

## 🗨 Il nuovo contratto Colf e Badanti 2025–2028: più tutele, formazione e aumenti salariali programmati



(redazionale) – Roma, 03 novembre 2025 - Un passo in avanti significativo per le oltre 2 milioni di lavoratrici e lavoratori domestici italiani. Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale per Colf e Badanti, firmato il 28 ottobre 2025 da Fidaldo, Domina, Federcolf, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, è entrato in vigore dal 1° novembre 2025 e resterà valido fino al 31 ottobre 2028. L'intesa introduce numerose innovazioni in materia di retribuzione, tutele, formazione e previdenza, segnando una svolta dopo anni di attesa. Le parti sociali parlano di *“un contratto*

*moderno, inclusivo e con maggiori garanzie”*, capace di coniugare le esigenze delle famiglie con la tutela di lavoratrici e lavoratori, in gran parte donne e migranti. Con aumenti salariali programmati, più diritti sociali, nuove tutele per la sicurezza e l'introduzione della previdenza complementare, il settore domestico entra finalmente nel futuro del lavoro regolato. *“L'accordo costituisce un importante passo in avanti verso il riconoscimento del valore sociale e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori del settore domestico, figure essenziali nei servizi di cura di case, bambini, anziani, ma spesso invisibili”*, hanno dichiarato Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e Federcolf.

**Un settore multietnico** - Nel lavoro domestico in Italia, i lavoratori stranieri rappresentano una quota rilevante. Nel 2024 risultano circa 817.403 lavoratori domestici regolari in Italia. Di questi, la quota di lavoratori stranieri è pari al 68,6% del totale. La restante parte (circa il 31,4%) sono lavoratori di cittadinanza italiana. La maggioranza dei lavoratori stranieri del settore proviene dall'Europa dell'Est (circa 34,8% del totale del settore).

### Principali contenuti:

**Aumenti salariali.** Per i lavoratori conviventi del livello BS, categoria che comprende molte badanti e baby-sitter, è previsto un incremento complessivo di 100 euro nel triennio, distribuito in quattro tranches: 40 euro da gennaio 2026, 30 da gennaio 2027, 15 da gennaio 2028 e 15 da settembre dello stesso anno. Gli altri livelli contrattuali riceveranno aumenti proporzionali, con l'adeguamento automatico all'indice ISTAT. Sale, inoltre a 30 euro mensili l'indennità per chi possiede la certificazione professionale UNI 11766:2019, riconoscimento che diventa un vero e proprio marchio di qualità del lavoro domestico.

**Nuove figure professionali** - Tra le novità più rilevanti, l'introduzione dell'assistente familiare educatore formato (inquadrate al livello D Super), un profilo rivolto a chi opera in ambiti educativi e riabilitativi con persone affette da disabilità psichiche o disturbi relazionali. Si precisa tuttavia che non si tratta dell'“educatore professionale” previsto dalla legge lori, ma di una figura distinta, formata attraverso corsi specifici di almeno 500 ore.

**Formazione** - Vengono potenziati i diritti dei lavoratori: i permessi retribuiti passano da 40 a 64 ore annue per chi frequenta corsi organizzati o riconosciuti dall'Ente bilaterale Ebincolf, che avrà un ruolo centrale anche nella certificazione delle competenze e nella sicurezza sul lavoro.

**Permessi e congedi** - Sono riconosciuti permessi retribuiti per visite mediche, rinnovo del permesso di soggiorno e ricongiungimenti familiari, oltre alla possibilità di ottenere permessi non retribuiti per assistere parenti disabili gravi. Il nuovo CCNL introduce anche il congedo di paternità obbligatorio di dieci giorni e conferma il diritto, per ciascun genitore, a un periodo di astensione non retribuito fino a quattro mesi. Un capitolo specifico è riservato alle donne vittime di violenza di genere, che potranno assentarsi dal lavoro per tre mesi mantenendo la retribuzione e la contribuzione figurativa, come previsto dal D.Lgs. 80/2015.

**Sicurezza, dignità e contrasto alle molestie** - Per la prima volta il contratto domestico recepisce la Convenzione OIL n. 190 del 2019, impegnando le parti sociali a promuovere iniziative contro le violenze e le molestie sul lavoro. Il datore di lavoro dovrà fornire al lavoratore un'informativa scritta sui rischi, anche legati all'uso di apparecchi robotici o telematici, e garantire ambienti sicuri.

È vietata l'installazione di telecamere o impianti audiovisivi nei locali riservati ai lavoratori o nei servizi igienici, rafforzando così il diritto alla privacy e alla dignità personale.

**Previdenza complementare e fondi paritetici** - Grande novità anche sul fronte previdenziale. Il contratto istituisce una forma di previdenza complementare con contributi obbligatori: 1% a carico del datore di lavoro e 0,55% a carico del lavoratore, calcolati sulla retribuzione utile per il TFR. Viene confermata la funzione dei fondi paritetici già esistenti – Cas.sa.Colf, Ebincolf e Fondo Colf – e l'obbligo di contribuzione di 0,06 euro per ora lavorata, di cui 0,02 a carico del dipendente.

**Maggiori garanzie in caso di malattia e infortunio**

Restano invariati i periodi di conservazione del posto di lavoro (10, 45 o 180 giorni in base all'anzianità), ma per la prima volta è previsto un aumento del 50% di tali periodi per i lavoratori affetti da malattie oncologiche. Durante la malattia, il lavoratore percepisce il 50% della retribuzione per i primi tre giorni e il 100% dal

**Miglioramento delle condizioni contrattuali** -

Il contratto stabilisce chiaramente che ogni lavoratore convivente ha diritto a un alloggio idoneo, riservato e dignitoso, e aggiorna i valori convenzionali di vitto e alloggio annualmente. Si regolamentano in modo più preciso il riposo settimanale, fissato a 36 ore, e il lavoro straordinario, con maggiorazioni fino al 60% per prestazioni domenicali e festive. Nuove regole anche per i contratti part-time in convivenza, pensati per studenti o figure miste, con orari ridotti fino a 30 ore settimanali ma pieni diritti contrattuali.

**Osservatorio permanente** - E' tra le innovazioni più simboliche. Verrà istituito presso Ebincolf, che monitorerà l'andamento del settore e promuoverà studi su occupazione, sicurezza, retribuzioni e lavoro migrante. La contrattazione di secondo livello potrà essere attivata a livello regionale o metropolitano, per aggiornare indennità e ore di formazione secondo le esigenze locali.

[Scarica il testo del nuovo CCNL lavoro domestico](#)

---