

Lilli Casano è ricercatrice in Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Diritto, Economia e Culture dell'Università degli Studi dell'Insubria, dove insegna Diritto del lavoro presso le sedi di Como e di Varese.

Materiali di diritto del mercato del lavoro e relazioni industriali ordinati da Maurizio Del Conte e Michele Tiraboschi

Collana della Fondazione ADAPT

Scuola di alta formazione in  
*Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro*

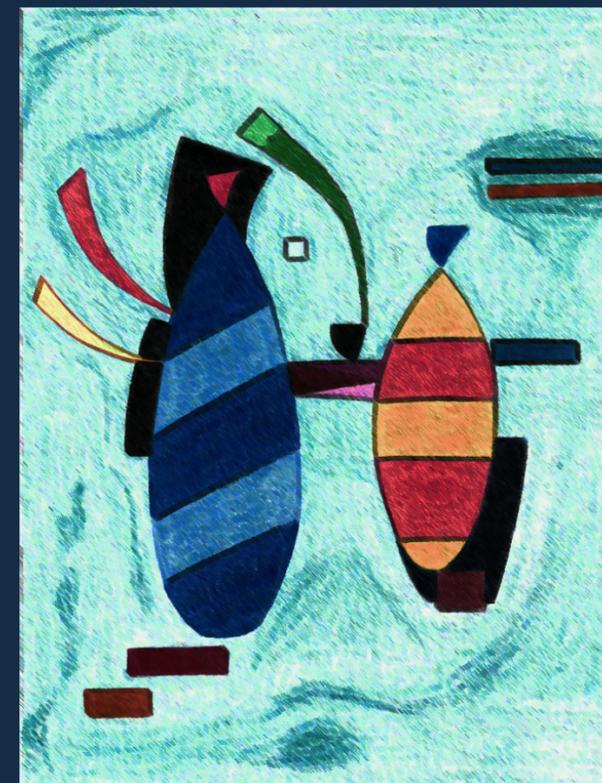
Euro 35,00



Lilli Casano - Verso un mercato del lavoro di cura

# Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali

a cura di  
**Lilli Casano**



La cura della persona è stata una responsabilità tradizionalmente rimessa, nel nostro Paese, alla dimensione familiare, penalizzando le donne che hanno da sempre sostenuto il carico di questo lavoro dentro e fuori dalle mura domestiche. Un lavoro sottovalutato, non riconosciuto, sottopagato, persino invisibile. Di recente, a fronte dell'emergere di vere e proprie emergenze (amplificate dalla crisi pandemica) e di bisogni di assistenza sempre più complessi e differenziati, alcuni passi sono stati compiuti sul fronte del riconoscimento del ruolo dei caregiver familiari. Non si registrano invece interventi significativi sul fronte della emersione, promozione e valorizzazione del lavoro di cura prestato professionalmente. Manca, in particolare, la consapevolezza della necessità di un tipo di regolazione strutturale idonea a fare emergere e governare un mercato del lavoro di cura dignitoso. Una direzione intrapresa dalla contrattazione collettiva che prova con fatica a porre le basi per una costruzione sociale di questo mercato. I contributi qui raccolti vogliono offrire al lettore alcune coordinate concettuali e dati normativi poco conosciuti per avviare una nuova riflessione sul lavoro di cura, nella convinzione che ciò rappresenti anche una preziosa occasione per ridefinire le logiche sottese al funzionamento dei moderni mercati del lavoro e della società nel suo complesso.

*L'immagine di copertina è una libera riproduzione a cura di Lavinia Serrani dell'opera Both Striped (1932) di Wassily Kandisky. La prima cosa che cattura nella composizione è il senso di calma, serenità ed equilibrio che emana dall'insieme. Due forme ovali (le cui strisce hanno ispirato il titolo dell'opera), grazie a un'impressione visiva, si staccano dallo sfondo azzurro ed emergono in prima linea come figure di spicco, indipendentemente dalla prospettiva. L'idea che si intende trasmettere attraverso questa immagine è proprio quella della centralità della persona, nella ricerca di un necessario equilibrio tra esigenze solo in parte contrapposte in una relazione personale e di lavoro (la cura) ancora da collocare in un appropriato quadro giuridico e istituzionale di riferimento.*

**Materiali di diritto del mercato del lavoro e relazioni industriali  
ordinati da MAURIZIO DEL CONTE e MICHELE TIRABOSCHI**

---

**Collana della FONDAZIONE ADAPT – Scuola di alta formazione in  
*Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro***

**Comitato scientifico internazionale di ADAPT**

LENA ABRAHAMSSON (*Luleå University of Technology, Sweden*), GIUSEPPE BERTAGNA (*University of Bergamo, Italy*), JOHN BUDD (*University of Minnesota, USA*), ALEXIS BUGADA (*Aix-Marseille University, France*), FEDERICO BUTERA (*University of Milano-Bicocca, IRSO Foundation, Italy*), JESÚS CRUZ VILLALÓN (*University of Seville, Spain*), MARC DE VOS (*Ghent University, Belgium*), RUTH DUKES (*University of Glasgow, UK*), ANTHONY FORSYTH (*RMIT University, Australia*), BERNARD GAZIER (*University of Paris I Panthéon-Sorbonne, France*), JOSÉ LUIS GIL Y GIL (*University of Alcalá, Spain*), JULIO ARMANDO GRISOLIA (*National University of Tres de Febrero, Argentina*), THOMAS HAIPETER (*University of Duisburg-Essen, Germany*), JÖZSEF HAJDÚ (*University of Szeged, Hungary*), THOMAS KOCHAN (*Massachusetts Institute of Technology, USA*), FELICITY LAMM (*Auckland University of Technology, New Zealand*), LOURDES MELLA MÉNDEZ (*University of Santiago de Compostela, Spain*), SHYNIA OUCHI (*Kobe University, Japan*), DAIVA PETRYLAITE (*Vilnius University, Lithuania*), JUAN RASO DELGUE (*University of the Republic, Uruguay*), WILLIAM ROCHE (*University College Dublin, Ireland*), ALFREDO SANCHEZ CASTANEDA (*National Autonomous University of Mexico, Mexico*), MICHELE TIRABOSCHI (*Scientific coordinator of ADAPT, University of Modena and Reggio Emilia, Italy*), ERIC TUCKER (*York University, Canada*), MANFRED WEISS (*Goethe University, Germany*), ADRIAN WILKINSON (*Griffith University, Australia*)

@ 2022 ADAPT University Press ([www.adapt.it](http://www.adapt.it))

