Il Commento Contrattazione

Rinnovato il contratto per il lavoro domestico

di Massimo Brisciani
30 Ottobre 2025

È stato rinnovato lo scorso 28 ottobre il contratto collettivo del lavoro domestico, che regola il rapporto di lavoro degli addetti ai servizi familiari di cura della persona e della casa.

Stampa

Al di là dell'atteso aggiornamento delle retribuzioni, le novità sembrano tutte rivolte ad una maggiore valorizzazione della professionalità specifica richiesta agli operatori di questo settore, destinati ad operare nei contesti familiari. Che si tratti di colf o di badante oppure di baby-sitter, quasi sempre il domestico è l'unico lavoratore dipendente della famiglia: la regolamentazione del CCNL è, quindi, ancora più importante per definire il suo profilo professionale, le sue funzioni e le sue tutele, dal momento che egli non si inserisce in un contesto organizzato e regolamentato come è l'azienda.

Viene innanzitutto chiarito che nel contratto di assunzione deve essere indicata non solo la durata e la distribuzione dell'orario di lavoro, ma anche la collocazione temporale della prestazione. È una precisazione importante per evitare che nell'accordo tra le parti ci si limiti a stabilire le giornate in cui deve svolgersi l'attività e non anche le fasce orarie.

Vengono ampliate inoltre le ipotesi nelle quali è possibile ricorrere all'assunzione a termine, ora consentita anche per sostituire lavoratori assenti per assistere familiari in situazione di grave disabilità certificata.

Un'attenzione maggiore sembra rivolta anche ai bisogni del lavoratore e della sua famiglia, a beneficio dei quali è stabilita la possibilità di accedere ai permessi retribuiti già previsti, nonché ad ulteriori permessi non retribuiti, per assistere familiari con grave disabilità certificata.

La nuova tutela della genitorialità

Tutto nuovo anche il capitolo della genitorialità, che affianca alla tutela prima riservata alle lavoratrici madri quella dei padri lavoratori e introduce un nuovo congedo parentale.

Il rinnovo del Ccnl dispone, infatti, che per ogni figlio ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le seguenti modalità:

a) la madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità (di norma, di 2 mesi precedenti la data presunta del parto e di 3 mesi post partum) e senza soluzione di continuità con esso, per un periodo continuativo non superiore a 4 mesi, senza maturazione di alcun istituto retributivo diretto e indiretto;

b) il padre lavoratore, 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 4 mesi, senza maturazione di alcun istituto retributivo diretto e indiretto.

Inoltre, si prevede che il padre o il genitore intenzionale, lavoratore, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa; il congedo è fruibile entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità e/o di paternità alternativo e dell'eventuale (nuovo) congedo parentale, la lavoratrice e/o il lavoratore che ne fruiscono non possono essere licenziati, salvo che per giusta causa.

Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice o dal lavoratore in tale periodo sono inefficaci ed improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta o se non intervenute in sede protetta.

Tuttavia, le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

La retribuzione

Il contratto prevede a regime un aumento di 100 euro, parametrati ad un livello BS convivente, così distribuiti:
- 40 euro dal 1° gennaio 2026;
- 30 euro dal 1° gennaio 2027;
- 15 euro dal 1° gennaio 2028;
- 15 euro dal 1° settembre 2028.

Il medesimo aumento è riconosciuto proporzionalmente per gli altri livelli contrattuali.

Infine, ai lavoratori inquadrati nei livelli B), B super) e C super) in possesso di competenze attestate con certificazione UNI 11766:2019 in corso di validità, la specifica indennità mensile (indicata in tabella L) è aumentata dal 1° gennaio 2026 a 30 euro mensili, sempre rapportata ad un livello BS. L'accordo di rinnovo del CCNL stabilisce che 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.

Infine, un'importante precisazione riguarda anche l'indennità giornaliera di vitto e alloggio: per ottenere il valore mensile, occorre moltiplicare per 30 quello giornaliero.

L'Esperto Risponde ora è più veloce
Poni un quesito gratuito o acquista la garanzia di risposta entro 48 ore lavorative
Invia quesito

Il Sole 24 ORE aderisce a The Trust Project

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati
| Accessibilità | TDM Disclaimer
ISSN 2499-2070 - Norme & Tributi Plus Lavoro [https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com]