

Avviso “Patto di Cura” - Metodologia di calcolo per l’adozione delle opzioni di semplificazione di cui all’art. 53, paragrafo 1, lett. b) e paragrafo 3, lett. a), del Regolamento (UE) n. 1060/2021.

Interpretazione e precisazioni per l’utilizzo operativo.

Il presente documento intende fornire una interpretazione autentica al documento “Metodologia di calcolo per l’adozione delle opzioni di semplificazione di cui all’art. 53, paragrafo 1, lett. b) e paragrafo 3, lett. b), del Regolamento (UE) n. 1060/2021” che ha definito l’unità di costo standard applicabile all’Avviso “Patto di cura” e rispondere, fornendo indicazioni operative, ai quesiti posti dai beneficiari della misura in merito alla definizione degli importi riconoscibili nei casi delle mensilità con presenza di ferie, festività, permessi, malattia ed eventuali altri istituti previsti contrattualmente.

Ai fini della determinazione dell’UCS basata sulla realtà, sulla parità di trattamento dei beneficiari e sulla verificabilità attraverso una pista di controllo, in coerenza con quanto previsto dall’art. 53, paragrafo 3, lett. a), del Reg. UE n. 1060/2021, è stata condotta **un’analisi basata su dati ufficiali e verificabili relativi al costo del servizio di assistenza domiciliare** per la definizione di importi congrui, collegati alla realizzazione del servizio stesso e avente una durata settimanale coerente con la condizione di non autosufficienza gravissima di cui al comma 2 lett. a), b), c), d), e), f), g), h), i) dell’articolo 3 del Decreto Fondo per le non autosufficienze 2016.

L’analisi è stata condotta mediante l’esame dei CCNL di settore ovvero Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico sottoscritto l’8 settembre 2020 (FIDALDO; DOMINA) e relativo rinnovo del 16 gennaio 2023 e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del lavoro domestico sottoscritto in data 13 dicembre 2021 (CONFIMITALIA), ritenuti i più rappresentativi del settore.

Per il calcolo della retribuzione base sono state considerate le retribuzioni minime contrattuali come previste dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, Tabelle delle retribuzioni minime contrattuali determinate ai sensi dell’art. 38 del CCNL - Decorrenza 1° GENNAIO 2023 sottoscritte da FIDALDO, DOMINA, FEDERCOLF, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS; il ricorso a tali tabelle per il calcolo delle retribuzioni mensili prima e del costo mensile onnicomprensivo per retribuzione poi, alla base del calcolo dell’UCS, non pregiudica in alcun modo il diritto al godimento delle ferie e degli altri istituti contrattuali previsti dai CCNL di riferimento.

I seguenti chiarimenti trovano fondamento quindi nella lettura dei suddetti CCNL documenti dalla cui analisi è nata la suddetta metodologia e rispetto ai quali si forniscono elementi chiarificatori:

- **L’art. 17 del CCNL – Ferie**, al comma 1 stabilisce che *“Indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell’orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi”* pertanto, i lavoratori con retribuzione mensile percepiranno la normale retribuzione, senza alcuna decurtazione e, quelli con retribuzione ragguagliata alle ore lavorate percepiranno una retribuzione ragguagliata ad 1/6 dell’orario settimanale per ogni giorno di ferie godute (comma 2). Al comma 6 è altresì specificato che *“durante il periodo di godimento delle ferie il lavoratore ha diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile”; in caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento d’inizio del godimento del periodo di ferie il lavoratore non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore stesso tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato (comma 9).*