ISBN 979-12-80922-02-1

*La presente pubblicazione è l'esito di un progetto di ricerca internazionale dal titolo Il lavoro e il suo valore: verso un mercato del lavoro di cura. La ricerca, svolta tra il 2018 e il 2022, è stata promossa e finanziata da Fondazione ADAPT e condotta sotto la responsabilità scientifica della dottoressa Lilli Casano nel ruolo di principal investigator. Il finanziamento da parte di Fondazione ADAPT, oltre a coprire i costi delle pubblicazioni, dei numerosi seminari e convegni nazionali e internazionali che hanno accompagnato ogni fase di avanzamento dei lavori, ha consentito di coprire integralmente il costo di tre percorsi di dottorato e di due contratti di ricerca di durata biennale.*

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di ***double blind peer review***, secondo un procedimento standard concordato dai Direttori della collana con il Comitato scientifico internazionale e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

# **Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali**

a cura di  
**Lilli Casano**

**ADAPT**  
www.adapt.it  
**UNIVERSITY PRESS**

---

## INDICE-SOMMARIO

### LE RAGIONI DI UNA RICERCA

Dal lavoro domestico alla <i>care economy</i> di <i>Lilli Casano</i> .....	3
--	---

#### Parte I

### PER UNA COSTRUZIONE SOCIALE DEL MERCATO DEL LAVORO DI CURA: PROFILI GIURIDICI E ISTITUZIONALI

Il mercato del lavoro come costruzione sociale: perché ripensare in questa prospettiva il lavoro domestico e di cura di <i>Michele Tiraboschi</i> .....	15
Vincoli giuridici e nodi istituzionali per la costruzione di un mercato del lavoro di cura di <i>Lilli Casano</i> .....	23
Definizione giuridica del concetto di cura di <i>Irene Tagliabue</i> .....	77
Le dinamiche attuali del mercato del lavoro di cura in Italia tra cooperative e tipologie contrattuali atipiche di <i>Federica Capponi</i> .....	97
La costruzione sociale dei profili professionali del lavoro di cura di <i>Stefania Negri</i> .....	117

#### Parte II

### UN QUADRO INTERNAZIONALE E COMPARATO

La tutela dei diritti dei lavoratori domestici e di cura: verso un nuovo paradigma di <i>Darcy du Toit</i> .....	147
Donne, lavoro di cura, nuovi mercati: la necessità di nuove prospettive economiche di <i>María Gema Quintero Lima, Magdalena Díaz Gorfinkiel</i> .	163

I lavoratori domestici nel Regno Unito: la mancata applicazione del salario minimo ai “collaboratori familiari” e lo svilimento del lavoro femminile di <i>Natalie Sedacca</i> .....	184
--	-----

Parte III  
**MATERIALI PER UN INQUADRAMENTO  
GIURIDICO-ISTITUZIONALE  
DEL LAVORO DI CURA**

Classificazione e inquadramento giuridico del lavoro di cura: orientamenti giurisprudenziali di <i>Cecilia Catalano, Giorgio Impellizzieri, Graziana Ligorio, Eleonora Peruzzi</i> .....	201
La definizione del mercato del lavoro di cura da parte della contrattazione collettiva: una mappatura di <i>Dario Frisoni, Diletta Porcheddu, Sara Prosdocimi</i> .....	212
Contrattazione collettiva e misurazione del valore economico di mercato del lavoro di cura di <i>Michele Dalla Sega, Massimiliano De Falco, Filippo Reggiani, Silvia Spattini</i> .....	239
Il profilo professionale dell’assistente familiare tra repertori pubblici, inquadramenti contrattuali, norme tecniche di <i>Annamaria Guerra, Stefania Negri</i> .....	262
<i>Bibliografia</i> .....	291
<i>Notizie sugli autori</i> .....	319

---

# Contrattazione collettiva e misurazione del valore economico di mercato del lavoro di cura

di Michele Dalla Sega, Massimiliano De Falco,  
Filippo Reggiani, Silvia Spattini

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. I sistemi retributivi dei principali CCNL del settore lavoro di cura. – 2.1. Il CCNL del lavoro domestico (Fidaldo). – 2.2. Il CCNL per il settore dei servizi di ausilio familiare (Professione in Famiglia). – 2.3. Il CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo (Uneba). – 2.4. Il CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (Agci Solidarietà). – 2.5. Il CCNL per gli istituti socio-sanitari, assistenziali, educativi (Agidae). – 2.6. Il CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive (Agespi).

## 1. Introduzione

Il lavoro di cura viene spesso associato a bassi livelli salariali e a condizioni di impiego precarie, nonché a forme di irregolarità contrattuale e di sfruttamento, che, sovente, non ne valorizzano i contenuti professionali. Invero, profili quali la dimensione privata in cui si realizza il rapporto di lavoro, la presenza simultanea di plurimi datori di lavoro e il considerevole ammontare di ore lavorative concorrono a una *dequalificazione* del lavoro di cura, che nasce sul versante del trattamento normativo, sino a svilupparsi su quello del trattamento economico. Da alcune indagini recentemente condotte dall'ILO <sup>(1)</sup> emerge in particolare che i livelli medi di retribuzione degli occupati in questo settore sono tra i più bassi del mercato del lavoro e, in molti casi, lontani dall'assicurare loro un'esistenza libera e dignitosa. Di qui, l'interesse a una mappatura dei sistemi retributivi e

---

<sup>(1)</sup> Cfr. ILO, *Prospettive occupazionali e qualità del lavoro di assistenza e cura in Italia*, 2018, in cui sono sintetizzati i principali passaggi relativi all'Italia del rapporto L. AD-DATI, U. CATTANEO, V. ESQUIVEL, I. VALARINO, *Care work and care jobs for the future of decent work*, ILO, 2018, consultabile sullo stesso sito istituzionale dell'ILO.

delle previsioni relative a particolari indennità, si da verificare l'esistenza di meccanismi volti ad apprezzare economicamente la professionalità del lavoro di cura. L'idea è, dunque, quella di comprendere se (e come) le competenze delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati in questo settore possano assumere un peso specifico rispetto alla dimensione retributiva, ovvero al riconoscimento di specifiche integrazioni salariali connesse a determinate caratteristiche o abilità del prestatore, in sintesi legate alla sua professionalità.

## **2. I sistemi retributivi dei principali CCNL del settore lavoro di cura**

Al fine di verificare la sussistenza di logiche volte a valorizzare economicamente il lavoro di cura, si è optato per l'analisi dei sei principali contratti collettivi nazionali di lavoro del settore, coerentemente con la scelta metodologica operata nel presente lavoro <sup>(2)</sup>, indagando, in particolare, la correlazione tra il trattamento economico (latamente inteso) del personale ivi impiegato e la sussistenza di peculiari requisiti professionali. In questo, si è deciso di prendere a riferimento la figura dell'assistente familiare per persone non autosufficienti, ovvero figure a essa assimilate.

