate delle integrazioni di alcuni articoli del precedente contratto rinnovato dalle parti in data 25/5/2008 ed in data 13 maggio 2013, peraltro previste nel originario testo contrattuale e specificamente:

L'art 5 del CCNL ( Categorie dei lavoratori ) viene così riscritto ed integrato con il segunte testo:

I prestatori di lavoro si suddividono in 6 categorie:

**BADANTI**

**Prima Categoria Super**

appartengono a questa categoria i lavoratori in possesso di attestati professionali o diplomi specifici riconosciuti. (puericoltore diplomato, infermiere diplomato generico, assistente geriatrico diplomato, e istitutore diplomato) con piena autonomia decisionale.

**Prima categoria**

appartengono a questa categoria lavoratori che in piena autonomia presiedono all'andamento della casa o che svolgano mansioni qualificate con elevata competenza (governante, capo-cuoco, maggiordomo, assistente ai malati, assistente agli anziani, assistente ai portatori di handicap e assistente all'infanzia).

**COLLABORATORI FAMILIARI**

**Seconda categoria Super**

appartengono a questa categoria i collaboratori familiari che svolgono mansioni inerenti all'andamento della casa ed all'assistenza di persone con capacità e conoscenze tecniche

*Silvio Rezzonico*  
*Massimo Anderson*  
*Angelo De Nicola*  
*Gianluigi Pascoletti*  
*Bruno Mariani*  
*Filippo Palmeri*  
*Marco Paolo Nigi*

acquisite assistente a persone anche parzialmente autosufficienti, cameriere, cuoco, autista e custode senza autonomia decisionale.

#### **Seconda categoria**

appartengono a questa categoria collaboratori familiari che svolgono assistenza persone (anziani e bambini) autosufficienti o parzialmente autosufficienti ed alla attività connesse alle esigenze di vitto e della pulizia della casa dei residenti senza autonomia decisionale.

#### **COLF**

#### **Terza categoria**

appartengono a questa categoria i lavoratori generici addetti esclusivamente alle pulizie della casa, addetto al giardinaggio ordinario dell'abitazione, addetto agli animali domestici ecc. con anzianità superiore a 18 mesi (maturata anche presso datori di lavoro diversi).

#### **Quarta categoria**

Lavoratori generici, addetti alla pulizia della casa, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 18 mesi.

**L'art. 7 del CCNL (Passaggio dalla quarta alla terza categoria) viene così riscritto ed integrato con il seguente testo:**

Il lavoratore assunto alla 4° cat. di cui all'art. 5 sarà automaticamente inquadrato nella 3° cat. dopo 24 mesi di servizio effettivo.

**Nel periodo di servizio effettivo non sono conteggiati periodi di assenza dal lavoro per aspettativa, congedo di maternità, malattia o infortunio di durata superiore ai 30 giorni.**

**L'art. 9 del CCNL (Periodo di prova) viene così riscritto ed integrato con il seguente testo:**

Il periodo di prova, regolarmente retribuito, non potrà superare i 45 giorni di lavoro effettivo per la categoria 1° super, 30 giorni di lavoro effettivo per la 1° categoria, 15 giorni di lavoro effettivo per la 2° cat super e per la 2° cat e 8 giorni di lavoro effettivo per la 3° cat. e per la 4° cat.

Durante il periodo di prova il contratto può essere risolto da ambo le parti in qualsiasi momento, con preavviso di almeno 5 giorni.

Per le categorie 1° super e 1° il lavoratore è tenuto a dare, durante il periodo di prova, almeno 8 giorni di preavviso vista la particolarità delle mansioni a lui delegate.

Scaduto il periodo di prova, senza che sia stata data disdetta, il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato ed il periodo di prova va computato a tutti gli effetti.

**L'art. 11 del CCNL (Contratto a tempo determinato) viene così riscritto ed integrato con il seguente testo:**

L'assunzione dei lavoratori può essere effettuata a tempo determinato secondo quanto previsto dal dlgs 81/2015 art 19.

L'assunzione a tempo determinato deve avvenire obbligatoriamente in forma scritta e la durata massima non può essere superiore a 36 mesi.

Quando la durata iniziale del contratto è inferiore ai 36 mesi il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato.

*RLG*  
*JP*

*De Mola*  
*S. M. P.*

*RA RY*

*Mano Ce*

*MDN 2*

Il numero delle proroghe deve essere contenuto nel numero massimo di cinque nei tre anni, a prescindere dal numero dei contratti ai quali si riferiscono .

