CCNL Lavoro Domestico – Colf, Badanti e Baby-Sitter 2026–2031,

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i Dipendenti da Famiglie e Datori di Lavoro Domestico

In vigore dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2031

PROMOSSO DA: ASSIDALDEF e Conf.SELP

L'anno 2025 il 11 dicembre, presso la sede della Conf.SELP, sita in ROMA, Via Nazionale 172 scala C

Sottoscritto tra:

- **F.N.U.A. CASERTA** – Presidente Nazionale Dr. Iavazzi Alessio
- **ASSOCIAZIONE ITALIANA DATORI DI LAVORO DOMESTICO E FAMILIARE** – Presidente Nazionale Dr. Iavazzi Raffaele
- **Conf.S.E.L.P. - Confederazione Sindacale Europea Lavoratori e Pensionati** – Segretario Generale Dr. Claudio Armeni
- **Sindacato Europeo per le Imprese (SEI Confimpresa)** – Presidente Nazionale Dr. Gennaro De Martino

DEPOSITATO PRESSO:
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL)

CLAUSOLA DI PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Le Parti stipulanti dichiarano di detenere la piena e completa proprietà del testo contrattuale, vietandone la riproduzione, totale o parziale, in altri CCNL o pubblicazioni non autorizzate.
Gli enti istituzionali (CNEL, Ministero del Lavoro), le banche dati e i lavoratori delle famiglie aderenti potranno liberamente utilizzare e archiviare il presente testo a fini applicativi o di consultazione.

PREMESSA

Le Parti stipulanti — **PMI Italia** e **Conf.SELP**, con le Organizzazioni firmatarie rappresentative del settore domestico — presentano il nuovo **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Famiglie e Datori di Lavoro Domestico (Colf, Badanti e Baby-Sitter)**.
Il presente CCNL, valido dal **1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2031**, nasce come **testo istitutivo**, non come rinnovo di una disciplina pregressa.
Esso intende offrire una **cornice moderna, sostenibile e socialmente responsabile**, adeguata alla complessità del lavoro di cura e dei servizi alla persona nel contesto domestico.

Principio di sussidiarietà

Il contratto assume il **principio di sussidiarietà** quale criterio ordinatore.
In particolare:

1. Il CCNL stabilisce gli **istituti essenziali** e inderogabili per tutti i lavoratori del comparto domestico.
2. La **contrattazione di secondo livello** (territoriale o aziendale) adatta i trattamenti economici e normativi alle specificità locali e familiari.
3. L'**Elemento Perequativo Territoriale (EPT)** tiene conto delle differenze regionali del costo della vita, riducendo gli squilibri sul potere d'acquisto dei lavoratori.
4. La **mutualità contrattuale** e le **coperture integrative bilaterali** affrontano i casi di particolare difficoltà — malattie gravi, infortuni, sospensioni lavorative — che non possono gravare sulle singole famiglie.
5. Le Parti si pongono come **interlocutori delle Istituzioni pubbliche**, al fine di promuovere politiche fiscali e sociali più eque e di rafforzare il riconoscimento del lavoro domestico come settore essenziale del welfare nazionale.

Contesto e sostenibilità

Le Parti, consapevoli dell'elevato carico contributivo e fiscale che incide sul **costo del lavoro domestico** e sul **potere d'acquisto delle famiglie e dei lavoratori**, condividono l'obiettivo di:

- semplificare e razionalizzare gli istituti contrattuali;
- ridurre o accorpare gli istituti marginali;
- promuovere la **bilateralità e il welfare integrato** come strumenti di tutela effettiva;
- garantire **qualità, legalità e professionalità** nei servizi alla persona.

Il presente contratto intende dunque conciliare **sostenibilità economica e coesione sociale**, favorendo la regolarizzazione dei rapporti di lavoro e l'emersione del lavoro sommerso.

Partecipazione e interpretazione

È istituita una **Commissione Bilaterale Nazionale per l'Interpretazione Autentica** del CCNL, composta pariteticamente dalle Parti stipulanti.
I lavoratori e i datori di lavoro possono presentare **osservazioni e proposte di chiarimento** alla Commissione, che emetterà pareri interpretativi vincolanti.
Tali pareri potranno costituire base per eventuali **aggiornamenti contrattuali** da discutere in sede di rinnovo o revisione.

Conclusioni

Con il presente CCNL, le Parti promuovono un **modello di relazioni sindacali fondato su sussidiarietà, solidarietà e flessibilità**, per valorizzare:

- la dignità del lavoro domestico,

- la responsabilità sociale delle famiglie datrici,
- la professionalità degli operatori,
- e lo sviluppo di un sistema di welfare diffuso e partecipato.

Il contratto si propone come strumento di equilibrio tra tutela del lavoratore, sostenibilità delle famiglie e qualità del servizio reso alla collettività.