### **2.1. Il CCNL del lavoro domestico (Fidaldo)**

Il CCNL del lavoro domestico (Fidaldo) elementi di grande interesse ai fini della presente indagine: esso rappresenta, infatti, un caso in cui un elemento della struttura retributiva è legato al riconoscimento della professionalità del lavoro di cura.

Entrando nel merito della parte economica dell'accordo, l'articolo 34 prevede che la retribuzione del lavoratore sia composta da alcune specifiche voci, quali: *a)* la retribuzione minima contrattuale; *b)* gli eventuali scatti di anzianità; *c)* un eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio; *d)* l'eventuale superminimo.

Quanto al primo elemento, i minimi sono fissati nelle apposite tabelle allegate al contratto e sono rivalutati annualmente, secondo una specifica procedura della Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo.

---

<sup>(2)</sup> Si veda D. FRISONI, D. PORCHEDDU, S. PROSDOCIMI, *La definizione del mercato del lavoro di cura da parte della contrattazione collettiva: una mappatura*, in questo volume.

A ogni livello in cui sono inquadrati gli assistenti familiari corrispondono valori mensili e orari differenti, con variazioni che si basano anche sulla convivenza o meno degli stessi assistenti con il proprio datore di lavoro, nonché sull'eventuale presenza e assistenza notturna. Inoltre, con riferimento a specifiche figure professionali (quali, per esempio, i lavoratori inquadrati nei livelli C super e D super, di cui, come indicato espressamente nell'articolo 9 del CCNL, fanno parte gli assistenti familiari che assistono persone non autosufficienti), sono previste a livello nazionale indennità *ad hoc* riconnesse alla particolare attività espletata.

La tabella illustrata costituisce il punto di maggiore attenzione del sistema di inquadramento del CCNL in esame, in quanto in essa compare il riferimento alla certificazione UNI. Nello specifico, il comma 7 dell'articolo 34 collega una particolare indennità mensile al possesso, da parte del lavoratore (inquadrato nei livelli B, B super, C super e D super), della certificazione di qualità UNI 11766:2019. Questo legame tra la certificazione tecnica e un elemento retributivo rappresenta un'interessante modalità di valorizzazione della professionalità del lavoratore. Accanto a un meccanismo salariale e inquadramentale classico, il CCNL del lavoro domestico, dunque, introduce un elemento di novità e di attenzione al contenuto professionale del lavoro di cura, in un contesto in cui le indennità sono legate, pressoché totalmente, alle difficili condizioni in cui solitamente il personale svolge la propria attività lavorativa.

Tabella 1 – Valori mensili e orari minimi degli assistenti familiari e indennità specifiche

Livello	Tabella A		Tabella B	Tabella C	Tabella I		Tabella L
	Lavoratori conviventi (art. 14, comma 1, lett. a)		Lavoratori conviventi ad orario ridotto (art. 14, comma 2)	Lavoratori non conviventi (art. 14, comma 1, lett. b)	Indennità art. 34, comma 4 (adetto a più persone non autosufficienti)		Indennità art. 34, comma 7 (lavoratori certificati UNI 11766/2019)
	valori mensili	indennità	valori mensili	valori orari	valori mensili	valori orari	valori mensili
A	636,71			4,52			
AS	752,48			5,45			
B	810,36		578,83	5,78			8,00
BS	868,24		607,73	6,13			10,00
C	926,14		671,43	6,48			
CS	984,01			6,83	100,00	0,58	10,00
D	1157,65	171,18		7,88			
DS	1215,53	171,18		8,22	100,00	0,58	

Fonte: estratto dalle tabelle allegate al CCNL del lavoro domestico (Fidaldo)

## **2.2. Il CCNL per il settore dei servizi di ausilio familiare (Professione in Famiglia)**

La prima particolarità da sottolineare con riferimento al CCNL per il settore dei servizi di ausilio familiare siglato da Professione in Famiglia, Casabase, Domus e Uil-Fpl, associazione professionale Tagesmutter-Domus riguarda il fatto che tale accordo, con riferimento alla figura professionale dell'assistente familiare e dell'operatore di aiuto, non si limita a disciplinare rapporti di lavoro subordinato e in particolare contratti subordinati di lavoro domestico con l'obiettivo dell'ausilio della persona, ma anche contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Coerentemente con le specificità delle diverse tipologie contrattuali, l'accordo disciplina in modo differente i sistemi retributivi per le due fattispecie contrattuali.

Per quanto riguarda i collaboratori coordinati e continuativi, il CCNL regola le modalità di fissazione del compenso del profilo professionale dell'operatore d'aiuto (OdA) (capitolo 2, articolo 7), stabilendo che il compenso minimo lordo sia determinato in maniera specifica sulla base del servizio richiesto (per esempio, servizio di veglia e compagnia alla persona, servizio di ausilio a persone autosufficienti, servizio di ausilio a persone non autosufficienti, servizi notturni). Per ogni tipologia di servizio svolto, sono determinati valori orari, giornalieri e mensili (tabella 2). Il CCNL specifica, inoltre, in maniera dettagliata le condizioni per qualificare i vari servizi e determinare l'applicazione del valore appropriato (orario, giornaliero, mensile).

La prestazione dell'operatore d'aiuto, collaboratore coordinato e continuativo, può essere svolta anche in regime di convivenza presso l'abitazione dell'assistito. Il CCNL disciplina tale regime di convivenza: tra le condizioni, è previsto un accordo scritto tra il collaboratore e il cliente che determini le condizioni di vitto e alloggio dell'operatore. In assenza di condizioni concordate sul vitto, l'operatore ha diritto a un rimborso fino a un massimo giornaliero di 9 euro oppure di ricevere buoni pasto dal committente per pari entità.

Tabella 2 – Valori orari, giornalieri, mensili minimi per i servizi svolti da operatore d'aiuto con contratto di collaborazione coordinata e continuativa

Forma del servizio		valore fino al 31 gennaio 2020	dal 1° febbraio 2020	dal 1° gennaio 2021	dal 1° gennaio 2022
	<i>Servizio di veglia e compagnia alla persona</i>				
a	Valore orario	5,60	5,66	5,71	5,80
b	Valore giornaliero	40,00	40,40	40,80	41,42
C	Valore mensile	810,00	818,10	826,28	838,68
	<i>Servizio di ausilio a persone autosufficienti</i>				
D	Valore orario	6,60	6,67	6,73	6,83
E	Valore giornaliero	45,00	45,45	45,90	46,59
F	Valore mensile	910,00	919,10	928,29	942,22
	<i>Servizio di ausilio a persone non autosufficienti</i>				
g	Valore orario	7,00	7,07	7,14	7,25
h	Valore giornaliero	50,00	50,50	51,01	51,77
i	Valore mensile	1.010,00	1.020,10	1.030,30	1.045,76
	<i>Servizio di ausilio a persone con particolari patologie di non autosufficienza</i>				
l	Valore orario	8,30	8,38	8,47	8,59
m	Valore giornaliero	60,00	60,60	61,21	62,12
n	Valore mensile	1.365,00	1.378,65	1.392,44	1.413,32

