IPOTESI DI ACCORDO 28.10.25

Il giorno 28 OTTOBRE 2025, presso Centro congressi Cavour, in Roma Via Cavour 50/A,

tra

FIDALDO – FEDERAZIONE ITALIANA DATORI DI LAVORO DOMESTICO aderente a Confedilizia costituita da: NUOVA COLLABORAZIONE, ASSINDATCOLF, ADLD, ADLC,

DOMINA – ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO,

e

FILCAMS-CGIL (FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI),

FISASCAT-CISL (FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI AI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO),

UILTuCS (UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI),

FEDERCOLF (FEDERAZIONE SINDACALE DEI LAVORATORI A SERVIZIO DELL'UOMO),

VISTI

Il CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, stipulato in data 8 settembre 2020, e l'esito delle trattative per il relativo rinnovo le parti convengono di sottoscrivere la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del "CCNL sulla disciplina del lavoro domestico" composta da:

a) Cinquantasei articoli;
b) chiarimenti a verbale;
c) appendice numero 1).

letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

Roma, 28 ottobre 2025

Per FIDALDO

Per FILCAMS CGIL

Per FISASCAT CISL

Per UILTuCS

Per DOMINA

Per FEDERCOLF

INDICE

Verbale di firma

Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

Art. 1 – Sfera di applicazione

Art. 2 – Inscindibilità della presente regolamentazione

Art. 3 – Condizioni di miglior favore

Art. 4 – Documenti di lavoro

Art. 5 – Assunzione

Art. 6 – Contratto individuale di lavoro (Lettera di assunzione)

Art. 7 – Assunzione a tempo determinato

Art. 8 – Lavoro ripartito

Art. 9 – Inquadramento dei lavoratori

Art. 10 – Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona

Art. 11 – Prestazioni esclusivamente d'attesa

Art. 12 – Periodo di prova

Art. 13 – Riposo settimanale

Art. 14 – Orario di lavoro

Art. 15 – Lavoro straordinario

Art. 16 – Festività nazionali e infrasettimanali

Art. 17 – Ferie

Art. 18 – Sospensioni di lavoro extraferiali

Art. 19 – Permessi

Art. 20 – Permessi per formazione professionale

Art. 21 – Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Art. 22 – Assenze

Art. 23 – Diritto allo studio

Art. 24 – Matrimonio

Art. 25 – Tutela della maternità, paternità e genitorialità

Art. 26 – Tutela del lavoro minorile

Art. 27 – Malattia

Art. 28 – Tutela delle condizioni di lavoro

Art. 29 – Infortunio sul lavoro e malattia professionale

Art. 30 – Tutele previdenziali

Art. 31 – Servizio militare e richiamo alle armi

Art. 32 – Trasferimenti

Art. 33 – Trasferte
Art. 34 – Retribuzione e prospetto paga
Art. 35 – Minimi retributivi
Art. 36 – Vitto e alloggio
Art. 37 – Scatti di anzianità
Art. 38 – Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio
Art. 39 – Tredicesima mensilità
Art. 40 – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso
Art. 41 – Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)
Art. 42 – Indennità in caso di morte
Art. 43 – Permessi sindacali
Art. 44 – Interpretazione del Contratto
Art. 45 – Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo
Art. 46 – Commissione paritetica nazionale
Art. 47 – Commissioni territoriali di conciliazione
Art. 48 – Ente bilaterale Ebincolf
Art. 49 – Contrattazione di secondo livello
Art. 50 – Cas.sa.Colf
Art. 51 – Fondo Colf
Art. 52 – Previdenza complementare
Art. 53 – Fondi Paritetici Interprofessionali
Art. 54 – Contributi di assistenza contrattuale
Art. 55 – Aumenti retributivi
Art. 56 – Decorrenza e durata

Chiarimenti a verbale

Appendice numero 1)

Ipotesi di accordo
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico
Codice Cnel H501

Art. 6 - Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)

1. Tra le parti dovrà essere stipulato un contratto di lavoro (lettera di assunzione), nel quale andranno indicati, oltre ad eventuali clausole specifiche:
    a) Applicazione del Contratto collettivo di lavoro stipulato da FIDALDO e DOMINA per i datori di lavoro e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UiLTuCS e FEDERCOLF per i lavoratori (Codice Cnel H501);
    b) data dell'inizio del rapporto di lavoro;
    c) livello di appartenenza, mansione;
    d) durata del periodo di prova;
    e) esistenza o meno della convivenza;
    f) la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro. Per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovrà indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza purché in costanza di rapporto di lavoro;
    g) durata dell'orario di lavoro, sua distribuzione e collocazione temporale;
    h) eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
    i) per i lavoratori conviventi, la collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla giornata di riposo settimanale spettante alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 13, ultimo comma;
    j) retribuzione pattuita, con indicazione dei suoi elementi costitutivi nonché del periodo e delle modalità di pagamento;
    k) luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
    l) periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
    m) indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
    n) obbligatorietà del versamento dei contributi di assistenza contrattuale di cui all'art. 54 per il funzionamento degli organismi bilaterali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro: Fondo Colf, Cas.Sa.Colf e Ebincolf;
    o) eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione;
    p) applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto e dalla normativa vigente.
2. La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti. Le variazioni delle condizioni contrattuali, non meramente occasionali, dovranno essere concordate tra le parti.

Art. 7- Assunzione a tempo determinato

1. L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera, nella quale devono essere specificate le fattispecie giustificatrici.
2. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni di calendario.
3. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi. In questi casi si possono effettuare fino a quattro proroghe a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato; la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, compresa la eventuale proroga, ai 24 mesi. Nei contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi è necessario l'inserimento della causale.
4. A titolo esemplificativo è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro nei seguenti casi:
    - per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;
    - per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;
    - per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruenti dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e assenti per assistere familiari in situazione di grave disabilità certificata, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto;
    - per sostituire lavoratori in ferie;
    - per l'assistenza extradomiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.
5. Per le causali che giustificano l'assunzione a tempo determinato i datori di lavoro potranno altresì avvalersi di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Art. 10 - Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona

1. Al personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna in favore di soggetti autosufficienti (bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati), e conseguentemente inquadrato nel livello B super, ovvero per discontinue prestazioni assistenziali notturne in favore di soggetti non autosufficienti, e conseguentemente inquadrato nel livello C super (se non formato) o nel livello D super (se formato), qualora la collocazione temporale della prestazione sia ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00 sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella D allegata al presente contratto, relativa al livello di inquadramento, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 14. Per il personale non convivente, sussiste l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'idonea sistemazione per la notte.
2. Al personale convivente di cui al presente articolo dovranno essere in ogni caso garantite undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.
3. Fatta salva la fascia oraria indicata al comma 1, ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo di cui all'art.54, l'orario convenzionale di lavoro è pari a otto ore giornaliere.

4. L'assunzione ai sensi del presente articolo dovrà risultare da apposito atto sottoscritto dalle parti; in tale atto devono essere indicate l'ora d'inizio e quella di cessazione dell'assistenza e il suo carattere di prestazione discontinua.

Art. 11 - Prestazioni esclusivamente d'attesa

1. Al personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna, sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella E allegata al presente contratto, qualora la durata della presenza stessa sia interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 8.00, fermo restando l'obbligo di consentire al lavoratore il completo riposo notturno in un alloggio idoneo.
2. Qualora venissero richieste al lavoratore prestazioni diverse dalla presenza, queste non saranno considerate lavoro straordinario, bensì retribuite aggiuntivamente sulla base delle retribuzioni previste per i lavoratori non conviventi, come da tabella C allegata al presente contratto, con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato.
3. Fatta salva la fascia oraria indicata al comma 1, ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo di cui all'art.54, l'orario convenzionale di lavoro è pari a cinque ore giornaliere, oltre alle prestazioni eventualmente retribuite ai sensi del comma 2.
4. L'assunzione dovrà risultare da apposito atto sottoscritto e scambiato tra le parti.

Art. 16 - Festività nazionali e infrasettimanali

1. Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente; esse attualmente sono:
    - 1° gennaio,
    - 6 gennaio,
    - lunedì di Pasqua,
    - 25 aprile,
    - 1° maggio,
    - 2 giugno,
    - 15 agosto,
    - 4 ottobre,
    - 1° novembre,
    - 8 dicembre,
    - 25 dicembre,
    - 26 dicembre,
    - S. Patrono.

   In tali giornate sarà osservato il completo riposo, fermo restando l'obbligo di corrispondere la normale retribuzione.
2. Per il rapporto ad ore le festività di cui al comma 1 verranno retribuite sulla base della normale paga oraria ragguagliata a 1/6 dell'orario settimanale. Le festività da retribuire sono tutte quelle cadenti nel periodo interessato, indipendentemente dal fatto che in tali giornate fosse prevista, o meno, la prestazione lavorativa.
3. In caso di prestazione lavorativa è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60%.

4. In caso di festività infrasettimanale coincidente con la domenica, il lavoratore avrà diritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.
5. Le giornate che hanno cessato di essere considerate festive agli effetti civili, ai sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54, sono state compensate mediante il riconoscimento al lavoratore del godimento dell'intera giornata nelle festività di cui al comma 1.

Art. 19 – Permessi

1. I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate, per le incombenze legate al rinnovo del permesso di soggiorno e per le pratiche di ricongiungimento familiare, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro.
   I permessi spettano nelle quantità di seguito indicate:
   - lavoratori conviventi: 16 ore annue ridotte a 12 per i lavoratori di cui all'art. 14, comma 2;
   - lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali: 12 ore annue.

   Per i lavoratori non conviventi con orario settimanale inferiore a 30 ore, le 12 ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato.
2. I lavoratori potranno, inoltre, fruire dei suindicati permessi retribuiti e di ulteriori permessi non retribuiti, su accordo tra le parti, 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).
3. Il lavoratore colpito da comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il 2° grado ha diritto a un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi.
4. Al lavoratore padre spettano 2 giornate di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio, anche per l'adempimento degli obblighi di legge.
5. Al lavoratore che ne faccia richiesta potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti.
6. In caso di permesso non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.

Art. 25 – Tutela della maternità, paternità e genitorialità

1. Si applicano le norme di legge in materia di tutela e sostegno della maternità, della paternità e della genitorialità, con le limitazioni ivi indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi.
2. È vietato adibire al lavoro le donne:
   a. durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;
   b. per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;
   c. durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati.

   Detti periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla gratifica natalizia e alle ferie.
3. Il padre o il genitore intenzionale, lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di

dieci 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.

4. 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 congedo parentale di cui al comma 7 del presente articolo, 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 nelle sedi di cui all'art. 2113, 4° comma, del codice civile. Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice e/o del lavoratore.
5. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, ai sensi del comma 4, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.
6. Si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi, con le limitazioni indicate.
7. 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 cui al precedente comma 2 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;
    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 quattro mesi di alcun istituto retributivo diretto e indiretto.

Dichiarazione congiunta

Le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL, al fine di estendere le tutele delle lavoratrici madri, promuoveranno ogni utile iniziativa nei confronti di enti, organi e istituzioni, tenuto conto delle particolari condizioni esistenti nell'ambito delle famiglie datrici di lavoro domestico.

Art. 34 - Retribuzione e prospetto paga

1. Il datore di lavoro, contestualmente alla corresponsione periodica della retribuzione, deve predisporre un prospetto paga in duplice copia, una per il lavoratore, firmata dal datore di lavoro, e l'altra per il datore di lavoro, firmata dal lavoratore.
2. La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:
    a) retribuzione minima contrattuale di cui all'art. 35, comprensiva per i livelli D) e D super) di uno specifico elemento denominata indennità di funzione;
    b) eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 37;
    c) eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
    d) eventuale superminimo.
3. Sino al compimento del sesto anno di età di ciascun bambino assistito, l'assistente familiare inquadrata nel profilo B Super), lett. b) (baby sitter) avrà diritto a percepire, oltre al minimo retributivo di cui all'art. 35, anche l'indennità mensile di cui alla successiva Tabella H). Tale indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.
4. Al lavoratore inquadrato nel livello C Super) o D Super) addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente, è altresì dovuta l'indennità mensile nella misura di cui alla Tabella I). Tale indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.

5. Nel prospetto paga dovrà risultare se l'eventuale trattamento retributivo di cui alla lettera d) del comma 2 sia una condizione di miglior favore *'ad personam'* non assorbibile; dovranno altresì risultare, oltre alle voci di cui al comma 2, i compensi per le ore straordinarie prestate e per festività nonché le trattenute per oneri previdenziali.
6. Il datore di lavoro deve rilasciare un'attestazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno; l'attestazione deve essere rilasciata almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini di presentazione della dichiarazione dei redditi, ovvero in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.
7. 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.

Nota a verbale

1. Allo scadere della validità della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 l'indennità di cui alla Tabella L) non sarà più dovuta. Ai fini del diritto a detta indennità, è onere del lavoratore consegnare al datore di lavoro copia della certificazione di qualità, eventualmente anche laddove fosse conseguita in corso di rapporto di lavoro.
2. Tale indennità sarà dovuta decorsi 12 mesi dalla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 36 - Vitto e alloggio

1. Il vitto dovuto al lavoratore deve assicurargli una alimentazione sana e sufficiente; l'ambiente di lavoro non deve essere nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso.
2. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.
3. I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella F allegata al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 38. I valori mensili si ottengono moltiplicando per 30 quelli giornalieri.

Art. 38 - Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio

1. 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.
2. 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 e in misura pari al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio.

3. Le retribuzioni minime contrattuali ed i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati ai sensi dei commi precedenti, hanno decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno, se non diversamente stabilito dalle Parti.

Art. 51 – Fondo Colf

1. Il Fondo Colf è un organismo paritetico composto per il 50% da FIDALDO e DOMINA, e per l'altro 50% da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UiLTuCS e Federcolf.
2. Il suo scopo istituzionale è quello di ricevere il contributo versato ai sensi del successivo art. 54 e destinarlo per il funzionamento degli strumenti contrattuali di cui ai precedenti articoli 45 e seguenti.

Art. 53 – Fondi paritetici e Interprofessionali

1. 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.

Art. 54 - Contributi di assistenza contrattuale

1. Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli artt. 44, 45, 46, 47, 48, ~~e~~ 50 e 51 del presente contratto e per il funzionamento degli organismi paritetici al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le Organizzazioni e Associazioni stipulanti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale, ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311, con esazione a mezzo degli strumenti previsti dalla normativa per il versamento dei contributi previdenziali obbligatori o con la diversa modalità concordata tra le Parti.
2. I contributi di cui al comma 1 sono obbligatori. Sono tenuti al loro versamento tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura oraria di euro 0,06 dei quali 0,02 a carico del lavoratore.
3. Le Parti si danno atto che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo, i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro, hanno natura retributiva, con decorrenza dal 1° luglio 2007.

Art. 55 – Aumenti retributivi

1. 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 €. 100,00 con i seguenti importi mensili e relative decorrenze:
   - 1° gennaio 2026 40 €;
   - 1° gennaio 2027 30 €;
   - 1° gennaio 2028 15 €;
   - 1° settembre 2028 15 €.

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

4. Il sistema di variazione periodica dei minimi retributivi di cui all'art. 38 si applicherà alle retribuzioni incrementate ai sensi del presente articolo, come da esemplificazione contenuta nell'appendice del presente contratto.

Art. 56 - Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dal 1° novembre 2025 e scadrà il 31 ottobre 2028. Esso resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo.
2. In caso di mancata disdetta di una delle parti, da comunicarsi almeno 3 mesi prima della data di scadenza a mezzo PEC con avviso di consegna e/o lettera raccomandata con avviso di ricevimento, il contratto s'intenderà tacitamente rinnovato per un triennio.

Appendice n. 1:

art. 55, comma 3, determinazione della retribuzione dovuta nel triennio:
Esemplificazione per il Livello BS) convivente:

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