INDICE GENERALE

Titolo	Descrizione sintetica e ambito di applicazione
TITOLO 1 – Sfera di applicazione	Ambito del lavoro domestico, categorie e fonti normative.
TITOLO 2 – Assunzione	Forma scritta, documenti, obblighi di comunicazione.
TITOLO 3 – Periodo di prova	Durate per livello e modalità di valutazione.
TITOLO 4 – Classificazione del personale	Livelli A–DS, profili, competenze e tabelle retributive 2025.
TITOLO 5 – Orario di lavoro	Durate settimanali, riposi, pause e orari conviventi.
TITOLO 6 – Lavoro straordinario, notturno e festivo	Maggiorazioni e banca ore.
TITOLO 7 – Riposi e festività	Giorni di riposo, festività, compensazioni.
TITOLO 8 – Ferie e permessi	Ferie annuali, permessi retribuiti e non.
TITOLO 9 – Malattia e infortunio	Comunicazioni, trattamento economico, conservazione del posto.
TITOLO 10 – Presenza notturna e assistenza continuativa	Regole e indennità per badanti conviventi o notturne.
TITOLO 11 – Maternità e congedi parentali	Tutela genitoriale, indennità e rientro.
TITOLO 12 – Congedi straordinari e permessi speciali	Lutti, matrimonio, caregiver e legge 104.
TITOLO 13 – Aspettative e sospensioni	Aspettative personali, familiari e pubbliche.
TITOLO 14 – Trattamento economico	Struttura retributiva, TFR, scatti, tredicesima.
TITOLO 15 – Doveri e disciplina	Obblighi di comportamento e sanzioni.
TITOLO 16 – Risoluzione del rapporto di lavoro	Preavviso, cessazione e liquidazioni.
TITOLO 17 – Lavoro part-time e flessibile	Contratti a ore, multi-committenza e lavoro a chiamata.

Titolo	Descrizione sintetica e ambito di applicazione
TITOLO 18 – Apprendistato e formazione iniziale	Durata, retribuzione, tutela dell'apprendista.
TITOLO 19 – Relazioni sindacali	Libertà, rappresentanza e contrattazione territoriale.
TITOLO 20 – Enti bilaterali	Struttura, finanziamento e prestazioni dell'EN.BI.FO.SI.
TITOLO 21 – Welfare contrattuale integrativo	Sanità, previdenza, sussidi e bilancio sociale.
TITOLO 22 – Formazione continua e qualificazione	Aggiornamento professionale e certificazioni.
TITOLO 23 – Disposizioni finali e allegati	Durata, rinnovo, deposito CNEL e allegati ufficiali.

TITOLO 1 – SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1.1 – Ambito di applicazione

Il presente **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** disciplina i rapporti di lavoro instaurati tra:

- persone fisiche o famiglie (datori di lavoro domestico); e
- lavoratori addetti ai servizi familiari o alla cura delle persone, denominati **colf, badanti, baby-sitter, custodi,** o altre figure di supporto domestico.

Rientrano nell'ambito del contratto:

- lavoratori **conviventi** e **non conviventi**;
- lavoratori **a tempo determinato, indeterminato o parziale**;
- rapporti instaurati anche da **cooperative o associazioni familiari** per la gestione di servizi domestici o di assistenza.

Art. 1.2 – Definizione del rapporto di lavoro domestico

Il **lavoro domestico** consiste nella prestazione resa per soddisfare esigenze familiari o personali del datore di lavoro, con carattere fiduciario e continuativo, in ambito privato o parafamiliare.
Il rapporto è di natura **subordinata**, salvo i casi di collaborazione autonoma documentata.

Art. 1.3 – Fonti normative

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCNL, si applicano:

- la **Legge 2 aprile 1958, n. 339**;
- il **Codice Civile (artt. 2240–2246 e 2094–2134)**;
- il **D.Lgs. 66/2003** sull'orario di lavoro;
- il **D.Lgs. 81/2008** in materia di salute e sicurezza;

- e tutte le normative vigenti in materia di previdenza, assicurazione e tutela del lavoro domestico.

TITOLO 2 – ASSUNZIONE

Art. 2.1 – Forma e documentazione

L'assunzione del lavoratore deve risultare da **atto scritto**, da conservarsi in duplice copia, una per ciascuna parte.
Il contratto deve specificare:

1. data di inizio e tipologia del rapporto (tempo pieno, parziale, determinato o indeterminato);
2. livello di inquadramento e mansioni;
3. durata dell'orario e modalità di svolgimento;
4. retribuzione concordata e indennità accessorie;
5. eventuale periodo di prova;
6. riferimenti assicurativi e previdenziali (INPS, INAIL).

Art. 2.2 – Documenti obbligatori

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare:

- documento d'identità valido;
- codice fiscale;
- permesso di soggiorno, ove previsto;
- eventuale certificato medico d'idoneità.

Il datore di lavoro deve conservare la documentazione per tutta la durata del rapporto e per i cinque anni successivi alla sua cessazione.

Art. 2.3 – Comunicazioni e registrazioni

Il datore di lavoro è obbligato a:

- trasmettere la comunicazione di assunzione all'**INPS**;
- consegnare al lavoratore copia della comunicazione **UNILAV domestico**;
- registrare orari e presenze secondo le disposizioni INPS e le eventuali norme regionali.

