

## Reddito di emergenza: per ottenere il prolungamento è richiesta la presentazione di nuova domanda

**Il decreto Agosto contempla la possibilità di richiedere una nuova mensilità di REM. Trattandosi di attività che contribuisce al punteggio ministeriale è opportuna un particolare attenzione a tale attività**

L'art. 23 del D.L. n. 104/2020 (decreto Agosto) ha previsto l'**erogazione aggiuntiva di una ulteriore mensilità del Reddito di Emergenza (REM)**, la prestazione, introdotta dall' art. 82 del D.L. n. 34/2020 misura straordinaria di sostegno al reddito per supportare i nuclei familiari in condizioni di difficoltà economica causata dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, in possesso dei requisiti di residenza, economici, patrimoniali e reddituali indicati all'articolo 82 del decreto stesso.

Si tratta di una notizia di rilievo per la nostra attività considerato che la domanda REM rientra tra quelle statisticabili e contribuisce a determinare il punteggio sul quale viene poi calcolato il finanziamento di ogni singolo Ente di Patronato.

INPS con la [circolare n. 102/2020](#) fornisce indicazioni sulle modalità di richiesta delle mensilità del REM.

**Termini per la richiesta:** il REM potrà essere richiesto all'Inps, da un componente del nucleo familiare esclusivamente on line, a partire dal 15 settembre 2020 ed **entro il termine perentorio del 15 ottobre 2020**. La nuova domanda riguarda tutti i nuclei familiari, anche quelli che hanno già percepito il beneficio nei mesi scorsi.

**Requisiti:** nessuna novità in ordine ai requisiti richiesti per accedere alla prestazione, di seguito elencate:

a) possesso nel mese di Maggio 2020 di un reddito del nucleo familiare di importo non superiore all'importo REM (400 o 800 a seconda della

### In questo numero:

*Reddito di emergenza: per ottenere il prolungamento è richiesta la presentazione di nuova domanda;*

*Congedo Covid: sino al 31 dicembre 2020, se il figlio under 14 è in quarantena per chi non potrà effettuare lo smart working;*

*INPS: precisazioni sulla gestione della domande di prepensionamento dei poligrafici;*

*Malattie Professionali: aumentano le denunce e diminuiscono i riconoscimenti;*

*Corte di Cassazione: licenziamento ed indennità NASpl.*

### Immigrazione:

*Emersione dei rapporti di lavoro: Il contributo forfettario per i rapporti di lavoro irregolari; Gli adempimenti contributivi dei datori di lavoro.*

*Lavoratori domestici Rinnovato il CCNL.*

## La richiesta di un ulteriore mensilità del Reddito di Emergenza è subordinata all'invio di una nuova domanda telematica. I requisiti e le condizioni per ottenere il beneficio sono invariati rispetto al passato

composizione del nucleo familiare);

b) possesso di un valore ISEE, attestato da una DSU valida al momento della presentazione della domanda, inferiore a 15mila euro, non è valida, ai fini della richiesta del Rem, l'attestazione ISEE riferita al nucleo ristretto;

c) un patrimonio mobiliare familiare al 31-12-2019 inferiore a € 10.000, accresciuto di € 5.000 per ogni componente successivo al primo, fino a un massimo di € 20.000. Il predetto massimale è incrementato di € 5.000 per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza come definita ai fini ISEE;

d) residenza in Italia (non è prevista una durata minima di permanenza) al momento della presentazione della domanda.

**Importo:** è determinato in un ammontare pari a € 400, moltiplicati per il corrispondente parametro della scala di equivalenza fino ad un massimo di 2, corrispondente a 800 euro, ovvero fino ad un massimo di 2,1 (840 euro) nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti componenti in condizioni di disabilità grave o non autosufficienza come definite ai fini Isee.

**Cumulabilità e incompatibilità:** Il REM non è compatibile con la percezione di indennità derivanti da bonus COVID-19, erogate ad uno dei componenti il nucleo familiare. Non è compatibile con la presenza nel nucleo familiare di componenti che, al momento della domanda, siano titolari di pensione diretta o indiretta, ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità o di una prestazione assistenziale come l'Assegno Sociale.

