

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n.56-2025

Oggetto: Rinnovo CCNL Colf e Badanti (lavoro domestico)

In data 28 ottobre 2025 tra FIDALDO (costituita da NUOVA COLLABORAZIONE, ASSINDATCOLF, ADLD, ADLC), DOMINA, e FILCAMS - CIGL, FISASCAT - CISL, UILTUCS, FEDERCOLF, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL che disciplina il rapporto di lavoro domestico, scaduto il 31 dicembre 2022.

Il nuovo CCNL **decorre dal 1° novembre 2025 ed avrà validità fino al 31 ottobre 2028.**

Di seguito, si illustrano i principali contenuti economici e normativi previsti nell'accordo:

- Contratto individuale di lavoro (art. 6);
- Assunzione a tempo determinato (art. 7);
- Festività nazionali e infrasettimanali (art.16);
- Permessi (art. 19);
- Tutela della maternità, paternità e genitorialità (art. 25);
- Retribuzione e prospetto paga (art. 34);
- Vitto e alloggio (art. 36);
- Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e alloggio (art. 38);
- Fondi paritetici e interprofessionali (art. 53);
- Aumenti retributivi (art. 55).

Contratto individuale di lavoro (art. 6)

Relativamente al contratto di lavoro (lettera di assunzione) viene disposto che in esso siano indicate, **in aggiunta** a quelle già previste, **nuove** informazioni. Si tratta, precisamente, dei seguenti dati:

- l'**applicazione del CCNL** stipulato da FIDALDO e DOMINA per i datori di lavoro e FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL, UILTUCS e FEDERCOLF per i lavoratori (**codice CNEL H501**);
- la **collocazione temporale dell'orario di lavoro**;
- gli **elementi costitutivi della retribuzione** pattuita, il **periodo** e le **modalità di pagamento**.

Assunzione a tempo determinato (art. 7)

In sede di rinnovo contrattuale è stato specificato, fermo restando quanto già previsto in materia di contratto a tempo determinato, che è consentita l'**apposizione di un termine** alla durata del contratto di lavoro **anche** per la **sostituzione** di lavoratori **assenti per assistere familiari in situazione di grave disabilità certificata**, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto.

Festività nazionali e infrasettimanali (art.16)

In attuazione di quanto disposto dalla Legge 8 ottobre 2025, n. 151, viene **inserita la giornata del 4 ottobre** (festa nazionale di San Francesco d'Assisi) nell'elenco delle festività.

Permessi (art. 19)

In sede di rinnovo contrattuale viene stabilito che i lavoratori possano usufruire dei **permessi retribuiti** previsti dal CCNL (il monte annuale risulta confermato nelle misure già vigenti) e di ulteriori **permessi non retribuiti**, previo accordo tra le parti, **anche per assistere familiari con grave disabilità certificata** (coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora il genitore o il coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto risultante dallo stato di famiglia della persona in situazione di grave disabilità certificata siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti).

Inoltre, viene precisato che il **lavoratore padre** ha diritto a **due giornate di permesso retribuito** in caso di **nascita** di un figlio.

Tutela della maternità, paternità e genitorialità (art. 25)

Con il rinnovo contrattuale vengono **ampliate le tutele** della maternità, paternità e genitorialità, prevedendo un **congedo per il lavoratore padre** (da utilizzare anche in concomitanza a quello della madre) e, per **entrambi i genitori**, un **ulteriore periodo di congedo non retribuito**.

Più precisamente, viene disposto che:

- il lavoratore **padre** o genitore intenzionale ha **diritto di astenersi dal lavoro** per un periodo di **dieci giorni lavorativi**, a decorrere dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi al parto. Tale periodo di congedo, durante il quale vige il divieto di licenziamento se non per giusta causa,
 - non è frazionabile ad ore;
 - può essere goduto anche in via non continuativa;
 - è fruibile entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio;
- per ogni figlio, la lavoratrice **madre** ha **diritto di astenersi dal lavoro**, trascorso il periodo di congedo di maternità e senza soluzione di continuità con esso, per un periodo continuativo **non superiore a quattro mesi**, senza maturazione di alcun istituto retributivo diretto e indiretto;
- per ogni figlio, il lavoratore **padre** ha **diritto di astenersi dal lavoro**, dalla nascita del figlio, trascorso il periodo di congedo di paternità alternativo e senza soluzione di continuità con esso, per un periodo continuativo **non superiore a quattro mesi**, senza maturazione di alcun istituto retributivo diretto e indiretto.

Retribuzione e prospetto paga (art. 34)

Al lavoratore inquadrato nei livelli B), B super) e C super) in possesso della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 in corso di validità, è dovuta l'indennità mensile di cui alla Tabella L). Tale indennità è assorbibile da eventuali trattamenti retributivi di miglior favore complessivamente percepiti dal lavoratore. Ai fini del diritto all'indennità della tabella L), **è onere del lavoratore comunicare per iscritto** al datore di lavoro il **conseguimento**, anche in corso di rapporto di lavoro, di detta certificazione e **consegnarne copia**.