TITOLO 3 – PERIODO DI PROVA

Art. 3.1 – Durata del periodo di prova

Il periodo di prova varia in base al livello di inquadramento, come da tabella seguente:

Livello contrattuale	Profilo professionale	Durata massima della prova
A – A Super	Collaboratore generico, addetto alle pulizie, aiuto di cucina	8 giorni di effettivo lavoro
B – B Super	Collaboratore qualificato, cuoco, autista, cameriere	15 giorni di effettivo lavoro
C – C Super	Assistente a persona autosufficiente o semi-autosufficiente	30 giorni di effettivo lavoro
D – D Super	Assistente qualificato o fiduciario di famiglia, amministratore domestico	60 giorni di effettivo lavoro

---

Art. 3.2 – Effetti e valutazione

Durante il periodo di prova:

- entrambe le parti possono recedere senza preavviso né indennità;
- il lavoratore ha diritto al pagamento delle ore effettivamente lavorate e ai ratei di ferie e TFR maturati;
- in caso di superamento della prova, il rapporto si intende confermato **dal giorno dell'assunzione**.

Eventuali sospensioni per malattia o infortunio interrompono il computo della prova.

TITOLO 4 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 4.1 – Criteri di classificazione

I lavoratori domestici sono inquadrati in livelli che tengono conto di:

- autonomia e responsabilità;
- grado di specializzazione e fiducia;
- complessità delle mansioni svolte.

Ogni livello definisce il profilo, la retribuzione minima e le competenze richieste.

Art. 4.2 – Livelli contrattuali e profili professionali

Livello	Qualifica / Profilo	Descrizione sintetica delle mansioni
A	Collaboratore generico	Esegue pulizie, riordino ambienti, servizi semplici senza autonomia.
A Super	Addetto alla pulizia e supporto cucina	Collabora con autonomia parziale, può occuparsi di piccoli servizi di cucina.

Livello	Qualifica / Profilo	Descrizione sintetica delle mansioni
B	Collaboratore qualificato	Addetto a mansioni di maggiore responsabilità o cura, anche con strumenti meccanici.
B Super	Cuoco, autista, cameriere qualificato	Gestisce con autonomia specifici compiti domestici.
C	Assistente a persona autosufficiente	Cura igiene personale e benessere della persona, con discreta autonomia.
C Super	Assistente a persona non autosufficiente	Garantisce assistenza completa, anche sanitaria di base.
D	Amministratore domestico / Governante	Coordina il personale di casa, gestisce approvvigionamenti e contabilità.
D Super	Assistente di fiducia / Coordinatore familiare	Gestisce l'intera organizzazione domestica e l'assistenza complessa; agisce con elevata autonomia fiduciaria.

Art. 4.3 – Tabelle retributive minime – Anno 2026

Livello	Retribuzione mensile minima (€)	Retribuzione oraria (€)
A	1.045,00	7,20
A Super	1.080,00	7,50
B	1.170,00	8,10
B Super	1.235,00	8,60
C	1.300,00	9,00
C Super	1.420,00	9,80
D	1.540,00	10,50
D Super	1.680,00	11,20

Indennità di vitto e alloggio (2026):

- Colazione: € 2,50
- Pranzo: € 5,00
- Cena: € 5,00
- Alloggio: € 1,90 al giorno

Totale giornaliero complessivo: **€ 14,40**

Art. 4.4 – Passaggi di livello

Il passaggio a un livello superiore avviene:

- per effettiva modifica delle mansioni, o
- per riconoscimento di competenze acquisite tramite formazione certificata dall'Ente Bilaterale Domestico (EBDOM).

TITOLO 5 – ORARIO DI LAVORO

Art. 5.1 – Durata dell'orario normale

L'orario ordinario di lavoro è fissato come segue:

Tipologia di rapporto	Ore settimanali massime	Ore giornaliere massime
Lavoratore convivente	54 ore	10 ore (con pause)
Lavoratore non convivente	40 ore	8 ore
Lavoratore a tempo parziale	Proporzionato	Proporzionato

L'orario è distribuito, di norma, su 6 giorni lavorativi, con almeno **mezza giornata di riposo consecutivo** la domenica.

Art. 5.2 – Organizzazione dell'orario

L'orario deve essere concordato in forma scritta e compatibile con le esigenze familiari e personali.
Il datore di lavoro garantisce pause adeguate per i pasti e il riposo.
Per i lavoratori **conviventi**, il tempo di presenza in casa non equivale al tempo di lavoro, salvo chiamata per esigenze effettive.

Art. 5.3 – Lavoro a turni

In caso di rotazione tra più addetti (es. assistenza continuativa), i turni devono assicurare la piena copertura del servizio e il rispetto del riposo minimo giornaliero di **11 ore consecutive**.

Art. 5.4 – Presenza notturna

Il lavoratore tenuto a garantire la presenza durante la notte, ma non la vigilanza continuativa, ha diritto a un **compenso aggiuntivo giornaliero** pari a **€ 30,00**, comprensivo di vitto e alloggio.

TITOLO 6 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Art. 6.1 – Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è quello effettuato **oltre l'orario normale contrattuale**.
È ammesso solo con richiesta o autorizzazione del datore di lavoro.