Il Rem è incompatibile con la presenza, nel nucleo familiare, di uno o più componenti titolari, al momento della presentazione della domanda, di rapporti di lavoro dipendente la cui retribuzione lorda complessiva sia superiore alla soglia massima di reddito familiare, individuata in relazione alla composizione del nucleo (quindi tra 400 a 840 euro al mese). Nel caso i componenti percepiscano trattamenti di integrazione salariali (es. CIGO, ASO, CIGD) la verifica del requisito viene effettuata sulla base della retribuzione teorica del lavoratore, desumibile dalle denunce aziendali, che tiene conto delle voci retributive fisse. Infine è prevista incompatibilità con la percezione del Reddito e della Pensione di cittadinanza.

**Verifiche:** l'Inps precisa che la verifica delle incompatibilità avviene nella fase conclusiva dell'istruttoria della/e domanda/e presentata/e dall'utente e ne condiziona l'accoglimento.

Il controllo di compatibilità verrà effettuato dall'Istituto alla conclusione dell'istruttoria sugli altri requisiti e la domanda sarà accolta solo se non viene rilevato un pagamento già in fase di disposizione o già erogato per una delle prestazioni incompatibili, a favore del richiedente o di uno dei membri del nucleo familiare.

La prestazione sarà oggetto inoltre di controlli, effettuati anche a campione, ai sensi dell'articolo 71 del D.P.R. n. 445/2000. E' previsto, ad esempio, che l'Inps e l'Agenzia delle Entrate scambino i dati relativi ai saldi e alle giacenze medie del patrimonio mobiliare dei componenti il nucleo familiare. La non veridicità del contenuto delle dichiarazioni, se verificata in sede di istruttoria, comporta la reiezione della domanda

mentre, se successiva, determina la revoca dal beneficio, ferme restando la restituzione di quanto indebitamente percepito e le sanzioni previste dalla legislazione vigente.

**Congedo Covid: sino al 31 dicembre 2020, se il figlio under 14 è in quarantena per chi non potrà effettuare lo smart working**

Con la ripresa dell'anno scolastico i genitori potrebbero incorrere in periodi di assenza dal lavoro per assistere i figli sospesi dalle scuole causa contagio Covid nel caso in cui il Dipartimento di Prevenzione (DdP) della ASL competente territorialmente disponesse un periodo di quarantena ad alunni e personale scolastico, individuati come contatti stretti, gli studenti saranno affidati alle proprie famiglie.

Il D.L. n. 111/2020 in vigore dal 9 settembre offre indicazioni importanti in tal senso.

**Smart working e congedi straordinari Covid:** nel provvedimento risalta la disposizione che consente ai lavoratori dipendenti, **con figli conviventi minori di 14 anni**, di poter svolgere la prestazione di lavoro da remoto, per tutto o parte del periodo di durata della quarantena disposta dal DdP della ASL a seguito di contatto verificatosi a scuola. Nel caso non fosse possibile lo svolgimento di attività in remoto, un genitore potrà richiedere un congedo straordinario retribuito al 50% calcolata secondo quanto previsto per il congedo di maternità (e quindi a carico dell'INPS) ed i periodi di congedo saranno coperti da contribuzione figurativa.

Se entrambi i genitori sono lavoratori dipendenti, il diritto al congedo o al lavoro in remoto spetta a uno solo dei genitori.

Il congedo in questione segue le regole del Congedo Covid, ma a differenza di quest'ultimo non può essere fruito in modalità oraria ed è previsto solo per i lavoratori dipendenti, sono esclusi gli autonomi e i collaboratori iscritti alla gestione separata dell'Inps.

E' richiedibile sino al **31 dicembre** ed è riconosciuto nel limite di spesa di 50 mln. L'Inps provvede al monitoraggio e, qualora emerga il raggiungimento del tetto di spesa, anche in via prospettica, non verranno più prese in considerazione altre domande.

Si resta in attesa della circolare applicativa INPS per conoscere ulteriori adempimenti attuativi da attivare.

**INPS: precisazioni sulla gestione delle domande di prepensionamento dei poligrafici**

L'INPS con il [nuovo messaggio n. 3330](#) del 14 Settembre torna sul tema dei prepensionamenti editoria fornendo precise indicazioni alle sedi sulla modalità di trattazione delle domande, forse per rimediare all'eccessivo ritardo nell'emanazione delle circolari attuative dell'art. 1 c. 500 della L. n. 160/2019. Precisa l'INPS che le sedi territoriali dovranno procedere al ricaricamento sia delle domande nelle quali sia stata indicata nella sezione note la volontà di avvalersi dei benefici di cui all'articolo 1, comma 500, della legge n. 160/2019, sia delle domande alle quali sia stata allegata documentazione dalla quale possa evincersi la medesima volontà

## Malattie Professionali: aumentano le denunce e diminuiscono i riconoscimenti

La Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP) ha pubblicato [un interessante studio dei dati INAIL](#) sul tema delle malattie professionali analizzando il periodo dal 2010 al 2018.

Si tratta di un lavoro molto utile anche per orientare le dinamiche di tutela individuale della CGIL.

Il primo **dato sconcertante che emerge** è che a fronte di un aumento delle denunce di malattia professionale dalle 43.083 del 2010 alle 59.506 del 2018 vi è una sostanziale costanza del numero dei casi riconosciuti tanto che la percentuale di riconoscimento diminuisce dal 45,2% del 2010 al 36,7% del 2018.

Le M.P. **maggiormente denunciate sono sempre quelle muscoloscheletriche** che insieme alle neuropatie costituiscono il 72% del totale, seguite dalle ipoacusie al 9,73% e quindi dalle malattie respiratorie (6,25%) e dai tumori al 5,08%.

Pur in presenza di elementi ormai assodati, emersi dopo anni di studio del fenomeno, grazie ai quali si può affermare la forte correlazione tra il rischio e la patologia denunciata, non vi è analogo riscontro nei riconoscimenti operati dall'INAIL, in particolare si registra una disomogeneità di valutazione a livello territoriale.

Risulta invece un forte concentrazione di denunce e di riconoscimenti in alcune provincie o in alcuni distretti industriali "forti" che probabilmente favoriscono l'emersione delle malattie (si pensi al comparto ceramico dell'Emilia Romagna e al minerario della Versilia).

In sostanza in presenza dello stesso rischio lavorativo e di un analogo condizione di salute il lavoratore residente in determinate provincie o che opera in determinati distretti territoriali ha una probabilità assai più elevata di denunciare e vedersi riconoscere la M.P. rispetto invece ad altro lavoratore che vive o lavora in provincie o settori ove il fenomeno è snobbato.

Ne discende che **la probabilità di registrare numeri consistenti di denunce dipende dalla provincia nella quale risiede l'unità produttiva**, questo perché nel territorio nazionale è diversa la modalità di trattazione dei casi da parte di centri medico-legali delle diverse sedi INAIL, ma anche il fatto che in ogni provincia vi è un Foro competente con orientamenti giurisprudenziali diversi (intendendo anche consulenti tecnici diversi). Poi certamente vi è anche un diverso livello di attenzione alla problematica delle malattie professionali da provincia a provincia da parte dei servizi di prevenzione e tutela dei luoghi di lavoro delle ASL, che ricordiamo rappresentano l'istituzione deputata alla prevenzione del fenomeno, nonché l'organo di polizia giudiziaria.

Per completezza va fatta menzione anche di un nuovo denominatore esistente oggi in Italia che è contenuto nei dati trasmessi dai medici competenti (All. 3b D. Lgs. 81/08) all'INAIL, con i quali si documentano con precisione gli esposti ai rischi di sovraccarico biomeccanico degli arti superiori e della movimentazione manuale dei carichi.

Probabilmente uno studio che mettesse in correlazione le patologie muscoloscheletriche degli Open Data Inail con le esposizioni ai rischi, potrebbe dare indicazioni utili per ulteriori approfondimenti su come attuare la tutela.

Un **altro dato sconcertante** concerne i **tumori professionali**: l'analisi dei dati evidenzia come a fronte di un numero di denunce praticamente costante, dalle 2418 del 2010 alle 2643 del 2018, vi sia stato un lieve calo dei riconoscimenti dai 1136 del 2010 ai 989 del 2018.

Le percentuali di riconoscimento sono basse anche per le neoplasie tabellate come ad esempio i tumori della

vescica da amine aromatiche che sono riconosciuti con una percentuale del 27,4%.

*"La ragione della bassa percentuale di riconoscimento, anche di una malattia tabellata, è che questa stabilisce la correlazione fra agente causale e lavoro, ma **rimane lo stesso da dimostrare la lavorazione**", cioè un'esposizione sufficiente alla sostanza, cioè alle amine aromatiche e a distanza di tanti anni dall'esposizione il compito non è evidentemente facile".*

Infine un accenno ai riconoscimenti dei **mesoteliomi da esposizione all'amianto**.

Lo studio opera una comparazione fra i dati del ReNaM (registro nazionale mesoteliomi) che è articolato a livello regionale e i dati dell'Open Data INAIL da cui **emerge una troppo marcata differenza nei riconoscimenti dell'avvenuta esposizione**.

Dal confronto con i dati Re.Na.M e i casi riconosciuti da INAIL emerge un delta significativo: dai dati Re.Na.M. le esposizioni lavorative certe arrivano al 80% dei casi, tale percentuale è però riconosciuta dall'INAIL solo in poche provincie, dato che nella maggioranza ci si attesta a medie al di sotto del 50%.

Da questo studio risalta la scarsa attenzione e forse la superficialità nell'azione di tutela di lavoratori e lavoratrici che hanno subito gravi, ed in alcuni casi irrimediabili pregiudizi, alla propria salute a causa di un sistema produttivo che non ha mai messo al centro dell'attenzione la figura del lavoratore.

Si confida che la lettura sia da stimolo per attivare percorsi mirati di tutela, pur nella consapevolezza delle difficoltà legate al percorso.

## Corte di Cassazione: licenziamento ed indennità NASpi

Vi proponiamo un interessante pronunciamento della Suprema Corte la quale con ordinanza n. **17793 del 26 agosto 2020**, ha affermato che ai fini del riconoscimento della indennità di NASPI il requisito richiesto è quello della **perdita involontaria del posto di lavoro** a seguito di recesso da parte datoriale.

A nulla rilevano:

- la definitività del licenziamento;
- la volontà del lavoratore di impugnare il provvedimento;
- la sopravvenuta sentenza che dichiara illegittimo il recesso dal rapporto di lavoro.

In sostanza **anche in caso di sentenza favorevole al lavoratore sussiste il diritto a percepire l'Indennità NASpi**.

Questo pronunciamento, che ricordiamo vale per il caso specifico, può comunque rappresentare un valido riferimento per approfondire talune casistiche che si presentano nei nostri uffici.

## Immigrazione

### Emersione rapporti di lavoro

#### Il contributo forfettario per i rapporti di lavoro irregolari

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 8.09.2020 il [Decreto del Ministero del Lavoro del 7.07.2020](#) che determina il contributo forfettario di cui all'art. 103, comma 7, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 e all'art. 8 comma 2 del DM 27.05.2020, per le somme dovute a titolo retributivo, contributivo e fiscale dal datore di lavoro che abbia presentato l'istanza di emersione dichiarando la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare in corso con lavoratori italiani, comunitari e stranieri.

(segue pg. 4)

L'importo varia a seconda dei settori di impiego dei lavoratori ed è pari, "per ciascun mese o frazione di mese" di lavoro irregolare, a:

- euro 300,00, per i settori dell'agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse;
- euro 156,00, per i settori dell'assistenza alla persona per sé stessi o per i componenti della propria famiglia, ancorché non conviventi, affetti da patologie o disabilità che ne limitino l'autosufficienza;
- euro 156,00, per il settore del lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare.