Vitto e alloggio (art. 36)

In sede di rinnovo contrattuale viene precisato che i valori convenzionali **mensili** di vitto e alloggio si ottengono **moltiplicando per 30 i valori giornalieri** definiti nella Tabella F) dei minimi retributivi fissati dalla Commissione nazionale del Ministero del Lavoro.

Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e alloggio (art. 38)

Le retribuzioni minime contrattuali e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal presente contratto, sono variati, da parte della Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo di cui all'art. 45, secondo le variazioni del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'ISTAT al 30 novembre di ogni anno.

La Commissione verrà a tal fine convocata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro e non oltre il 20 dicembre di ciascun anno, in prima convocazione, e, nelle eventuali successive convocazioni, ogni 15 giorni. Dopo la terza convocazione, in caso di mancato accordo o di assenza delle parti, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è delegato dalle Organizzazioni ed Associazioni stipulanti a determinare la variazione periodica della retribuzione minima, secondo quanto stabilito al comma 1, in misura pari:

- all'90% della variazione del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevata dall'ISTAT per quanto concerne le retribuzioni minime contrattuali;
- al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio.

Fondi paritetici e interprofessionali (art. 53)

Con il rinnovo contrattuale viene **inserito ex novo** l'articolo 53 dedicato ai Fondi paritetici e Interprofessionali, ai sensi del quale:

“Le Parti concordano di verificare nel corso della vigenza del presente contratto le condizioni affinché gli assistenti familiari possano accedere ai piani formativi attuati dai Fondi Paritetici Interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000.”

Aumenti retributivi (art. 55)

Le parti concordano l'aumento dei minimi retributivi per il periodo di vigenza contrattuale. Per i lavoratori conviventi inquadrati nel livello BS della tabella A, **l'aumento sarà di euro 100,00** con i seguenti importi mensili e relative decorrenze:

- 1° gennaio 2026 euro 40;
- 1° gennaio 2027 euro 30;
- 1° gennaio 2028 euro 15;
- 1° settembre 2028 euro 15.

Per tutti gli altri livelli/tabelle l'aumento dei minimi retributivi sarà riproporzionato con le stesse modalità e termini. Le retribuzioni minime contrattuali dei livelli A e AS sulle quali verranno applicati gli aumenti sono quelle risultanti nelle tabelle A e C. L'indennità ex art. 34 comma 7 prevista dalla tabella L viene aggiornato a euro 30 mensili a far data **dal 1° gennaio 2026**.

Nell'Appendice del CCNL viene riportata la seguente **esemplificazione**, per il livello B Super) convivente, dell'incremento dei minimi retributivi:

- retribuzione in corso a dicembre 2025 + 40,00 euro + ISTAT ai sensi dell'articolo 38 del CCNL = nuova retribuzione da gennaio 2026;
- retribuzione in corso a gennaio 2026 + 30,00 euro + ISTAT ai sensi dell'articolo 38 del CCNL = nuova retribuzione da gennaio 2027;
- retribuzione in corso a gennaio 2027 + 15,00 euro + ISTAT ai sensi dell'articolo 38 del CCNL = nuova retribuzione da gennaio 2028;
- retribuzione in corso a gennaio 2028 + 15,00 euro = nuova retribuzione da settembre 2028.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Infine, viene pubblicata la seguente **“Tabella minimi dicembre 2025 con aumenti di cui all’art. 55 del CCNL da rivalutare ai sensi dell’art. 38 del CCNL”**:

TABELLA A		minimi 2025	Aumenti art. 55	Minimi dicembre 2025 su cui applicare l'art. 38
Lavoratori conviventi (valori mensili)	A*	€ 870,67	€ 29,33	900,00 €
	AS*	€ 915,33	€ 34,67	950,00 €
	B	€ 937,06	€ 37,33	974,39 €
	BS	€ 1.003,99	€ 40,00	1.043,99 €
	C	€ 1.070,94	€ 42,67	1.113,61 €
	CS	€ 1.137,86	€ 45,33	1.183,19 €
	D	€ 1.338,65	€ 53,33	1.391,98 €
	DS	€ 1.405,58	€ 56,00	1.461,58 €
	ind. D	€ 197,95	€ 7,89	205,84 €
	ind. DS	€ 197,95	€ 7,89	205,84 €

TABELLA C				
Lavoratori non conviventi (valori orari)	A*	€ 6,24	€ 0,21	6,45 €
	AS*	€ 6,45	€ 0,25	6,70 €
	B	€ 6,68	€ 0,27	6,95 €
	BS	€ 7,10	€ 0,28	7,38 €
	C	€ 7,49	€ 0,30	7,79 €
	CS	€ 7,91	€ 0,32	8,23 €
	D	€ 9,12	€ 0,36	9,48 €
	DS	€ 9,50	€ 0,38	9,88 €

* art. 55 comma 2

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti

Bergamo, 13 novembre 2025

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio