

Colf e badanti: rinnovato il CCNL



di PAOLO MANCINELLI-

VITERBO – Per quanto concerne le figure professionali di colf e badanti, lo scorso 4 maggio 2023, è stato rinnovato il CCNL relativo alle lavoratrici e ai lavoratori del settore.

Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro introduce rilevanti modifiche, in particolare, per quanto riguarda, i minimi retributivi tabellari, il vitto e l'alloggio e alcuni altri importanti istituti previsti dal CCNL stesso. Il contratto decorre a partire dal 1° gennaio 2023 e scadrà il 31 dicembre 2025.

Il rinnovo più interessante riguarda sostanzialmente l'aumento dei minimi di retribuzione, i quali vengono adeguati annualmente in misura pari all'80% della variazione del costo della vita rilevato dall'ISTAT .

Anche i valori dell'indennità sostitutiva di "vitto e alloggio" vengono ritoccati in aumento e fissati in € 6,47 giornalieri (€ 2,26 per ciascun pasto ed € 1,95 per l'alloggio). Tali valori convenzionali di vitto e alloggio vengono poi adeguati annualmente in misura pari al 100% della variazione del costo della vita rilevato dall'ISTAT.

Per quanto riguarda l'orario normale di lavoro il lavoratore convivente può uscire dall'abitazione del datore di lavoro per un riposo intermedio di 2 ore, mentre, sempre per il lavoratori conviventi, i riposi di 24 ore consecutive delle 36

totali spettanti dovranno essere godute la domenica o nel giorno concordato tra le parti al momento dell'assunzione; mentre per i lavoratori non conviventi il riposo settimanale è di 24 ore e deve essere goduto di domenica.

Nota da evidenziare riguarda il lavoratore privo di cittadinanza italiana il quale può accordarsi con il datore di lavoro per accumulare le ferie nell'arco massimo di un biennio.

Altro elemento modificato dalla nuova contrattazione collettiva riguarda i casi di malattia, per cui la conservazione del posto in caso di anzianità di servizio superiore a 12 mesi è elevata a 90 giorni di calendario; mentre in riferimento alle malattie superiori a 3 giorni, per aver diritto al rimborso da parte di Ebilcoba dell'indennità anticipata, il datore di lavoro deve dimostrare l'avvenuto pagamento all'Ente di almeno 12 mesi di contributi.

Nel caso di malattie superiori a 20 giorni, con assunzione di un sostituto, l'Ebilcoba rimborserà i contributi previdenziali dovuti al sostituto per 10 giorni (sempre che il datore di lavoro dimostri l'avvenuto pagamento all'Ente di almeno 12 mesi di contributi).

Come in tutti i CCNL viene prevista anche l' Assistenza Integrativa, per cui il contributo per il finanziamento della bilateralità viene elevato ad € 0,06 orari, di cui € 0,02 a carico del lavoratore.

Ultimo aspetto, ma non per importanza, riguarda il lavoro a termine dove nei contratti superiori a 12 mesi è richiesta una causale, quale, ad esempio, sostituzione di lavoratori malati, infortunati o in maternità, sostituzione di lavoratori in ferie, assistenza extra-domiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedale, casa di cura, residenze sanitarie, ecc.

Ciò considerato, il contratto a termine non potrà mai superare la durata dei 24 mesi e le eventuali proroghe, all'interno del periodo di 24 mesi, dovranno essere sempre giustificate da ragioni oggettive, e comunque potranno essere effettuate al massimo 4.

Il contratto decorre dal 1° gennaio 2023 e scadrà il 31 dicembre 2025.