Fonte: cap. 2, art. 7, CCNL servizi di ausilio familiare (Professione in Famiglia)

Tabella 2 (segue) – Valori orari, giornalieri, mensili minimi per i servizi svolti da operatore d'aiuto con contratto di collaborazione coordinata e continuativa

Forma del servizio		valore fino al 31 gennaio 2020	dal 1° febbraio 2020	dal 1° gennaio 2021	dal 1° gennaio 2022
	<i>Servizi Notturni</i>				
o	Servizio di veglia notturna	7,00	7,07	7,14	7,25
p	Servizio di veglia notturna 12 ore consecutive	70,00	70,07	71,41	72,48
q	Servizio di semplice veglia notturna mensile	735,00	742,35	749,77	761,02
r	Servizio di assistenza notturna mensile	1.140,00	1.151,40	1.162,91	1.180,36
s	Semplice presenza notturna mensile senza veglia	550,00	555,50	561,06	569,47
t	Semplice presenza notturna giornaliera senza veglia	35,00	35,35	35,70	36,24

Fonte: cap. 2, art. 7, CCNL servizi di ausilio familiare (Professione in Famiglia)

Il CCNL prevede anche la possibilità per un collaboratore Oda di svolgere una cosiddetta “prestazione multipla”, consistente nell’attività svolta nei confronti di più soggetti e in luoghi di lavoro diversi, riconducibili a un unico contratto di servizio. In questo caso, il valore delle prestazioni viene maggiorato del 15%. È, inoltre, riconosciuto il rimborso delle spese di trasporto, qualora gli spostamenti tra i diversi luoghi delle prestazioni siano superiori al raggio di 2 chilometri. Il collaboratore ha anche diritto al rimborso di un pasto pari a 3 euro al giorno, quando la prestazione multipla superi le 6 ore.

Il CCNL stabilisce, altresì, le condizioni di applicazione ai collaboratori di rimborsi spese e indennità accessorie che siano previste dal committente per i lavoratori subordinati. A titolo esemplificativo, queste indennità o rimborsi possono essere: indennità di trasferta in ragione del tempo di percorrenza alla presa in servizio del collaboratore; trattare i fini fiscali come trasfertista il collaboratore che, in via continuativa, effettui la prestazione presso più clienti in luoghi sempre diversi, trovandosi di fatto

nell'impossibilità di utilizzare i mezzi pubblici; rimborso chilometrico in ragione dell'impossibilità di conciliare i tempi del servizio offerto con utilizzo dei mezzi pubblici; buoni pasto, qualora le condizioni di servizio non consentano al collaboratore di usufruire del pasto presso il domicilio dell'assistito o strutture residenziali od ospedaliera.

Per quanto riguarda l'ambito dei rapporti di lavoro subordinato per le attività di ausilio familiare (capitolo 3), sono identificati dal CCNL tre diversi profili professionali: assistente familiare, assistente all'infanzia e istitutore scolastico/culturale. Nei limiti del presente studio, l'interesse è rivolto alla figura professionale dell'assistente familiare, che viene definita in generale come il lavoratore o la lavoratrice che svolge attività di ausilio alla persona nel disbrigo delle faccende domestiche. Tale figura viene poi declinata più nel dettaglio con riferimento ai diversi livelli di inquadramento, individuati da A1 ad A4. Nello specifico, al livello A1 è inquadrato l'assistente familiare di semplice presenza e compagnia, al livello A2 l'assistente familiare a persona autosufficiente, al livello A3 l'assistente familiare a persona non autosufficiente, al livello A4 l'assistente familiare in possesso dei requisiti professionali acquisiti attraverso la certificazione di competenze conseguita tramite enti autorizzati che assista persone con disabilità e/o non autosufficienti.

Tabella 3 – *Salario minimo orario, giornaliero, mensile per la figura professionale dell'assistente familiare*

<b>Profilo</b>	Valore orario	Valore orario con 8 ore diurne	Valore mensile con 24 giorni o 240 ore	Assistenza giornaliera notturna dalle ore 22 alle ore 6	Assistenza mensile notturna dalle ore 21 alle ore 8
<i>Assistente familiare</i>					
Livello A1	5,45	42,00	751,88	45,00	
Livello A2	6,13	47,00	967,55	50,00	997,47
Livello A3	6,82	52,00	983,22	55,00	1.130,70
Livello A4	8,21	63,00	1.385,50	65,00	1.356,77

Fonte: estratto dalla tabella ex cap. 3, art. 4, CCNL servizi di ausilio familiare (Professione in Famiglia)

Le parti possono concordare di includere nella retribuzione oraria, giornaliera e mensile i ratei di ferie, festività, tredicesima e TFR, attraverso la maggiorazione dei minimi tabellari del 25%. Tale modalità retributiva dovrà essere espressamente prevista nel contratto di lavoro. Pertanto, nel caso di applicazione di tale facoltà, essi non verranno riconosciuti le loro scadenze naturali, poiché anticipati attraverso la menzionata maggiorazione. Anche nel caso di applicazione di questa modalità retributiva, il lavoratore conserva il diritto al godimento delle ferie maturate (capitolo 3, articolo 4).

La disciplina del sistema retributivo è completata dalla definizione delle maggiorazioni (capitolo 3, articolo 14) in caso di: lavoro supplementare (10%), lavoro straordinario feriale (25%), lavoro straordinario festivo (60%), lavoro straordinario notturno dalle 22 alle 6 (50%).

Infine, è prevista la remunerazione della anzianità di servizio consistente nell'incremento del 4% della retribuzione base. Gli scatti di anzianità sono biennali per un massimo di sette (capitolo 3, articolo 20).

Dall'analisi del sistema retributivo previsto dal CCNL in commento per la figura professionale dell'operatore di aiuto e di assistente familiare, emerge come la retribuzione sia strettamente legata al tempo di lavoro, tra l'altro non soltanto per la figura professionale dell'assistente familiare prevista nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato, ma anche per la figura professionale dell'operatore di aiuto, disciplinata nell'ambito dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Oltre alla retribuzione base, sono previsti eventuali rimborsi; per i lavoratori subordinati, anche maggiorazioni per la prestazione dell'attività lavorativa oltre il normale orario di lavoro. Non sono disciplinate, invece, indennità, maggiorazioni o altri elementi della retribuzione volti a compensare in modo particolare eventuali competenze specifiche degli operatori. Invero, nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinati, il possesso di «requisiti professionali acquisiti attraverso la certificazione di competenze conseguita tramite enti autorizzati» viene compensata attraverso l'attribuzione del livello (A4) più elevato previsto per gli assistenti familiari. Da questo punto di vista, pertanto, questa previsione risulta l'unica modalità di valorizzazione di competenze certificate e di una specifica professionalità per lo svolgimento di queste attività di assistenza e cura.

### **2.3. Il CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo (Uneba)**

Per quanto riguarda il CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo siglato da Uneba e Fp-Cgil, Fisascat-Cisl, Cisl-Fp, Uiltucs, Uil-Fpl, l'accordo si applica alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti dalle istituzioni ed enti elencati nell'articolo 1 del contratto, classificati secondo le disposizioni dell'articolo 37. Sul piano dei meccanismi retributivi stabiliti dal contratto, occorre fare riferimento in primo luogo a quanto stabilito dall'articolo 42, che individua gli elementi che concorrono a formare la retribuzione mensile globale della lavoratrice e del lavoratore, ossia: *a)* minimo retributivo mensile conglobato nazionale del livello di inquadramento; *b)* eventuali scatti di anzianità; *c)* eventuali superminimi e/o assegni *ad personam*; *d)* indennità di funzione; *e)* altre indennità previste dal presente CCNL.

I minimi retributivi mensili conglobati nazionali per i lavoratori del settore, in vigore dal 1° gennaio 2020 (e con un successivo aumento che decorre dal 1° dicembre 2020), sono indicati nel successivo articolo 43, nella specifica tabella A ad esso allegata, della quale si riportano i valori (tabella 4).

Nello stesso articolo sono, inoltre, fissate le linee guida per l'erogazione di un elemento di Garanzia, da contrattare su base regionale.

Per quanto riguarda gli scatti di anzianità, è l'articolo 48 a regolarne la disciplina, stabilendo che questi hanno una cadenza triennale fino a un massimo di 10 scatti.

Entrando nel merito delle indennità stabilite dal CCNL, le modalità di fissazione a livello nazionale di queste ultime appaiono slegate rispetto alle specifiche competenze professionali dei lavoratori, allorché si tratta principalmente di integrazioni trasversali riferite alle condizioni entro le quali viene sviluppata la propria prestazione lavorativa. Paiono, infatti, seguire tali logiche le indennità di reperibilità e di servizio passivo notturno, regolamentate dall'articolo 56, nonché l'indennità per richiamo in servizio, fissata all'articolo 57. L'indennità di funzione viene, invece, corrisposta, mensilmente e in misura fissa, ai quadri.

Tabella 4 – *Minimi retributivi mensili conglobati nazionali per le lavoratrici e i lavoratori dei settori socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo*

<b>Livello</b>	<b>Retribuzione dal 01.01.2020</b>	<b>Retribuzione dal 01.12.2020</b>
Quadro	1797,16	1837,16
1	1690,17	1727,79
2	1593,90	1629,38
3S	1476,21	1509,07
3	1422,73	1454,4
4S	1347,86	1377,86
4	1305,08	1334,12
5S	1283,70	1312,27
5	1251,58	1279,44
6S	1219,51	1246,65
6	1187,40	1213,83
7	1101,82	1126,34

*Fonte: art. 43, tabella A, CCNL di riferimento*

Concentrando l'attenzione sulla figura presa a riferimento nel presente studio (assistente familiare per persone non autosufficienti), occorre considerare quanto previsto nei livelli 4S, 5S e 5, ai quali corrispondono minimi retributivi mensili differenti.

Al livello 4S vengono menzionate figure maggiormente specializzate, quali l'operatore socio-sanitario a soggetti non autosufficienti, l'operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti non autosufficienti e l'operatore tecnico di assistenza ai soggetti non autosufficienti. Ai livelli 5S e 5, invece, si trovano, rispettivamente, i lavoratori che svolgono attività socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non con conoscenze acquisite mediante l'anzianità nella struttura e nella mansione (nello specifico, la figura dell'operatore generico di assistenza con 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione) e i lavoratori che svolgono attività tecniche e/o socioassistenziali verso persone autosufficienti e/o non, che presuppongono una generica preparazione (in particolare, l'operatore

generico di assistenza fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione).

Giova osservare come, nel caso dell'operatore socio-sanitario o di assistenza, il *discrimen* tra il livello 4S e i livelli 5S e 5 (ai quali corrispondono livelli retributivi di partenza minori) sia il possesso di specifiche competenze teoriche e particolari capacità pratiche, ottenute attraverso la partecipazione a corsi professionali con titoli riconosciuti da normative nazionali o regionali. Nello specifico, poi, nell'allegato 1 dell'intesa sono spiegate nel dettaglio le attività dell'operatore socio-sanitario, dell'operatore di assistenza (o altrimenti definito) e dell'operatore tecnico di assistenza collocati nei livelli 4S, 5S e 5.

La differenza di partenza nell'importo dei minimi retributivi tra il livello 4S e 5S corrisponde, a partire dal 1° dicembre 2020, a 65,59 euro.

Tabella 5 – *Minimi retributivi mensili conglobati nazionali per i livelli 4S, 5S e 5 del CCNL di riferimento*

<b>Livello</b>	<b>Retribuzione dal 01.01.2020</b>	<b>Retribuzione dal 01.12.2020</b>
4 S	1347,86	1377,86
5 S	1283,70	1312,27
5	1251,58	1279,44

*Fonte: elaborazione su dati ex art. 43, tabella A, CCNL di riferimento*

Sulla base di quanto emerso dall'analisi del presente CCNL, appare evidente come, da un lato, nella fissazione dei minimi retributivi venga seguito un meccanismo standardizzato: ai singoli livelli del sistema di inquadramento sono infatti ricollegati valori mensili validi per tutti i lavoratori inquadrati nella medesima fascia. Dall'altro lato, sono introdotte a livello nazionale specifiche indennità integrative, che non paiono però riferite a specifiche competenze professionali delle diverse figure, bensì a condizioni generali entro le quali vengono svolte determinate mansioni. Tuttavia, se si prendono a riferimento alcune specifiche figure disciplinate nell'attuale sistema di inquadramento – come si è visto nel caso dell'operatore socio-sanitario – si nota come, per il passaggio da un livello retributivo inferiore ad uno superiore, per il lavoratore sia decisivo il possesso di specifiche competenze teoriche e capacità pratiche, acquisite attraverso la

partecipazione a corsi professionali con titoli riconosciuti da normative nazionali o regionali.

#### **2.4. Il CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (Agci Solidarietà)**

Per quanto riguarda il rinnovo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, anche in questo caso sono offerti numerosi spunti per riflettere sull'esistenza di logiche volte a valorizzare economicamente il lavoro di cura.

Preliminare alla ricostruzione dei sistemi retributivi ivi contenuti, è l'attento esame dell'articolo 47 del CCNL, espressamente dedicato ai livelli di inquadramento del personale cooperativo. In questo, emerge, anzitutto, come la classificazione si sviluppi su sei categorie, individuate mediante declaratorie, che, per ciascuna di esse, descrivono l'insieme di requisiti indispensabili ai fini dell'inquadramento, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 1 (*Ambito di applicazione*). Tali declaratorie corrispondono, dunque, a livelli omogenei di conoscenze, competenze e capacità per l'espletamento delle attività lavorative relative alle singole categorie.

I profili individuati dall'accordo possiedono natura esemplificativa e risultano, quindi, suscettibili di variazioni e integrazioni da parte della contrattazione di secondo livello, anche alla luce di quanto stabilito dall'articolo 10 del CCNL. Benché non sia dato rinvenire alcun espresso riferimento alla figura dell'assistente familiare di persone non autosufficienti, è comunque possibile riconoscere profili professionali a questa assimilabili.

In particolare, già nell'ambito della categoria A (*Lavoro generico e servizi generici di aiuto domiciliare, di produzione e servizi ausiliari*), paiono potersi riscontrare tratti riconducibili alla figura oggetto della presente indagine, laddove ricomprende lavoratrici e lavoratori che svolgono mansioni di ausilio domiciliare con carattere di temporaneità. Ciononostante, la disamina dei profili professionali ivi annoverati (come, per esempio, l'addeba/ta/o all'assolvimento di commissioni generiche ovvero a servizi generici di aiuto domiciliare) porta a ritenere che le figure indicate non rispondano precisamente alla funzione assistenziale di persone non autosufficienti.

La categoria B (*Lavoro qualificato e servizi generici alla persona in ambito socio-assistenziale*), al contrario, include professionalità (quali

l'assistente domiciliare e dei servizi tutelari e l'operatrice/operatore socio-assistenziale) che meglio si accordano a siffatta funzione. Del pari, la categoria C (*Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio-assistenziale, socio-sanitario*) – valorizzando le competenze professionali derivanti dal possesso di titoli riconosciuti a livello nazionale e regionale (come per le operatrici/operatori socio-sanitari) ovvero dalla partecipazione a particolari processi formativi (come per le operatrici/operatori tecnici dell'assistenza) – annovera figure pacificamente assimilabili a quella dell'assistente familiare di persone non autosufficienti.

È, infine, nella categoria D (*Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi di istruzione/formazione e di inserimento lavorativo, servizi socio-educativi, socio-sanitari*) che si rinvencono profili professionali riconducibili alla funzione assistenziale qui ricercata (quali, per esempio, l'educatrice/educatore, l'assistente sociale, l'infermiera/infermiere), seppur con logiche finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, ex articolo 4, legge n. 381/1991 <sup>(3)</sup>. Anche in questo caso, le competenze richieste discendono dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, ovvero dal possesso di adeguato titolo di studio o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Volgendo l'attenzione al trattamento economico del personale cooperativo, si osserva come l'articolo 75 del CCNL in questione delinea una struttura della retribuzione mensile articolata su quattro elementi, quali: *a)* minimo contrattuale conglobato; *b)* scatti di anzianità <sup>(4)</sup>; *c)* premio territoriale di risultato <sup>(5)</sup>; *d)* eventuali ulteriori elementi retributivi. Coerentemente con il sistema di inquadramento di cui all'articolo 47, l'accordo individua differenti salari minimi, in ragione delle specifiche professionalità richieste dalle singole categorie. È, in particolare, con riguardo al minimo

---

<sup>(3)</sup> Per le cooperative cosiddette “di tipo B” (*rectius*, di cui all'art. 1, comma 1, lett. *b*, l. n. 381/1991), la norma in questione considera “persone svantaggiate” – al cui inserimento lavorativo tende l'oggetto sociale di tali cooperative – «gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno».

<sup>(4)</sup> L'art. 80 del CCNL in esame riconosce a ciascun dipendente il diritto alla maturazione di uno scatto biennale di anzianità – per un massimo di cinque scatti – di importi mensili differenziati per ciascuna categoria e posizione economica.

<sup>(5)</sup> Il premio territoriale di risultato è oggetto di specifico approfondimento in una delle disposizioni finali dell'accordo, dedicata agli indicatori che concorrono al *payout* del premio.

contrattuale conglobato del livello C1, che si rileva un adeguamento nell'ambito di questo rinnovo (cfr. tabella 6).

Tabella 6 – *Incrementi della retribuzione minima per il livello C1*

<b>C1</b>	<b>Aumento</b>	<b>Minimi</b>	<b>% Aumento</b>
01/03/2013	-	€ 1.345,21	-
01/11/2019	€ 35,00	€ 1.380,21	2,60 %
01/04/2020	€ 25,00	€ 1.405,21	1,86 %
01/09/2020	€ 20,00	€ 1.425,21	1,49 %
Totale	€ 80,00	-	5,95 %

Nota: All'interno del livello C1, come anticipato, si rinvengono profili professionali assimilabili alla figura dell'assistente familiare di persone non autosufficienti, si che dagli aumenti della relativa retribuzione minima può evincersi una sorta di riconoscimento della sua professionalità.

*Fonte: elaborazione su dati ex art. 76, CCNL di riferimento (rubricato Stipendio, retribuzioni minime tabellari conglobati mensili)*

Tra le indennità mensili lorde riconosciute, ai sensi dell'articolo 78, in ragione di specifici profili professionali (cfr. tabella 7), occorre poi segnalare la previsione di una «indennità di funzione per l'affiancamento all'inserimento lavorativo» (inserita nell'articolo 47, a opera del rinnovo qui esaminato), che viene riconosciuta al prestatore a cui la direzione aziendale assegna una temporanea funzione di tutoraggio nei progetti di avviamento al lavoro di colleghi svantaggiati (ai sensi dell'articolo 4, legge n. 381/1991). In particolare, la cooperativa erogherà al lavoratore che svolge tale funzione, limitatamente al periodo concordato e con specifico riferimento ai progetti individuali di inserimento lavorativo di persone svantaggiate, un'integrazione mensile pari a euro 50,00.

Tabella 7 – Indennità connesse a specifici profili professionali

<b>Profilo professionale</b>	<b>Indennità mensile</b>
Infermiera/e generica/o	€ 61,97
Infermiera/e	€ 154,94
Fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista	€ 154,94
Medico	€ 258,23
Direttrice e direttore aziendale	€ 232,41
<b>Funzione</b>	<b>Indennità mensile</b>
Affiancamento all’inserimento lavorativo di persone svantaggiate	€ 50,00

Nota: l’art. 78 del CCNL in esame riconosce, quindi, specifiche indennità in ragione di peculiari professionalità, che, però, non sembrano connesse alla funzione dell’assistente familiare in senso stretto, come qui ricercata. Diversamente, l’art. 47, nel prevedere una integrazione mensile di euro 50,00 per l’affiancamento all’inserimento lavorativo di persone svantaggiate, pare valorizzare le competenze del personale che supporta l’avviamento al lavoro di persone, sovente, non autosufficienti.