L'Agenzia delle Entrate istituirà il codice tributo e fornirà le istruzioni per la compilazione del modello F24 per il versamento del contributo. L'INPS, con propria circolare, definirà gli altri adempimenti previdenziali relativi ai lavoratori interessati dall'emersione. Il contributo verrà destinato:

- per un terzo all'entrata del bilancio dello Stato, a titolo fiscale;
- per un terzo all'INPS, a titolo contributivo;
- per un terzo all'INPS, per il successivo accreditamento al lavoratore, a titolo retributivo.

In caso di mancato accoglimento dell'istanza di emersione non è prevista alcuna forma di rimborso. Inoltre, il contributo non può essere compensato con crediti esigibili per tributi e contributi da parte del datore di lavoro.

In attesa di ulteriori chiarimenti in merito, si richiama quanto segue:

- la [circolare del Ministero dell'Interno del 30.05.2020](#), ha previsto che "...il pagamento del contributo forfettario potrà essere effettuato successivamente alla presentazione dell'istanza ma prima della stipula del contratto di soggiorno...";
- la [circolare INPS n° 68 del 31.05.2020](#) - per le procedure di emersione di competenza dell'Istituto - ha disposto che
  - "...il rapporto di lavoro subordinato irregolare oggetto dell'istanza deve avere avuto inizio in data antecedente al 19 maggio 2020 (data di pubblicazione del D.L. n. 34/2020) e deve risultare ancora in essere alla data di presentazione dell'istanza...";
  - "... il datore di lavoro deve dichiarare nella domanda di emersione di impegnarsi a pagare il contributo forfettario di cui sopra entro dieci giorni dalla data di pubblicazione del decreto interministeriale...", così come previsto dall'art. 6 comma 1 lettera k) del DM 27.05.2020.

### **Gli adempimenti contributivi dei datori di lavoro**

L'INPS ha pubblicato la [circolare n° 101 del 11.09.2020](#) con la quale ha fornito le prime istruzioni per gli adempimenti contributivi a cui sono tenuti i datori di lavoro in attesa della conclusione dei procedimenti di emersione prevista dall'art. 103 del DL 34/2020 convertito nella Legge 77/2020. La circolare evidenzia che i datori di lavoro che hanno avviato la procedura di emersione sono tenuti a versare la contribuzione dovuta con le seguenti decorrenze:

- dal 19 maggio 2020 (data di entrata in vigore del decreto-legge n.34/2020), per le istanze con cui è stata dichiarata la sussistenza del rapporto di lavoro irregolare con cittadini italiani o di Stati dell'Unione europea (e presumibilmente anche con i cittadini Extra-Ue);

- dalla data di inizio del rapporto di lavoro, per le istanze presentate allo Sportello Unico per l'immigrazione volte ad instaurare un rapporto di lavoro ex novo con cittadini di Paesi non appartenenti all'Ue presenti sul territorio nazionale, se il rapporto di lavoro è stato instaurato successivamente alla presentazione dell'istanza ma prima della definizione della procedura di emersione.

Per le istanze di emersione con cui è stata dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare, l'INPS adotterà altre disposizioni a proposito degli obblighi contributivi per i periodi antecedenti il 19.05.2020.

La circolare interviene in relazione ai rapporti di lavoro domestico/assistenza, agricolo e non agricolo.