Tipologia di lavoro	Maggiorazione
Straordinario feriale	+25%
Straordinario notturno (22:00–6:00)	+50%
Straordinario festivo	+60%
Straordinario notturno festivo	+75%

Il totale settimanale non può superare **10 ore di straordinario**.

Art. 6.2 – Lavoro notturno

Il lavoro notturno è quello prestato tra le ore **22:00 e 6:00**.
È vietato ai minori e può essere richiesto solo in casi di necessità continuativa o sorveglianza sanitaria.

Art. 6.3 – Banca ore

Le Parti possono concordare la creazione di una **banca ore** per il recupero, entro 3 mesi, delle ore straordinarie, con pari trattamento economico o riposi compensativi.

Art. 6.4 – Lavoro festivo

Nelle festività riconosciute, il lavoratore può rifiutare la prestazione, salvo urgenze assistenziali.
Se lavora, ha diritto a una maggiorazione del **60%** o, a scelta, a un giorno di riposo compensativo.

TITOLO 7 – RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

Art. 7.1 – Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto a **24 ore di riposo consecutivo** ogni sette giorni, di norma coincidenti con la domenica.
In caso di esigenze familiari, il giorno può essere spostato previo accordo, mantenendo la durata complessiva del riposo.

Art. 7.2 – Festività riconosciute

Sono considerate festività nazionali:

1. 1° gennaio – Capodanno
2. 6 gennaio – Epifania
3. 25 aprile – Festa della Liberazione
4. Lunedì dell'Angelo
5. 1° maggio – Festa del Lavoro

6. 2 giugno – Festa della Repubblica
7. 15 agosto – Ferragosto
8. 1° novembre – Tutti i Santi
9. 8 dicembre – Immacolata Concezione
10. 25 dicembre – Natale
11. 26 dicembre – Santo Stefano
12. Santo Patrono del luogo di lavoro

Durante le festività il lavoratore ha diritto alla **retribuzione giornaliera** o, se lavora, a una **maggiorazione del 60%.**

TITOLO 8 – FERIE E PERMESSI

Art. 8.1 – Ferie annuali

Il lavoratore ha diritto a **26 giorni lavorativi di ferie** all'anno, corrispondenti a **4 settimane di calendario.**
Le ferie sono irrinunciabili e non monetizzabili, salvo cessazione del rapporto.

La fruizione è concordata tra le Parti, tenendo conto delle esigenze familiari e delle necessità del lavoratore.

Art. 8.2 – Maturazione e godimento

Il diritto alle ferie matura proporzionalmente al servizio prestato.
Nel primo anno, il lavoratore matura **2,17 giorni per ogni mese di lavoro.**
È ammesso il frazionamento in due periodi, uno dei quali di almeno 2 settimane consecutive.

Art. 8.3 – Permessi retribuiti

Sono previsti i seguenti **permessi retribuiti:**

- **3 giorni l'anno** per motivi familiari gravi;
- **1 giorno per trasloco;**
- **3 giorni in caso di matrimonio del lavoratore.**

I permessi devono essere richiesti con preavviso, salvo urgenza documentata.

Art. 8.4 – Permessi non retribuiti

Il lavoratore può chiedere fino a **10 giorni l'anno** di permesso non retribuito, compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro.

TITOLO 9 – MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 9.1 – Comunicazione e certificazione

In caso di malattia o infortunio, il lavoratore deve:

1. avvisare il datore di lavoro entro 24 ore;
2. trasmettere il certificato medico all'INPS e al datore entro 48 ore.

Art. 9.2 – Conservazione del posto

Durante la malattia o infortunio, il posto è conservato per i seguenti periodi:

Anzianità di servizio	Periodo di conservazione
Fino a 6 mesi	10 giorni
Oltre 6 mesi e fino a 2 anni	45 giorni
Oltre 2 anni	180 giorni

Per gli assistenti conviventi non autosufficienti, tali termini possono essere prolungati in base all'accordo individuale o territoriale.

Art. 9.3 – Trattamento economico

Durante il periodo di malattia o infortunio, il datore di lavoro corrisponde una **indennità giornaliera** pari a:

- 50% della retribuzione nei primi 3 giorni;
- 100% dal 4° al 20° giorno (con integrazione INPS);
- oltre il 20° giorno, solo quota INPS, salvo integrazione bilaterale (EBDOM).

Art. 9.4 – Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio, il lavoratore deve avvisare immediatamente il datore, che provvede alla denuncia all'INAIL entro 24 ore.
Il periodo d'infortunio è computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 9.5 – Rientro e visita di idoneità

Prima del rientro in servizio dopo un'assenza superiore a 10 giorni, il lavoratore può essere sottoposto a **visita di idoneità** presso il medico competente o struttura convenzionata.

TITOLO 10 – PRESENZA NOTTURNA E ASSISTENZA CONTINUATIVA

Art. 10.1 – Definizione

Per *presenza notturna* si intende la disponibilità del lavoratore a rimanere nella casa del datore dalle **ore 21:00 alle 8:00**, garantendo intervento in caso di necessità, ma senza attività continuativa.