*Fonte: elaborazione su dati ex artt. 47 e 78, CCNL di riferimento (rubricati rispettivamente Inquadramento del personale e Indennità professionali)*

Nell’articolo 56 del CCNL in questione, si prevede altresì una specifica “indennità di turno”, corrisposta alle lavoratrici e ai lavoratori inseriti in servizi basati su turni ruotanti – con continuità nell’arco delle ventiquattro ore, comprensivi di almeno cinque notti al mese – nella misura del 10% della quota oraria lorda, per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore. Nei casi di servizi residenziali continuativi, ai dipendenti cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura, l’articolo 57 del CCNL riconosce, oltre alla normale retribuzione, un’indennità fissa mensile lorda di euro 77,47 e, nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura, aventi carattere di occasionalità e per periodi non superiori a dieci giorni al mese, tale

indennità verrà sostituita da un'integrazione lorda giornaliera di euro 5,16<sup>(6)</sup>.

All'esito di quanto illustrato, si comprende allora come il sistema retributivo disegnato dal recente rinnovo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo ricalchi la classificazione presente in quello del 2009, utilizzando specifiche indennità come strumento di valorizzazione in casi selezionati, più che per determinate figure e professionalità.

## **2.5. Il CCNL per gli istituti socio-sanitari, assistenziali, educativi (Agidae)**

Con riferimento alle attività di cura e ausilio familiare, il CCNL per gli Istituti socio-sanitari, assistenziali, educativi siglato da Agidae e le federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil individua diversi profili professionali che si possono prendere come riferimento ai fini del presente approfondimento: l'assistente domiciliare e dei servizi tutelari; l'operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito non formato; l'operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito formato; l'operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito coordinatore; l'operatore tecnico dell'assistenza. L'assistente domiciliare e dei servizi tutelari può essere inquadrato in tre diversi livelli: B2, C1, C2. Il discrimine tra la categoria B e C è relativo a una maggiore autonomia e responsabilità riconosciuta alla categoria C. Inoltre, viene specificato che per la categoria C, le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale regionale, o dalla partecipazione a percorsi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Tale elemento della competenza professionale è evidentemente quello che differenzia anche l'operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito formato da quello non formato. Infatti, la prima figura professionale è inquadrata nella posizione C1, la seconda nella posizione B2. Viene invece collocato nella posizione C2 la figura

---

<sup>(6)</sup> L'art. 57 del CCNL prosegue affermando che gli orari di reperibilità compresi nelle ore di riposo, notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti non sono conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro. Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, il servizio prestato sarà computato nel lavoro straordinario e retribuito come previsto dall'art. 53.

dell'operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito che svolge funzioni di coordinatore.

Nella posizione C1 è inquadrato anche l'operatore tecnico dell'assistenza. Per quanto riguarda il sistema retributivo stabilito dal contratto, l'articolo 74 individua gli elementi che concorrono a formare la retribuzione mensile globale: 1) minimo contrattuale conglobato; 2) salario di anzianità; 3) elemento integrativo derivante dalla contrattazione integrativa territoriale; 4) ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore 5) il contributo mensile per l'assistenza sanitaria integrativa.

I minimi contrattuali conglobati mensili sono indicati nella tabella contenuta nell'articolo 75. Invece, l'articolo 76 specifica che il salario di anzianità maturato è congelato e non sono previsti scatti di anzianità.

Tabella 8 – *Minimi contrattuali conglobati*

<b>Categoria</b>	<b>Minimi contrattuali conglobati al 01.12.2021</b>	<b>Minimi contrattuali conglobati al 01.12.2022</b>
B2	1.538,18	1.580,10
C1	1.590,68	1.634,03
C2	1.656,74	1.701,89

*Fonte: estratto dalla tabella di cui all'art. 75, CCNL per gli istituti socio-sanitari, assistenziali, educativi*

La disciplina del sistema retributivo stabilisce inoltre le “consuete” maggiorazioni, ricollegate alle condizioni entro le quali può essere svolta la prestazione lavorativa: lavoro straordinario diurno (35%), lavoro straordinario notturno (40%), lavoro straordinario diurno festivo (50%), lavoro straordinario notturno festivo (60%), lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00) e lavoro festivo (15%). Inoltre, è prevista una indennità oraria di reperibilità corrispondente a 1,5 euro.

Di particolare rilievo è poi la disciplina introdotta dall'articolo 82 con riferimento al premio annuale di merito. Esso è erogato al raggiungimento di determinati obiettivi di punteggio, attribuito a specifici elementi di valutazione, secondo i criteri indicati in tabella.

Tabella 9 – Elementi di valutazione

1	Presenza effettiva sul lavoro per l'intero orario di lavoro settimanale	Punti 1 per settimana
2	Disponibilità variazioni di orario in caso di emergenza (art. 49 nove CCNL), per almeno 10 volte nell'arco dell'anno, nel rispetto della normativa vigente	Punti 10
3	Partecipazione di attività occasionali che contribuiscono al miglioramento del servizio prestato agli utenti, per almeno 5 volte in un anno	Punti 1 per evento, max 5 punti
4	Per la partecipazione a corsi di riqualificazione e formazione, con un minimo di 30 ore annue proposto dal datore di lavoro (con esclusione dei corsi previsti obbligatoriamente per la mansione svolta ECM)	Punti 8
5	Giornate di corsi, di almeno 4 ore, liberamente scelti dal lavoratore inerenti alla mansione	Punti 1 al giorno, max 5 punti
6	Raggiungimento e mantenimento di standard di qualità del servizio fissati dalla struttura o previsti dal sistema Qualità certificato	Punti 5

Fonte: tabella di cui all'art. 82, CCNL per gli istituti socio-sanitari, assistenziali, educativi

Il premio di merito è riconosciuto secondo la seguente quantificazione: al raggiungimento nell'anno solare di un minimo di 55 punti, 150,00 euro; da 56 a 65 punti, 180,00 euro; oltre 65 punti, 220,00 euro. Ai lavoratori che, per tre anni consecutivi avranno ottenuto il PAM, verrà consolidato su base annua il 70% della media triennale dei premi acquisiti. Tale consolidamento verrà erogato su 13 quote mensili come elemento aggiuntivo personale di retribuzione (POC: progressione orizzontale di carriera). Dall'analisi del sistema retributivo previsto dal CCNL in commento, emerge come il possesso di competenze professionali derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale o regionale, o dalla partecipazione a percorsi formativi oppure dall'esperienza maturata in costanza di lavoro viene valorizzata innanzitutto attraverso l'attribuzione di un livello di inquadramento più elevato. Si può inoltre leggere come valorizzazione della professionalità dei lavoratori l'incentivo alla partecipazione a corsi di riqualificazione e formazione proposti dal

datore di lavoro o scelti dai lavoratori: in questi casi, infatti, viene prevista l'attribuzione di punti utili al raggiungimento degli obiettivi sui quali si struttura il premio annuale di merito.

