



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Data: 09/12/2025

Dal 2026 scattano gli aumenti per colf, badanti e baby sitter. Il rinnovo del Ccnl porta rincari fino a 83 euro al mese. Ecco le simulazioni e le novità.

Rinnovo Ccnl lavoro domestico: l'impatto sulle famiglie. Il settore dell'assistenza familiare si appresta a vivere una fase di profonda riorganizzazione economica. Il recente rinnovo del **Ccnl del settore domestico**, siglato lo scorso 28 ottobre dalle associazioni datoriali **Fidaldo** e **Domina** con le sigle sindacali **Filcams**, **Cgil**, **Fisascat**, **Cisl**, **Uiltucs** e **Federcolf**, non è solo un aggiornamento burocratico, ma definisce un nuovo perimetro di costi per le famiglie italiane. L'intesa, che copre il triennio 2026-2028 ed è formalmente in vigore dal 1° novembre, stabilisce che gli **aggiornamenti salariali** diverranno effettivi a partire dal prossimo anno.

Analizzare questo rinnovo ci permette di comprendere una regola generale che governa l'economia domestica: quando la famiglia agisce come datore di lavoro, deve pianificare il budget con la stessa lungimiranza di un'azienda, poiché le variazioni contrattuali incidono direttamente sui costi fissi mensili senza possibilità di ammortizzatori immediati. Le simulazioni elaborate da Assindatcolf offrono un quadro chiaro: per molti nuclei familiari, l'aggravio di spesa oscillerà tra i 52 e gli 83 euro mensili, a seconda del profilo professionale impiegato.

Indice

- Il meccanismo degli aumenti retributivi
- Simulazione 1: la badante convivente
- Simulazione 2: la baby sitter
- Simulazione 3: la colf a ore
- Il ruolo dei superminimi e il mercato
- Il rischio del lavoro nero e la tracciabilità
- Welfare e nuove regole per gli ingressi extra Ue

Il meccanismo degli aumenti retributivi

L'accordo raggiunto introduce un aumento strutturale nelle retribuzioni, quantificato in 100 euro lordi al mese complessivi, parametrati sul livello di inquadramento BS (quello più comune per le assistenti familiari che assistono persone autosufficienti o svolgono mansioni promiscue). Tuttavia, per mitigare l'impatto sui bilanci familiari, le parti sociali hanno optato per una diluizione temporale degli scatti.

L'incremento non sarà immediato nella sua totalità, ma seguirà un calendario preciso scaglionato in quattro tranches:

- **40 euro** a partire dal 1° gennaio 2026;
- **30 euro** dal 1° gennaio 2027;
- **15 euro** dal 1° gennaio 2028;
- **15 euro** dal 1° settembre 2028.

Oltre alla parte fissa, il nuovo contratto modifica anche il meccanismo di protezione dal carovita. La **rivalutazione annuale dei minimi retributivi**, legata all'indice di inflazione Istat, subisce un potenziamento: la percentuale di adeguamento passa dall'80% al **90%** dell'indice registrato a novembre 2025. A ciò si aggiungerà il consueto aggiornamento dei contributi previdenziali, che scatta annualmente, creando un effetto cumulativo sui costi totali.

Simulazione 1: la badante convivente

Il profilo che subirà l'impatto economico più rilevante in termini assoluti è quello della badante convivente. Prendendo in esame un contratto standard di 54 ore settimanali, le proiezioni indicano che la spesa mensile per la famiglia aumenterà di Proiettando questo dato su base annua, e includendo nel calcolo sia la retribuzione diretta che i costi contributivi a carico del datore di lavoro, l'esborso aggiuntivo si attesterà in una forbice compresa tra gli 850 e i 900 euro. Si tratta di una cifra significativa per i bilanci delle famiglie, spesso composte da anziani soli o nuclei che già faticano a sostenere i costi dell'assistenza domiciliare. circa 75 euro rispetto ai livelli retributivi del 2025.

Simulazione 2: la baby sitter

L'aumento più marcato in termini relativi riguarda le baby sitter inquadrare al livello BS. In questo caso, il minimo retributivo orario subirà un incremento, passando dagli attuali 7,10 euro a 7,46 euro. Per una famiglia che necessita di un supporto a tempo pieno, impiegando la lavoratrice per 40 ore settimanali, il costo mensile lieviterà mediamente di 83 euro. Su base annua, questo si traduce in un aggravio che oscilla tra i 900 e i 1.000 euro. È la variazione più alta registrata dalle simulazioni, un dato che potrebbe incidere sulle scelte di conciliazione vita-lavoro dei genitori lavoratori.

Simulazione 3: la colf a ore

Anche per le collaboratrici domestiche (colf) di livello B, addette alla pulizia e alla gestione della casa, sono previsti ritocchi verso l'alto. La retribuzione minima oraria passerà da 6,68 euro a 7,02 euro.

Il ruolo dei superminimi e il mercato

È fondamentale precisare una regola tecnica del diritto del lavoro che si applica anche in questo contesto: gli aumenti contrattuali incidono obbligatoriamente solo sui datori di lavoro che applicano i livelli retributivi minimi. Come sottolineato da Rita De Blasis, segretario generale di Federcolf, la situazione varia in base alla realtà territoriale. Nelle regioni del Nord Italia, le retribuzioni di mercato sono spesso già superiori ai minimi tabellari. In questi casi, dove il lavoratore percepisce già un "superminimo" (una cifra extra rispetto alla paga base), l'aumento contrattuale potrebbe essere **assorbito** dalla quota eccedente già erogata, rendendo l'impatto nullo o meno rilevante per la famiglia. L'obiettivo del sindacato, spiega De Blasis, è stato quello di adeguare i salari al costo della vita, tutelando principalmente le fasce più deboli che percepiscono solo il minimo sindacale.



Il rischio del lavoro nero e la tracciabilità

Il settore domestico in Italia presenta un'anomalia strutturale preoccupante: il **lavoro irregolare** incide per quasi il 50%. A fronte di 817mila lavoratori regolarmente censiti dall'Inps, si stima che ne esistano altrettanti che operano "in nero". In questo scenario, l'aumento dei costi del lavoro regolare potrebbe paradossalmente disincentivare la legalità, rappresentando un ostacolo per famiglie e anziani con redditi fissi. Per contrastare questo fenomeno, **Andrea Zini**, presidente di **Assindatcolf**, propone una soluzione basata sulla bilateralità. L'intento dichiarato, attraverso una dichiarazione congiunta nel nuovo Ccnl, è potenziare il ruolo di **Cassa Colf**. L'obiettivo è far sì che questo ente, alimentato dai contributi delle parti, possa farsi carico direttamente di alcune prestazioni economiche pesanti, come la tredicesima o il Trattamento di fine rapporto (Tfr). Questo meccanismo permetterebbe alle famiglie di evitare esborsi *una tantum* molto onerosi, spalmando il costo nel tempo e garantendo una maggiore **tracciabilità delle retribuzioni**. Una maggiore trasparenza, secondo Zini, renderebbe più sostenibile e giustificabile la richiesta storica delle associazioni datoriali: la totale **deducibilità fiscale** dei costi sostenuti per le retribuzioni domestiche, oggi solo parzialmente detraibili.

Welfare e nuove regole per gli ingressi extra Ue

Il rinnovo contrattuale non si limita agli aspetti economici ma introduce novità anche sul fronte del welfare e dei diritti. Viene sancito un allargamento dei permessi retribuiti per i lavoratori che devono assistere familiari con **gravi disabilità**. Inoltre, per le lavoratrici madri, viene introdotta la possibilità di usufruire di un periodo di astensione facoltativa dal lavoro, seppur non retribuita, al termine del congedo obbligatorio di maternità. Infine, una novità normativa parallela, ma strettamente connessa al settore, giunge dalla legge di conversione del decreto 145/2025, noto come **DI flussi**, in vigore dal 2 dicembre. Il provvedimento stabilisce che nel contingente "fuori quota" riservato ai lavoratori domestici provenienti da Paesi extra Ue per il triennio 2026-2028, potranno rientrare non solo gli addetti all'assistenza di anziani over 80 e disabili, ma anche le **baby sitter** destinate alla cura di bambini fino a sei anni. Una misura che punta a rispondere alla cronica carenza di personale qualificato disponibile sul mercato interno.