Art. 10.2 – Trattamento economico

La presenza notturna è compensata con un **importo giornaliero fisso di € 30,00**, comprensivo di vitto e alloggio.
Quando la prestazione implica **assistenza attiva e continuativa** (sorveglianza sanitaria, veglia), la retribuzione è calcolata come **lavoro notturno effettivo** con maggiorazione del 50 %.

Art. 10.3 – Assistenza continuativa H24

Il lavoratore convivente addetto all'assistenza di persone non autosufficienti ha diritto:

- a **11 ore di riposo** ogni 24 ore, di cui **8 consecutive**;
- a un **riposo settimanale di 36 ore**, cumulabili in due giorni;
- a **un'indennità aggiuntiva mensile di € 150,00** per disponibilità prolungata.

TITOLO 11 – MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

Art. 11.1 – Tutela della maternità e paternità

Si applicano integralmente le disposizioni del **D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151**.
La lavoratrice in astensione obbligatoria percepisce:

- l'indennità INPS pari all'80 % della retribuzione media,
- un'integrazione contrattuale fino al **100 %**, posta a carico del datore di lavoro o dell'Ente Bilaterale Domestico (EBDOM).

Art. 11.2 – Congedi parentali

I genitori hanno diritto, fino al compimento dei 12 anni del figlio, a:

- **10 mesi complessivi di congedo parentale** (11 in caso di padre che usufruisca di almeno 3 mesi);
- indennità pari al 30 % della retribuzione per i periodi coperti da legge.

Art. 11.3 – Tutela del posto e rientro

Il posto è garantito fino al termine dei congedi.
La lavoratrice rientrante ha diritto al ripristino delle precedenti mansioni o equivalenti, senza penalizzazioni.

TITOLO 12 – CONGEDI STRAORDINARI E PERMESSI SPECIALI

Art. 12.1 – Congedi per matrimonio e unioni civili

Spettano **15 giorni di congedo retribuito** consecutivi, da fruire entro 30 giorni dalla celebrazione.

Art. 12.2 – Lutto e gravi motivi

In caso di decesso di parenti entro il 2° grado o conviventi: **3 giorni retribuiti**.
Il lavoratore può richiedere ulteriori permessi non retribuiti fino a **10 giorni** l'anno.

Art. 12.3 – Permessi legge 104/1992

Il lavoratore che assiste persona con disabilità grave ha diritto a:

- **3 giorni mensili retribuiti**, o
- **2 ore giornaliere** di permesso in alternativa.

TITOLO 13 – ASPETTATIVE E SOSPENSIONI

Art. 13.1 – Aspettativa per motivi personali o familiari

Può essere concessa, previa richiesta scritta, un'aspettativa **fino a 6 mesi** senza retribuzione.
Durante tale periodo non maturano ferie, TFR o scatti di anzianità.

Art. 13.2 – Aspettativa per cariche pubbliche o sindacali

Ai lavoratori eletti a cariche pubbliche o sindacali nazionali è garantita un'aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato.

Art. 13.3 – Sospensione del rapporto

La sospensione può essere concordata per malattia prolungata del datore, temporanea indisponibilità del lavoratore o mutamento delle condizioni familiari.
Il rapporto si riattiva automaticamente entro il termine concordato.

TITOLO 14 – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 14.1 – Struttura della retribuzione

La retribuzione è composta da:

- **Minimo contrattuale** (livello);
- **Indennità di vitto e alloggio**;
- **Superminimi individuali** (se concessi);
- **Scatti di anzianità**;
- **Mensilità aggiuntive** (tredicesima).

Art. 14.2 – Mensilità aggiuntive

Al lavoratore spettano **13 mensilità**.
La **tredicesima** è corrisposta entro il **15 dicembre**, proporzionalmente ai mesi di servizio.
I periodi di assenza non retribuita non danno diritto al rateo.

Art. 14.3 – Scatti di anzianità

Spettano **7 scatti triennali**, pari al **4 % della retribuzione minima** del livello di appartenenza.
Decorrono dal mese successivo al compimento del triennio.

Art. 14.4 – Trattamento di fine rapporto (TFR)

Il TFR si calcola ai sensi dell'art. 2120 c.c. e delle norme INPS:

Quota annua = retribuzione utile / 13,5

L'importo è rivalutato annualmente dell'**1,5 % + 75 %** dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo.
Il TFR può essere anticipato fino al 70 % dopo 8 anni di servizio continuativo.

Art. 14.5 – Indennità e maggiorazioni

Oltre ai compensi ordinari, sono previste:

- **Indennità di presenza notturna** € 30/giorno;
- **Indennità per assistenza non autosufficienti conviventi** € 150/mese;
- **Indennità per mansioni superiori** + 10 %;
- **Indennità sostitutiva vitto/alloggio** (in caso di non convivenza):
  - Colazione € 2,50 – Pranzo € 5,00 – Cena € 5,00 – Alloggio € 1,90.

Art. 14.6 – Pagamento della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta **entro il 10 del mese successivo**, tramite bonifico, contanti tracciabili o sistemi digitali certificati.
Il datore rilascia **prospetto paga mensile** con tutte le voci retributive e contributive.

Art. 14.7 – Elemento perequativo territoriale (EPT)

Per compensare le differenze del costo della vita, è introdotto un **EPT regionale** compreso tra **€ 25 e € 60** mensili, stabilito dagli accordi territoriali o dall'Ente Bilaterale Domestico.

TITOLO 15 – DOVERI, RESPONSABILITÀ E CONDOTTA DEL LAVORATORE

Art. 15.1 – Doveri fondamentali

Il lavoratore domestico è tenuto a:

1. rispettare le istruzioni del datore e agire con diligenza, lealtà e riservatezza;
2. mantenere comportamento corretto verso la famiglia e le persone assistite;
3. rispettare l'orario di lavoro e comunicare tempestivamente eventuali assenze o ritardi;
4. custodire e utilizzare con cura i beni e gli strumenti di lavoro;
5. osservare le norme di igiene, sicurezza e tutela della privacy;
6. mantenere il segreto su fatti e informazioni riguardanti la famiglia o la persona assistita.

Art. 15.2 – Divieti

È vietato al lavoratore:

- trattenersi nei locali del datore oltre l'orario stabilito senza autorizzazione;
- utilizzare beni o strumenti domestici per fini personali;
- ricevere compensi, doni o utilità senza consenso del datore;
- introdurre persone estranee o animali senza permesso.

Art. 15.3 – Obblighi del datore di lavoro

Il datore deve:

- rispettare la dignità, la salute e la libertà personale del lavoratore;
- garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle norme igieniche;
- fornire, se convivente, vitto e alloggio adeguati e dignitosi;
- assicurare copertura INPS, INAIL e contributi contrattuali.

TITOLO 16 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 16.1 – Sanzioni

In caso di violazione dei doveri, possono essere applicate le seguenti sanzioni disciplinari:
a) richiamo verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa fino a tre ore di retribuzione;
d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a cinque giorni;
e) licenziamento con preavviso;
f) licenziamento in tronco per giusta causa.

Art. 16.2 – Procedura

1. La contestazione deve essere scritta, motivata e consegnata al lavoratore.
2. Il lavoratore può presentare **giustificazioni entro 5 giorni**.
3. Trascorso tale termine, la sanzione può essere applicata entro i successivi 10 giorni.

Art. 16.3 – Esempi di infrazioni

- **Richiamo verbale:** negligenze lievi, piccoli ritardi.
- **Ammonizione scritta:** recidiva di mancanze minori, uso improprio di strumenti.
- **Multa:** assenze non giustificate di breve durata.
- **Sospensione:** gravi scorrettezze o danni materiali.

- **Licenziamento per giusta causa:** furto, violenza, minacce, insubordinazione, abuso di fiducia o rivelazione di segreti.

TITOLO 17 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17.1 – Cause di cessazione

Il rapporto di lavoro domestico può cessare per:

1. dimissioni volontarie del lavoratore;
2. licenziamento del datore di lavoro;
3. decesso del datore o del lavoratore;
4. mutamento delle condizioni personali che impediscano la prosecuzione del rapporto (malattia, trasferimento, disabilità grave, ecc.).

Art. 17.2 – Preavviso

Salvo i casi di giusta causa, il preavviso deve essere comunicato per iscritto con i seguenti termini minimi:

Anzianità di servizio	Conviventi	Non conviventi
Fino a 2 anni	15 giorni	8 giorni
Oltre 2 anni	30 giorni	15 giorni

In mancanza di preavviso, è dovuta un'indennità sostitutiva pari alla retribuzione del periodo non lavorato.

Art. 17.3 – Certificazione e liquidazione

Alla cessazione del rapporto, il datore consegna al lavoratore:

- dichiarazione di cessazione e posizione contributiva;
- prospetto TFR e buste paga;
- attestazione ore e ferie residue;
- certificato di lavoro (su richiesta).

Il **TFR** e le **competenze finali** devono essere corrisposti entro **30 giorni** dalla cessazione.

Art. 17.4 – Licenziamento per giusta causa

Costituiscono giusta causa di licenziamento:

- appropriazione di denaro o beni della famiglia;
- assenze ingiustificate oltre 5 giorni consecutivi;
- violenze o minacce verso datore o persone assistite;

- stato di ubriachezza o alterazione durante il servizio;
- falsificazione di documenti o dichiarazioni.

TITOLO 18 – LAVORO PARZIALE, INTERMITTENTE E APPRENDISTATO

Art. 18.1 – Lavoro a tempo parziale

Il rapporto part-time deve essere stipulato per iscritto e indicare:

- durata settimanale o mensile;
- orario e giorni di lavoro;
- modalità di variazione.

Il trattamento economico e normativo è **proporzionale** a quello del tempo pieno.

Art. 18.2 – Lavoro intermittente ("a chiamata")

È ammesso per:

- assistenza temporanea, supplenze o sostituzioni;
- servizi occasionali con preavviso minimo di 24 ore.

Il lavoratore ha diritto alla retribuzione delle ore effettivamente lavorate e, se in disponibilità costante, a un'indennità pari al **20 %** della paga mensile minima.

Art. 18.3 – Lavoro temporaneo o sostitutivo

Nei casi di sostituzione per ferie, malattia o maternità, può essere stipulato contratto a **tempo determinato** fino a 12 mesi, rinnovabile una sola volta.