- Un “chiarimento a verbale” inserito a fine testo del CCNL conferma ulteriormente quanto precedentemente espresso: Quando nel contratto viene usata l'espressione "giorni lavorativi" si considerano i ventiseiesimi della mensilità (esempio: ferie).
- L'art. 16 del CCNL - Festività nazionali e infrasettimanali, al comma 1 definisce festività quelle riconosciute dalla legislazione vigente (il 1° gennaio, il 6 gennaio, il lunedì di Pasqua, il 25 aprile, il 1° maggio, il 2 giugno, il 15 agosto, il 1° novembre, l'8 dicembre, il 25 dicembre, il 26 dicembre ed il Santo Patrono); in tali giornate è stabilito che sarà osservato il completo riposo, fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere la normale retribuzione. Al comma 2 è stabilito che per il rapporto ad ore, le festività saranno retribuite sulla base della normale paga oraria ragguagliata a 1/6 dell'orario settimanale. Le festività da retribuire sono tutte quelle cadenti nel periodo interessato, indipendentemente dal fatto che in tali giornate sia prevista, o meno, la prestazione lavorativa.
- L'art. 19 del CCNL – Permessi, disciplina invece la fruizione di permessi individuali retribuiti per effettuazione di visite mediche documentate, per le incombenze legate al rinnovo del permesso di soggiorno, per le pratiche di ricongiungimento familiare purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro, nella misura di n. 16 ore annue per i lavoratori conviventi e di n. 12 ore annue per i lavoratori non conviventi con orario non inferiore a n. 30 ore settimanali. Per i lavoratori non conviventi con orario settimanale inferiore a 30 ore, le 12 ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato. Saranno altresì retribuiti i permessi per comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il 2° grado nella misura di n. 3 giornate lavorative. Al lavoratore padre spettano le giornate di permesso retribuito e di congedo facoltativo in caso di nascita di un figlio, nella misura prevista dalla normativa vigente. **Al lavoratore che ne faccia richiesta potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti.**
- L'art. 27 del CCNL – Malattia, stabilisce che in caso di malattia del dipendente decorre la retribuzione globale di fatto per un massimo di 8, 10, 15 giorni complessivi nell'anno a seconda delle diverse fasce di anzianità (per anzianità fino a 6 mesi, per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, per anzianità oltre i 2 anni) e nella misura del 50% fino al 3° giorno consecutivo di malattia e del 100% della retribuzione globale di fatto dal 4° giorno in poi.
- L'art. 24 del CCNL – Matrimonio, stabilisce che in caso di matrimonio spetta al lavoratore un congedo retribuito di 15 giorni di calendario.
- L'art. 29 del CCNL – Infortunio sul lavoro e malattia professionale, stabilisce che il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di assenza per infortunio o malattia professionale.

Per quanto detto, ed in corretta applicazione degli istituti contrattuali citati, deriva ai fini dell'applicazione dell'UCS in parola che:

- per ore lavorate si intendono le ore di prestazione del servizio contrattualizzato e tutte le ulteriori ore di godimento degli istituti contrattuali previsti dal CCNL di riferimento (ferie, malattia, permessi, festività retribuite, etc.);
- i lavoratori conviventi, per i quali la retribuzione è calcolata su base mensile, nei giorni di ferie percepiscono la normale retribuzione, senza alcuna decurtazione;

- i lavoratori non conviventi, per i quali la retribuzione è calcolata su base oraria, per ogni giorno di ferie percepiscono un sesto della retribuzione settimanale. Per convenzione, la settimana lavorativa è stata posta pari a sei giorni. Semplificando, si può quindi affermare che i lavoratori non conviventi percepiscono la retribuzione dovuta anche nei giorni di ferie per le ore lavorative previste nel giorno.

Pertanto, effettuate le doverose premesse di richiamo al CCNL e la corretta interpretazione di tali previsioni, è bene chiarire che l'importo di euro 1.200,00, definito quale sovvenzione erogata in forma di Opzione di semplificazione dei costi, è frutto di una valorizzazione finanziaria del fabbisogno assistenziale pari al 60% del monte-ore contrattuale complessivo riferito ad una risorsa impiegata full-time, e che tali indicazioni interpretative potranno riconoscere la sovvenzione secondo le seguenti regole specifiche:

Ferie:

- nell'ipotesi di contratti di lavoro sia per i lavoratori conviventi che per quelli non conviventi, con monte-ore mensile uguale o superiore a quanto richiesto dall'Avviso Patto di Cura, le giornate di ferie fruito sono ammissibili nella misura di n. 26 giornate annue come stabilite dal CCNL, ovvero in proporzione ai mesi di effettivo impiego;
- nell'ipotesi in cui il lavoratore fruisca di un numero maggiore di giornate di ferie oltre quelle retribuite per legge, sarà applicata una decurtazione alla sovvenzione mensile riconoscibile con le modalità definite al punto 7 dell'avviso come modificato dalla D.D. n. 104/2024. Il beneficiario dell'intervento, Ambito Territoriale al termine dell'anno solare di riferimento dovrà quantificare il numero di giornate di ferie godute dal lavoratore assunto dal fruitore della misura ed eventualmente decurtare le giornate che eccedono quelle riconosciute contrattualmente (26 nell'intero anno solare). Il massimale di 26 gg./anno deve inoltre tener conto del periodo di lavoro prestato (nei casi inferiori all'anno) e rimane tale anche nell'ipotesi in cui si tratti di giornate di ferie pregresse maturate e non fruito negli anni precedenti. Tali decurtazioni potranno essere operate nella mensilità/trimestre in cui si rileva il superamento delle giornate ammissibili ovvero nell'ultima mensilità dell'anno.

Esempio 1 - Ferie fruito maggiori del consentito nell'anno solare 2024:

il lavoratore convivente/non convivente ha fruito di n. 30 giornate di ferie:

Numero gg. di ferie ammissibili: 26

Importo sovvenzione ammissibile: $(1.200/26) \times (30-26) = 1.015,38$

Decurtazione: $1.200,00 - 1.015,38 = 184,62$

Esempio 2 - Ferie fruito per contratto inferiore all'anno solare 2024:

decorrenza del contratto per lavoratore convivente/non convivente 01 aprile 2024 e n. 26 giornate di ferie fruito al 31 dicembre 2024

Numero gg. di ferie ammissibili: $(26/12) \times 9^1 = 19,5$

Importo sovvenzione ammissibile: $(1.200/26) \times (26/12) \times 9 = 900,00$

¹ Ai fini del seguente calcolo, nell'ipotesi di contratti di lavoro che cumulano mensilità parziali, sarà considerata per intera la mensilità parziale se costituita da 15 o più giornate, non sarà considerata se inferiore alle 15 giornate. Esempio: 9 mesi e 10 giorni, valore da considerare 9 mesi; 9 mesi e 15 giorni, valore da considerare 10 mesi.

Decurtazione: $1.200,00 - 900,00 = 300,00$

Permessi:

- nell'ipotesi di contratti di lavoro sia per i lavoratori conviventi che per quelli non conviventi, con monte-ore mensile uguale o superiore a quanto richiesto dall'Avviso Patto di Cura, le ore di permesso ammissibili corrispondono a quelle annue retribuite riconosciute contrattualmente (ovvero in proporzione ai mesi di effettivo impiego);
- nell'ipotesi in cui il lavoratore fruisca di un numero maggiore di ore di permesso oltre quelle retribuite per legge, sarà applicata una decurtazione alla sovvenzione mensile riconoscibile con le modalità definite al punto 7 dell'avviso come modificato dalla D.D. n. 104/2024. Il beneficiario dell'intervento, Ambito Territoriale al termine dell'anno solare di riferimento dovrà quantificare il numero di ore di permesso retribuito godute dal lavoratore assunto dal fruitore della misura ed eventualmente decurtare le ore che eccedono quelle riconosciute contrattualmente tenuto conto del periodo di lavoro prestato ed anche nell'ipotesi in cui si tratti di ore di permesso pregresse maturate e non fruite negli anni precedenti. Tale decurtazione potrà essere operata nella mensilità/trimestre in cui si rileva il superamento delle ore ammissibili ovvero nell'ultima mensilità dell'anno.

Esempio 1 - nell'anno solare 2024 il lavoratore convivente ha fruito di n. 18 ore di permesso retribuite:

Ore di permesso ammissibili max 16

Importo sovvenzione ammissibile: $(1.200/143) \cdot (143-2) = 1.183,22$

Decurtazione: $1.200,00 - 1.183,22 = 16,78$

Esempio 2 - decorrenza del contratto per lavoratore convivente 01 aprile 2024 e n. 16 ore di permesso fruite al 31 dicembre 2024:

Ore di permesso ammissibili max 16

N. ore di permessi retribuiti ammissibili: $(16/12) \cdot 9^2 = 12$

Importo sovvenzione ammissibile: $(1.200/143) \cdot (143-4) = 1.166,43$

Decurtazione: $1.200,00 - 1.166,43 = 33,57$

Malattia

- per tutti i contratti di lavoro le giornate di malattia sono ammissibili/parzialmente ammissibili fino a 15 giornate l'anno come definito in relazione all'anzianità contrattuale del lavoratore;
- nell'ipotesi in cui il lavoratore fruisca di un numero maggiore di giornate di malattia oltre quelle retribuite per legge, sarà applicata una decurtazione alla sovvenzione mensile riconoscibile con le modalità definite al punto 7 dell'avviso come modificato dalla D.D. n. 104/2024. Il beneficiario dell'intervento, Ambito Territoriale, al termine dell'anno solare di riferimento dovrà quantificare il numero di giornate di malattia retribuite godute dal lavoratore assunto dal fruitore della misura ed

² Ai fini del seguente calcolo, nell'ipotesi di contratti di lavoro che cumulano mensilità parziali, sarà considerata per intera la mensilità parziale se costituita da 15 o più giornate, non sarà considerata se inferiore alle 15 giornate. Esempio: 9 mesi e 10 giorni, valore da considerare 9 mesi; 9 mesi e 15 giorni, valore da considerare 10 mesi.

eventualmente decurtare le giornate che eccedono quelle riconosciute contrattualmente. Tale decurtazione potrà essere operata nella mensilità/trimestre in cui si rileva il superamento delle giornate di malattia ammissibili ovvero nell'ultima mensilità dell'anno.

Esempio 1 dipendente convivente/non convivente con anzianità contrattuale da più di 6 mesi a 2 anni che ha fruito nell'anno solare di riferimento di n. 10 giornate di malattia continuative

Numero gg. di malattia ammissibili 8

Importo sovvenzione ammissibile: $(1.200,00/26) \times (26-2) - ((1200,00/26)/2) \times 3 = 1.038,47$

Decurtazione: $1200,00 - 1.038,47 = 161,53$

Festività

- per tutti i contratti di lavoro le giornate di festività sono ammissibili come previsto dal contratto indipendentemente dal fatto che in tali giornate fosse prevista, o meno, la prestazione lavorativa.

Presenze mensili inferiori a 26 gg/104ore/143ore

- con riferimento alle mensilità in cui i giorni lavorativi risultano essere inferiori a 26 giornate/104 ore/143ore dovrà essere riconosciuto all'utente fruitore della misura l'importo di € 1.200,00 anche in assenza del raggiungimento del minimo di attività lavorativa da rendere nella mensilità, purché nel trimestre di riferimento venga svolta complessivamente una media di 26 giornate/104 ore/143 ore lavorative al mese.

Esempio 1 dipendente convivente/non convivente che ha prestato servizio nel periodo gennaio – marzo 2024

Giornate lavorative: gennaio n. 27 – febbraio n. 25 – marzo n. 26 = 78 giornate lavorative (tale calcolo in esempio per le gg. lavorate potrà altresì essere effettuato secondo i contratti anche per le 104 ore/143 ore)

Giornate lavorate in media nel trimestre: $78/3 = 26$

Giornate da decurtare: Nessuna

Esempio 2 dipendente convivente/non convivente che ha prestato servizio nel periodo gennaio – marzo 2025

Giornate lavorative: gennaio n. 27 – febbraio n. 24 – marzo n. 26 = 77 giornate lavorative

Giornate lavorate in media nel trimestre: $77/3 = 25,66$

Giornate da decurtare: 1

Importo sovvenzione ammissibile: $(1.200,00/26) \times (26-1) = 1.153,85$

Decurtazione: $1.200,00 - 1.153,85 = 46,15$