**1** - Per quanto concerne i rapporti di lavoro domestico/assistenza già in corso alla data della presentazione dell'istanza di emersione (attraverso la dichiarazione di sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare), nella circolare si prevede quanto segue:

- l'INPS provvederà all'iscrizione d'ufficio del rapporto di lavoro domestico e ad attribuire un codice provvisorio;
- l'iscrizione d'ufficio avverrà sulla base dei dati forniti dal datore di lavoro con l'istanza di emersione inoltrata all'Istituto (per i lavoratori italiani e dell'Ue) e sulla base dei dati comunicati all'INPS dal Ministero dell'Interno per le dichiarazioni di sussistenza del rapporto di lavoro (pregresso) presentate allo Sportello Unico Immigrazione a favore di lavoratori extra-Ue;
- l'INPS invierà al recapito del datore di lavoro la comunicazione di iscrizione provvisoria, con le istruzioni per il pagamento dei contributi entro il termine indicato, senza aggravio di somme aggiuntive;
- la contribuzione dovuta sarà calcolata utilizzando i dati comunicati dal datore di lavoro con l'istanza di emersione;
- qualora il rapporto di lavoro iscritto provvisoriamente dovesse cessare nelle more della definizione della procedura di emersione, il datore di lavoro dovrà provvedere alla relativa comunicazione di cessazione tramite il sito [www.inps.it](http://www.inps.it);
- a seguito dell'accoglimento dell'istanza di emersione inoltrata all'Inps per i lavoratori italiani e dell'Ue o, nel caso delle domande presentate allo Sportello Unico Immigrazione per i lavoratori stranieri, dopo la sottoscrizione del contratto di soggiorno, l'Istituto provvederà all'iscrizione definitiva del rapporto di lavoro;
- l'INPS richiama quanto quanto riportato nelle FAQ n° 22 e 23 del Ministero dell'Interno per quanto concerne la tardiva comunicazione del rapporto di lavoro e la cessazione del rapporto di lavoro domestico per causa di forza maggiore.

**2** - Riguardo all'instaurazione ex novo del rapporto di lavoro domestico/assistenza nelle more della conclusione della procedura di emersione, il datore di lavoro dovrà presentare la comunicazione obbligatoria di assunzione entro le 24 ore del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro specificando che si tratta di un'assunzione di un lavoratore Extra- Ue per il quale è stata presentata la domanda di emersione presso lo Sportello Unico Immigrazione. Nelle more dell'attivazione di quest'ultima funzione, le comunicazioni obbligatorie di assunzione dovranno essere trasmesse utilizzando il servizio per l'iscrizione dei

(segue pg. 5)



lavoratori domestici senza indicazione della presentazione di domanda di emersione presso lo Sportello Unico.

**3** - Per assolvere agli adempimenti previdenziali, i datori di lavoro che hanno presentato almeno un'istanza di emersione afferente agli operai agricoli o a lavoratori ad essi assimilati, dovranno richiedere l'apertura di una posizione contributiva dedicata ai suddetti lavoratori entro 30 giorni dalla pubblicazione della circolare. Per ciascuna istanza di emersione presentata all'INPS, i datori di lavoro dovranno inviare la comunicazione obbligatoria di assunzione (UNILAV) entro 30 giorni dalla data di pubblicazione della circolare indicando, quale data di inizio dell'attività lavorativa, la data di instaurazione del rapporto di lavoro indicata nell'istanza di emersione. I datori di lavoro devono dichiarare i lavoratori interessati dall'emersione nel flusso Uniemens, indicando nel campo DataAssunzione dell'elemento DenunciaAgrilIndividuale la data del 19 maggio 2020 ovvero la data di inizio del rapporto di lavoro per le istanze volte ad instaurare un rapporto di lavoro. Laddove il rapporto di lavoro cessi nelle more della definizione della procedura di emersione, il datore di lavoro dovrà provvedere alla relativa comunicazione di cessazione tramite UNILAV.

**4** - I datori di lavoro non domestici, che non impiegano operai agricoli, per ciascuna istanza di emersione presentata all'INPS, dovranno inviare la comunicazione obbligatoria di assunzione (UNILAV) entro 30 giorni dalla data di pubblicazione della circolare, indicando, quale data di inizio dell'attività lavorativa, la data di instaurazione del rapporto di lavoro indicata nell'istanza di emersione. I lavoratori interessati dall'emersione saranno indicati nel flusso Uniemens indicando nell'elemento <GiornoAssunzione> la data del 19 maggio 2020 ovvero la data di inizio del rapporto di lavoro per le istanze volte ad instaurare un rapporto di lavoro. La data indicata per ciascun lavoratore nell'elemento <GiornoAssunzione> del flusso Uniemens dovrà coincidere con quella comunicata all'INAIL. Laddove il rapporto di lavoro oggetto dell'istanza di emersione cessi nelle more della definizione della procedura di emersione, il datore di lavoro dovrà provvedere alla relativa comunicazione di cessazione tramite UNILAV. Qualora non siano in possesso di un codice fiscale validato dall'Agenzia delle Entrate, i lavoratori dovranno munirsi di un codice fiscale provvisorio, da utilizzare per i suddetti adempimenti. Se il codice fiscale successivamente rilasciato dall'Agenzia delle Entrate è diverso da quello indicato nelle denunce Uniemens trasmesse, il datore di lavoro dovrà inviare, secondo le modalità già in uso, le denunce di variazione Uniemens.

## Lavoratori domestici

### Rinnovato il CCNL

L'8.09.2020 è stato rinnovato il [CCNL che disciplina il lavoro domestico](#).

Il testo comprende anche le tabelle con i minimi retributivi che decorrono dal 1.10.2020 e dal 1.01.2021. L'intesa entrerà in vigore il 1.10.2020. Nel merito, l'intesa di rinnovo prevede un aumento economico mensile di 12 euro per il livello medio B Super a far data dal 1° gennaio 2021, e contempla un sistema di indennità a far data dal 1° ottobre 2020 – da 100 euro a quasi 116 euro – erogate in aggiunta alla retribuzione minima contrattuale ai prestatori d'opera che assistono bambini fino al 6° anno di età ed agli assistenti familiari che assistono più di una persona non autosufficiente. Ai lavoratori in possesso della certificazione di qualità verrà inoltre riconosciuta una ulteriore indennità fino a 10 euro al mese. L'inserimento in un unico livello BS delle Baby-sitter come altri aspetti di semplificazione e chiarimento del contratto evidenziano la volontà delle parti sociali di creare uno strumento che risulti maggiormente fruibile dalle famiglie. Il nuovo contratto rivisita gli articolati riferiti al contratto individuale di lavoro (da formalizzare con specifica lettera di assunzione che contempli livello, mansione e modalità di riposo settimanale nel rispetto della fede religiosa), alle assunzioni a tempo determinato in ottemperanza alla normativa intervenuta, come anche rispetto al periodo di prova e ai permessi. L'art. 19 del CCNL prevede che i lavoratori abbiano diritto a permessi individuali retribuiti anche per le incombenze legate al rinnovo del permesso di soggiorno e per le pratiche di ricongiungimento familiare, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro. L'accordo definisce inoltre l'inquadramento degli assistenti familiari in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, in base alle conoscenze e competenze possedute in riferimento alla mansione richiesta, superando la consolidata distinzione tra colf, badanti e baby-sitter e puntando piuttosto l'accento sul contesto all'interno del quale viene espletata la prestazione d'opera e operando un netto distinguo tra lavoratori che coadiuvano le famiglie nel ménage quotidiano, e coloro che lo fanno prendendosi cura di un altro essere umano. Introdotte inoltre le figure degli educatori formati sempre più fondamentali nella presa in carico delle nuove esigenze emergenti. L'intesa introduce il concetto di responsabilità solidale dei familiari coabitanti, coniugi e persone unite da unione civile o da stabile convivenza di fatto e migliora le tutele delle condizioni di lavoro. (fonte: [Filcams-Cgil](#)).



### Patronato INCA CGIL Lombardia

Via Palmanova 22-20132 Milano

Tel. 02-26254570

A cura dello staff di Inca Regionale Lombardia

visita il sito <http://wiki.inca.lombardia.it/>

Per informazioni e chiarimenti contattare:

[lombardia@inca.it](mailto:lombardia@inca.it) (notizie previdenza) [Clemente.Elia@cgil.brescia.it](mailto:Clemente.Elia@cgil.brescia.it) (notizie immigrazione)