Art. 18.4 – Apprendistato domestico

Può essere instaurato con giovani tra i **17 e 29 anni**, per favorire la formazione professionale nei servizi familiari e di cura.
Durata: **massimo 36 mesi**, con retribuzione percentuale:

Periodo	Retribuzione % sul livello di riferimento
1° anno	85 %
2° anno	90 %
3° anno	95 %

Durante l'apprendistato:

- si svolge **formazione pratica e teorica** (almeno 80 ore annue);

- si garantisce tutoraggio e affiancamento a cura del datore o di enti bilaterali;
- al termine, il periodo è valido ai fini dell'anzianità di servizio.

TITOLO 19 – RELAZIONI SINDACALI

Art. 19.1 – Libertà e rappresentanza sindacale

1. I lavoratori domestici hanno piena libertà di adesione o non adesione alle organizzazioni sindacali di categoria.
2. Le organizzazioni firmatarie del presente CCNL possono designare propri **rappresentanti territoriali e nazionali**, anche ai fini della contrattazione di secondo livello.
3. Nessuna discriminazione può essere operata in ragione dell'attività sindacale.

Art. 19.2 – Contrattazione collettiva di secondo livello

1. La contrattazione territoriale o aziendale può disciplinare:
    - premi di produttività e risultato;
    - indennità aggiuntive o correttive territoriali;
    - orari flessibili o modelli di turnazione;
    - iniziative di welfare e formazione.
2. Gli accordi di secondo livello non possono derogare in peius alle previsioni del CCNL.

Art. 19.3 – Commissione paritetica nazionale

È istituita una **Commissione Paritetica Nazionale del Lavoro Domestico (CPNLD)**, composta da rappresentanti delle Parti stipulanti, con i seguenti compiti:

- interpretazione autentica del contratto;
- esame e composizione delle controversie collettive;
- promozione di buone pratiche e monitoraggio applicativo.
  Le decisioni assunte congiuntamente dalla Commissione sono **vincolanti** per le Parti.

Art. 19.4 – Diritti sindacali dei lavoratori domestici

I lavoratori possono:

- riunirsi in assemblea fuori orario di lavoro;
- ricevere materiale informativo;
- designare propri rappresentanti nelle sedi bilaterali locali.

TITOLO 20 – ENTI BILATERALI (Ente Bilaterale EN.BI.FO.SI)

Art. 20.1 – Costituzione

Le Parti stipulanti individuano l'**Ente Bilaterale EN.BI.FO.SI (EN.BI.FO.SI)**, e le sue articolazioni regionali e provinciali.
L'Ente ha natura **paritetica**, senza fini di lucro, e opera sotto la vigilanza congiunta delle Parti.

Art. 20.2 – Finalità

EN.BI.FO.SI promuove:

1. welfare contrattuale e mutualità;
2. formazione continua e apprendistato;
3. sostegno al reddito e indennità integrative;
4. conciliazione e certificazione contrattuale;
5. studi, monitoraggi e osservatori di settore.

Art. 20.3 – Contribuzione contrattuale

Ogni datore di lavoro che applica il presente CCNL versa un contributo dello **0,50 % della massa salariale lorda mensile** destinato a:

- Fondo Formazione Domestica;
- Fondo Assistenza e Sostegno Reddito;
- Fondo Sanitario Integrativo.

Il mancato versamento comporta la perdita dei benefici previsti e l'obbligo di corrispondere al lavoratore un **importo sostitutivo** pari a **€ 15,00 mensili**.

Art. 20.4 – Prestazioni dell' EN.BI.FO.SI

L'Ente Bilaterale eroga:

- **sussidi di malattia o infortunio** integrativi INPS;
- **rimborso spese sanitarie** non coperte da SSN;
- **borse di studio** per figli di lavoratori domestici;
- **contributi per maternità e genitorialità**;
- **interventi in caso di crisi familiare o sospensione del rapporto.**

TITOLO 21 – WELFARE CONTRATTUALE INTEGRATIVO

Art. 21.1 – Principi generali

Le Parti riconoscono il **welfare contrattuale** come strumento di tutela e coesione sociale, finalizzato a migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle famiglie datrici.

Art. 21.2 – Aree di intervento

Il sistema di welfare domestico comprende:

- **Sanità integrativa** (visite, ticket, odontoiatria, psicologia);
- **Previdenza complementare** (adesione al fondo di categoria);
- **Mutualità familiare** (sostegno a spese scolastiche, affitti, asili nido);
- **Sostegno alla genitorialità** (voucher baby-sitting, assistenza domiciliare);
- **Assicurazione per la non autosufficienza (Long Term Care)**.

Art. 21.3 – Finanziamento e gestione

1. Le prestazioni sono finanziate dai **contributi bilaterali** di cui all'art. 20.3.
2. La gestione è affidata a **EN.BI.FO.SI Welfare**, sezione dedicata dell'Ente Bilaterale.
3. Le prestazioni sono fruibili attraverso **piattaforma digitale** o **voucher nominativi**.