## **2.6. Il CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive (Agespi)**

Il CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post intensive siglato da Agespi e Fp-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs e Uil-Fpl si applica a tutte le dipendenti ed ai dipendenti di Associazioni, Fondazioni ed altre iniziative organizzate che operano nel campo assistenziale, sociale, socio-sanitario ed educativo, nonché a tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti all'Agespi.

Per quanto riguarda i meccanismi retributivi regolati dal contratto, è necessario riferirsi in primo luogo a quanto stabilito nell'articolo 42, in cui si fa riferimento ai diversi elementi che concorrono a formare la retribuzione mensile globale delle lavoratrici e dei lavoratori, ossia: *a)* salario minimo conglobato del livello di inquadramento; *b)* eventuale salario di anzianità; *c)* eventuali superminimi e/o assegni *ad personam*; *d)* indennità di funzione; *e)* altre indennità previste dal CCNL.

Nel successivo articolo 43 sono quindi indicati i minimi retributivi conglobati applicati nel settore a partire dal 1° gennaio 2020, nella specifica tabella di cui si riportano i valori (tabella 10).

Sempre nella stessa disposizione normativa viene spiegato come si struttura l'indennità di funzione fissata a livello nazionale. Per coloro che appartengono alla categoria dei quadri, sarà infatti corrisposto mensilmente, per 14 mensilità, un importo pari a 100 euro mensili lordi. Per quanto riguarda invece le lavoratrici e i lavoratori che assumano anche *pro tempore* la funzione di coordinamento di figure professionali di pari livello, sarà riconosciuto un salario accessorio pari a 41,32 euro mensili lordi, per 14 mensilità, per tutta la durata dell'incarico.

Tabella 10 – Minimi retributivi conglobati nazionali

Livello	Indennità di funzione	Retribuzione mensile conglobata dal 01.01.2020
Q	100	1993,15
1	0	1780,46
2	0	1679,04
3S	0	1555,07
3	0	1498,75
4S	0	1419,86
4	0	1374,80
5	0	1318,43
6	0	1250,84
7	0	1160,68

Fonte: estratto dalla tabella ex art. 43 del CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive (Agespi)

Di particolare rilievo è poi quanto previsto, anche in questo caso da parte dell'articolo 43, in relazione al cosiddetto "premio di frequenza". Per gli educatori che frequentino corsi di riqualificazione per il conseguimento del titolo di educatore professionale socio-pedagogico e/o socio-sanitario, ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 205/2017, è infatti stabilita l'erogazione di un premio frequenza mensile di importo pari alla differenza esistente tra i livelli 3 e 3S.

Quanto alle altre indennità e maggiorazioni stabilite a livello nazionale, si segnalano gli specifici importi riconosciuti per compensare le lavoratrici e i lavoratori che svolgano la propria prestazione in presenza di particolari condizioni: in questo senso, il CCNL disciplina l'erogazione delle maggiorazioni per il lavoro notturno e festivo (articolo 53), le indennità di

reperibilità (articolo 55), l'importo forfettario per il richiamo in servizio (articolo 56), la diaria per trattamento di missione (articolo 57) e l'indennità per trasferimenti di residenza (articolo 58).

Concentrando l'attenzione sull'articolo 37, dedicato al sistema di inquadramento, si trovano elementi di particolare interesse ai fini della presente indagine.

In via generale, il livello 2 del sistema di classificazione del personale del CCNL in esame include i lavoratori in possesso di laurea specialistica o a ciclo unico che svolgono attività attinenti al titolo di studio, legando, in questo modo, la valorizzazione retributiva della professionalità del lavoratore al conseguimento di tale traguardo universitario. Il paragrafo relativo al livello 3S comprende un riferimento simile, concentrandosi, però, sui lavoratori in possesso di diploma di laurea di primo livello.

La seguente tabella segnala la differenza retributiva che intercorre tra questi due livelli e il livello 3, in cui non è richiesto uno specifico titolo, bensì il generico possesso di «conoscenze teoriche e adeguata esperienza».

Tabella 11 – *Minimi retributivi conglobati nazionali per i livelli 2, 3S e 3*

<b>Livello</b>	<b>Indennità di funzione</b>	<b>Minimi retributivi conglobati nazionali al 01.01.2020</b>
2	0	1679,04
3S	0	1555,07
3	0	1498,75

*Fonte: estratto dalla tabella ex art. 43 del CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive (Agespi)*

Volgendo lo sguardo alle figure dell'operatore socio-sanitario e dell'operatore di assistenza a soggetti non autosufficienti, si ravvisa un elemento peculiare di questa modalità di classificazione del personale. Analizzando la configurazione inquadramentale di tali figure professionali, l'accesso al livello 4S è legato al possesso di un titolo riconosciuto da normative nazionali per l'operatore socio-sanitario e da normative regionali per l'operatore di assistenza.

In questo caso, dunque, come si rileva nella tabella riportata di seguito, le competenze dei lavoratori assumono un peso nella definizione della loro retribuzione, sulla base del conseguimento di un particolare titolo di studio riconosciuto.

Tabella 12 – *Minimi retributivi conglobati nazionali per i livelli 4S e 5*

<b>Livello</b>	<b>Indennità di funzione</b>	<b>Minimi retributivi conglobati nazionali al 01.01.2020</b>
4S	0	1419,86
5	0	1318,43

*Fonte: estratto dalla tabella ex art. 43 del CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive (Agespi)*

Provando a delineare, in sintesi, le dinamiche seguite dalle parti a livello nazionale per la regolamentazione dei trattamenti retributivi per le lavoratrici e i lavoratori del settore, emergono logiche standardizzate sia per la fissazione dei minimi conglobati nazionali, che per l'introduzione di specifiche indennità trasversali. Un elemento di particolare interesse si ritrova, tuttavia, nel meccanismo di erogazione del "premio di frequenza", dato che questo viene riservato esclusivamente agli educatori che frequentino corsi di riqualificazione per il conseguimento del titolo di educatore professionale socio-pedagogico e/o socio-sanitario. Si tratta di una logica di valorizzazione della professionalità e delle competenze acquisite che si ritrova anche nel momento in cui si fa riferimento alle specifiche figure professionali analizzate, dato che è proprio il possesso di un determinato titolo a fare la differenza per l'acquisizione di un livello superiore nel sistema di classificazione e inquadramento.