La sesta proroga comporta la trasformazione del contratto a tempo interminato

**L'art 15 del CCNL (Riposo settimanale) viene così riscritto ed integrato con il seguente testo:**

Il riposo settimanale è di 36 ore: deve essere goduto per 24 ore nella giornata concordata tra le parti al momento dell'assunzione . Esso è irrinunciabile. Nel caso in cui ci sia la necessità di lavorare nella giornata di tale riposo il lavoratore avrà diritto alla maggiorazione prevista del 60 % . Le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti. Nel caso in cui fosse richiesta la prestazione lavorativa durante tale riposo lo stesso può essere spostato , di comune accordo , in altra giornata. Le ore non recuperate verranno retribuite con la maggiorazione del 40%

**L'art. 26 del CCNL (Trattamento di malattia) viene così riscritto ed integrato con il seguente testo:**

Superato il periodo di prova, in caso di malattia, viene garantita al lavoratore la conservazione del posto di lavoro per il seguente periodo , salvo l'eventuale maggiore durata stabilita nel contratto individuale, :

20 giorni di calendario per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 12 mesi ;

45 giorni di calendario per i lavoratori con anzianità di servizio superiore ai 12 mesi ,

Ai lavoratori assenti per malattia , il datore di lavoro corrisponderà le indennità di malattia, per il seguente periodo:

**10 giorni complessivi nell' anno civile** ( 1 gen- 31 dic) ai lavoratori fino a 12 mesi di anzianità;

**20 giorni complessivi nell'anno civile** ( 1 gen – 31 dic ) ai lavoratori con anzianità superiore a 12 mesi;

Le indennità dovute a titolo di malattia saranno erogate secondo le seguente quantificazione

1. Per i primi 3 giorni di malattia, l' indennità sarà pari il 50% della retribuzione globale di fatto;
2. Dal 4 ° giorno sino al 10° giorno, l' indennità sarà pari al 100% della retribuzione globale di fatto;
3. Dal 11° giorno al 20° giorno, se dovuti, l'indennità sarà pari al 50 % della retribuzione globale di fatto;

Le indennità di cui sopra vengono corrisposte con esclusione della giornata di riposo settimanale e l'aggiunta della quota vitto ed alloggio nel caso in cui lavoratore non sia degente presso il domicilio del datore di lavoro

Per i primi tre giorni di malattia l'indennità rimane a carico del datore di lavoro, per il restante periodo provvede l'Ebilcoba, sempre che i datori di lavoro abbiano comunque versato all' Ente almeno 12 mesi di contributi.

I contributi versati sono considerati acquisiti e saranno valutati ai fini del pagamento dell' indennità di malattia anche se sono stati versati per un lavoratore diverso da quello in quel momento alle proprie dipendenze e che ha diritto all'indennità."

Le assenze per malattia debbono essere giustificate secondo quanto previsto dall'art. 20, co. 2.

RA EG S. M. P. De M. A. C. M. P. N. 3

La malattia avvenuta in periodo di prova o di preavviso ne sospende la decorrenza.  
Lo stesso vale per la malattia sorta durante il periodo di ferie.

**L'art. 27 del CCNL ( Infortunio) viene riscritto ed integrato con il segunte testo:**

In caso di infortunio, al lavoratore che abbia superato il periodo di prova, convivente o non convivente, spetta la conservazione del posto per almeno 45 giorni di calendario.

I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro sono da calcolarsi nell'anno civile intendendosi per tale periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro con prognosi superiore a tre giorni, spettano le prestazioni di legge erogate dall'Istituto nazionale infortuni sul lavoro. Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare gli infortuni nei seguenti termini:

- entro le 24 ore, in caso di morte o pericolo di morte .
- entro 2 giorni dall'accertamento per quelli con prognosi superiore a tre giorni.

La denuncia deve essere redatta sull'apposito modulo distribuito dall'INAIL e corredata dal certificato medico.

Altra denuncia deve essere rimessa entro 2 giorni dall'evento all'autorità di pubblica sicurezza.

Qualora la prognosi indicata nel certificato rilasciato dal pronto soccorso non sia pari od inferiore a tre giorni di calendario , il datore di lavoro attualmente non l'obbligo di denunciare l' infortunio all' Inail .

Con l' emanazione e l' entrata in vigore del decreto legge in attuazione dell' art 8 e 18 comma 1 lett r dlg 81\2008 sarà obbligatoria anche la comunicazione all' Inail, a fini statistici, dell' infortunio con assenza inferiore a tre giorni .

Poiché le prestazioni economiche dell'INAIL hanno inizio a partire dal quarto giorno, il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale per i primi quattro giorni, comprensivi di quello in cui l'infortunio è avvenuto.

**L'art. 30 del CCNL (Minimi retributivi ) viene riscritto ed integrato con il segunte testo :**

I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D, E, F G H I allegate al presente contratto e sono rivalutati annualmente a partire dal secondo anno successivo all' entrata in vigore del presente contratto.

**L'art. 31 del CCNL (Vitto ed alloggio) viene riscritto ed integrato con il segunte testo:**

L'ambiente di lavoro non deve recare pregiudizio all'integrità fisica e morale del lavoratore, il vitto dovuto deve assicurargli una nutrizione adeguata per qualità e quantità.

Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo al fine di salvaguardarne la dignità e la riservatezza.

I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella I allegata al presente contratto e sono rivalutati annualmente a partire dal secondo anno dell'entrata in vigore del presente contratto

*Lu. M. M. De Miele* *Q* *BLL*  
*RA G* *SP* *MAN*

**L'art. 33 del CCNL (Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto ed alloggio) viene riscritto ed integrato con il seguito testo:**

Le retribuzioni minime e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal presente contratto, sono variati in misura pari all'80% della variazione del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'ISTAT per quanto concerne le retribuzioni minime contrattuali e in misura pari al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio.

Le variazioni determinate ai sensi del comma precedente avranno in ogni caso decorrenza dal 1° gennaio del secondo anno successivo all' entrata in vigore del presente contratto .

**L'art. 34 del CCNL (Tredicesima mensilità) viene riscritto ed integrato con il seguito testo:**

Spetta ai lavoratori una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale comprensiva dell' indennità sostituiva di vitto ed alloggio, da corrispondere in occasione del Natale.

Per coloro le cui prestazioni non raggiungessero un anno di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.

La tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli enti preposti.

**L'art. 41 del CCNL (Decorrenza e durata) viene riscritto ed integrato con il seguito testo:**

Il presente contratto, sostitutivo del precedente scaduto il 31.12.2014, entrerà in vigore dal 1 febbraio 2016 scadrà il 31 gennaio 2020, ferma restando la possibilità di modifiche, a richiesta delle parti.

**Le tabelle retributive allegate al precedente CCNL sono così modificate ed integrate**

#### TABELLE RETRIBUTIVE

**A) PRIMA CATEGORIA SUPER € 1.340,82**

(badanti - lavoratori in possesso di diplomi specifici)

divisore orario per convivente : 234 = € 5,73

divisore orario per non convivente: 173 = € 7,74

**B) PRIMA CATEGORIA € 1.284,66**

(badanti - assistenza alle persone - lavoratori con piena autonomia decisionale)

divisore orario per convivente : 234 = € 5,49

divisore orario per non convivente: 173 = € 7,42

**C) SECONDA CATEGORIA SUPER € 980,00**

(collaboratori familiari – addetti alla casa lavoratori senza autonomia decisionale, assistenza a persone autosufficienti o parzialmente autosufficienti senza diploma ma solo con esperienza lavorativa)

divisore orario per convivente : 234= € 4,18

divisore orario per non convivente: 173 = € 5,66

*AR*

*72*  
*12/11*  
*Schiavone* *CE* *CA* *PN*  
*MPN* 5

**D) SECONDA CATEGORIA € 941,00**

(Collaboratori familiari - addetti alla casa assistenza a persone autosufficienti o parzialmente autosufficienti ed attività connesse alle casa senza autonomia decisionale )

divisore orario per convivente : 234 = € 4,02

divisore orario per non convivente: 173 = € 5,43

**E) TERZA CATEGORIA € 850, 00**

(colf - lavoratori generi addetti alla pulizia della casa con esperienza lavorativa superiore 18 mesi )

divisore orario per convivente :234 = € 3,63

divisore orario per non convivente : 173 = 4,91

**F) QUARTA CATEGORIA € 620, 00**

(colf - lavoratori generici addetti alla pulizia con esperienza lavorativa inferiore a 18 mesi )

divisore orario per convivente : 234 = € 2,64

divisore orario per non convivente: 173 = € 3,58

**G) DISCONTINUE PRESTAZIONI ASSISTENZA NOTTURNA**

E' prevista la maggiorazione pari al 20% rispetto alle tariffe dei livelli di riferimento.

**H) PRESTAZIONI ESCLUSIVAMENTE D'ATTESA**

E' prevista una categoria unica con la retribuzione di € 613,80

**I) VALORI CONVENZIONALI VITTO E ALLOGGIO**

Pranzo e/o colazione € 1,90 al giorno

Cena € 1,90 al giorno

Alloggio € 1.64 al giorno

Totale 5,44

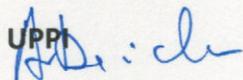
(le tabelle avranno decorrenza dal 1 febbraio 2016 )

Il presente verbale viene sottoscritto da tutte le parti firmatarie del CCNL Colf e Badanti .

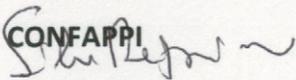
FEDERPROPRIETÀ



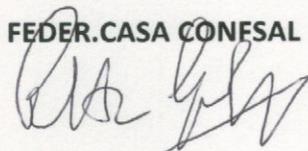
UPPI



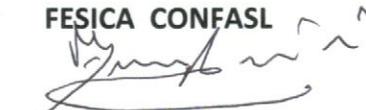
CONFAPPI



FEDER.CASA CONESAL



FESICA CONFASL



CONFSAI



CONFASL FISALS