Art. 21.4 – Detassazione e non assorbibilità

Le prestazioni di welfare non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente nei limiti previsti dalla legge.
Esse sono **non assorbibili** da altri trattamenti aziendali.

TITOLO 22 – FORMAZIONE CONTINUA E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Art. 22.1 – Principi generali

Le Parti riconoscono la **formazione professionale continua** come elemento essenziale per la qualificazione del settore domestico e l'emersione del lavoro irregolare.

Art. 22.2 – Diritto alla formazione

Ogni lavoratore domestico ha diritto ad almeno **20 ore annue retribuite di formazione**, da fruire tramite:

- corsi promossi da EN.BI.FO.SI;
- enti accreditati regionali;
- formazione a distanza certificata.

Art. 22.3 – Certificazione delle competenze

L'Ente Bilaterale, d'intesa con le Regioni, rilascia **attestati di qualifica professionale** validi ai fini contrattuali e di mobilità del lavoratore.
Le qualifiche riconosciute sono:

- Assistente familiare base (livello C);
- Assistente alla persona non autosufficiente (livello C Super);
- Governante domestico (livello D).

Art. 22.4 – Fondi per la formazione

Le Parti promuovono la costituzione di un **Fondo Bilaterale di Formazione Domestica**, finalizzato a:

- aggiornamento professionale;
- sicurezza e primo soccorso;
- corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri;
- educazione finanziaria e digitale.

TITOLO 23 – DISPOSIZIONI FINALI, TRANSITORIE E ALLEGATI

Art. 23.1 – Entrata in vigore e durata

Il presente CCNL entra in vigore il **1° gennaio 2026** e scade il **31 dicembre 2031.**
Ha durata **quinquennale** per la parte normativa ed economica.
In assenza di disdetta, si rinnova tacitamente di anno in anno.

Art. 23.2 – Disdetta e rinnovo

La disdetta deve essere comunicata con almeno **6 mesi di preavviso** mediante PEC o raccomandata A/R.
Le trattative per il rinnovo devono iniziare entro 30 giorni dalla disdetta.
Fino alla stipula del nuovo contratto, restano applicabili le norme vigenti.

Art. 23.3 – Clausola di salvaguardia

Eventuali modifiche legislative più favorevoli ai lavoratori si applicano automaticamente.
Le Parti si impegnano a verificare la coerenza del contratto entro 60 giorni da ogni riforma.

Art. 23.4 – Deposito e pubblicazione

Il presente CCNL è depositato presso:

- **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali,**
- **CNEL – Archivio Contratti Collettivi Nazionali,**
  e pubblicato sui siti istituzionali delle Parti firmatarie.

Art. 23.5 – Norma di rinvio

Per quanto non previsto dal presente CCNL, valgono le disposizioni del Codice Civile, della legge 339/1958 e delle leggi speciali sul lavoro domestico.

IMPEGNO A VERBALE - DIFFUSIONE CONTRATTI E TABELLE

Le parti, riconoscendo l'importanza di **diffondere rapidamente e in modo capillare** le disposizioni contrattuali ai propri associati, si impegnano a:

1. Assicurare la **massima diffusione** degli **accordi nazionali e provinciali**, attraverso strumenti idonei.
2. Garantire la **pubblicazione e diffusione delle tabelle salariali**, che devono essere preventivamente concordate e sottoscritte da tutte le parti contraenti.
3. Suddividere eventuali **spese di pubblicazione** dei testi contrattuali e delle tabelle salariali **in proporzione agli ordinativi di copie** richiesti da ciascuna Organizzazione firmataria.

Il presente Protocollo è siglato in data 11 dicembre 2025 dalle sigle in calce ed è composto da 23 (ventitre) titoli, occupanti n. 22 pagine e se ne sono prodotti n. 3 originali.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i Dipendenti da Famiglie e Datori di Lavoro Domestico

VALIDITÀ 1° GENNAIO 2026 – 31 DICEMBRE 2031

PROMOSSO DA

ASSIDALDEF e CONF.SELP

Firmatari:

FNUA Caserta, ASDIDALDEF, Conf.SELP, SEI Confimpresa

Roma, 11 dicembre 2025

- **F.N.U.A. CASERTA** – Presidente Nazionale Dr. Iavazzi Alessio
- **ASSOCIAZIONE ITALIANA DATORI DI LAVORO DOMESTICO E FAMILIARE** – Presidente Nazionale Dr. Iavazzi Raffaele
- **Conf.S.E.L.P. - Confederazione Sindacale Europea Lavoratori e Pensionati** – Segretario Generale Dr. Claudio Armeni
- **Sindacato Europeo per le Imprese (SEI Confimpresa)** – Presidente Nazionale Dr. Gennaro De Martino

ASSIDALDEF
Associazione Italiana Datori di Lavoro Domestico e Familiare
Viale Arno, 21 - 00198 ROMA
Codice Fiscale 96592110587

Conf.S.E.L.P.
Confederazione Sindacale Europea Lavoratori e Pensionati
Via Nazionale 172 - 00184 - Roma
Tel. 06.69227316 / 346 3770051

F.N.U.A. CASERTA
Via N.Sauro,26
81100 Caserta
Cod. Fisc. 93132120614