

ASSINDATCOLF

ASSOCIAZIONE SINDACALE NAZIONALE DATORI DI LAVORO DOMESTICO
ADERENTE ALLA CONFEDILIZIA - COMPONENTE FIDALDO

LICenziato PER LA
STAMPA IL 24/7/2013

DIREZIONE E REDAZIONE IN VIA DELLA VITE, 32 INT. 2 - 00187 ROMA
TEL. 06.67.98.742 FAX 06.69.79.71.07 nazionale@assindatcolf.it www.assindatcolf.it

NOTIZIARIO BIMESTRALE FUORI COMMERCIO DIFFUSO
ESCLUSIVAMENTE DALL'ASSOCIAZIONE

SPEDIZ. IN ABB. POSTALE AL 70% ROMA
REGISTRATO AL TRIBUNALE DI ROMA, NR. 265/02

LE NOVITÀ IN VIGORE DAL 1° LUGLIO DEL

CONTRATTO DI LAVORO

Le principali novità del nuovo contratto, arrivato in un momento particolare e complesso della realtà storica italiana e dopo un C.C.N.L., quello del 2007, che aveva ampiamente innovato la precedente normativa contrattuale, introducendo, tra l'altro, una nuova classificazione del personale, sono frutto del clima di dialogo instaurato tra le Parti Sociali, volto a migliorare ulteriormente le regole di gestione del rapporto di lavoro domestico, con particolare attenzione ai datori di lavoro non autosufficienti. Illustriamo brevemente alcuni articoli del C.C.N.L. entrato in vigore il 1° luglio u.s. di maggior interesse per la parte datoriale:

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.

Mediante la nuova formulazione dell'articolo sono state recepite le novità introdotte

**A PAGINA 7
IL RIEPILOGO DELLE NOVITÀ
DEL NUOVO CCNL**

dalla L. n. 92/2012 (cd. Legge Fornero) inerenti la possibilità di concludere anche contratti a tempo determinato a-causali, cioè privi delle motivazioni a giustificazione del termine, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 1 bis, D.Lgs. n. 368/2001 e s.m.i..

Art. 14 - Riposo settimanale

2. Il riposo settimanale, per i lavoratori non conviventi, è di 24 ore e deve essere goduto la domenica.

Questa specificazione si è resa necessaria in quanto sono state riscontrate rivendicazioni di lavoratori ad ore in merito all'asserito diritto al riposo infrasettimanale di 12 ore o a quello di non lavorare il sabato.

Art. 15 - Orario di lavoro

9. Il datore di lavoro che abbia in servizio uno o più lavoratori a tempo pieno addetti all'assistenza di persone non autosufficienti inquadrati nei livelli CS o DS, potrà assumere in servizio uno o più lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei livelli CS o DS, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza. Tali prestazioni saranno retribuite sulla base della tabella "G" comprensiva delle maggiorazioni previste.

Grazie all'introduzione di questo nuovo comma, il datore di lavoro adesso può assumere un lavoratore che copre l'assenza nei giorni di riposo della badante titolare ad un costo contenuto rispetto a quello in uso fino ad ora. La prestazione di lavoro avrà ora medesimo costo orario indipendentemente dal fatto che venga effettuata a copertura della mezza giornata di riposo o della domenica.

Art. 17 - Festività nazionali e infrasettimanali

2. Per il rapporto ad ore le festività di cui al comma 1 verranno retribuite sulla base della normale paga oraria ragguagliata

segue a pag. 2

ATTENZIONE ALLA SCADENZA

10 OTTOBRE 2013

Si ricorda che il 10 ottobre è il termine ultimo per versare i contributi per il lavoro domestico relativi al trimestre luglio-settembre 2013.

"PACCHETTO LAVORO"

LE PRINCIPALI NOVITÀ

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 150 del 28 giugno 2013, entrando in vigore in pari data, il Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 - cd. Pacchetto lavoro - che contiene numerose misure in tema di promozione dell'occupazione.

... incentivi per l'assunzione dei giovani...

L'art. 1, con finalità di creare occupazione stabile tra i giovani, introduce un incentivo per le nuove assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di giovani di età compresa tra 18 e 29 anni che siano titolari, in alternativa, di uno dei requisiti di seguito esposti: privi di impiego da almeno 6 mesi, privi di un diploma di scuola media superiore o professionale, vivano da soli con una o più persone a carico.

segue a pag. 5

**FOCUS SULLE SEZIONI "FONDATRICI"
DI ASSINDATCOLF
IN QUESTO NUMERO, A PAG. 3: LA SEZIONE DI FIRENZE**



IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO

segue dalla 1ª pagina

ad un 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.

Si è voluto precisare, al fine di evitare dubbi interpretativi, che - per i lavoratori ad ore - la festività va retribuita indipendentemente dal fatto che sia coincidente con la giornata lavorativa e si è voluto anche precisare come retribuirli.

Art. 18 - Ferie Nota a verbale

Un'ulteriore chiarificazione, su una questione da sempre oggetto di discussione tra datore e lavoratore, è avvenuta su come si conteggiano i giorni di ferie. Infatti, su tale punto, è stato inserito alla fine dell'art. 18 un chiarimento a verbale:

I lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

È stata quindi accolta la richiesta di numerosi nostri associati di vedere inserita nel C.C.N.L. la precisazione che le ferie si conteggiano dal lunedì al sabato indipendentemente dalla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale.

Art. 27 - Tutela delle condizioni di lavoro

1. Ogni lavoratore ha diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre, sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente, relativamente agli ambienti domestici. A tal fine il datore di lavoro sarà tenuto a garantire la presenza sull'impianto elettrico di un adeguato interruttore differenziale, cosiddetto salvavita.

2. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro relativi anche all'uso delle attrezzature e all'espo-

sizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici.

3. L'informativa si realizzerà all'atto dell'individuazione delle mansioni o del successivo mutamento delle stesse, mediante la consegna dell'apposito documento che verrà elaborato dall'Ente bilaterale di settore - Ebincolf.

Altra novità che riguarda il datore di lavoro attiene l'obbligo di informare il lavoratore circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro. Per assolvere a tale obbligo il datore dovrà consegnare al lavoratore il documento elaborato dall'Ebincolf. Per la pratica attuazione si deve attendere l'elaborazione del testo da parte dell'Ente.

Art. 33 - Retribuzione e prospetto paga

4. Il datore di lavoro è tenuto a 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.

Tra la documentazione che deve rilasciare il datore di lavoro vi è l'attestazione delle somme erogate nell'anno. Tale documento va consegnato ai lavoratori almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini di presentazione della dichiarazione dei redditi o in occasione della fine del rapporto di lavoro, obbligo che già i soci Assindacolf assolvono da molti anni.

Art. 39 - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

9. Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, sarà tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.

Nonostante non vi sia l'obbligo di forma scritta del licenziamento nel comparto, ciò si è reso necessario affinché i lavoratori possano conseguire il diritto all'ASpI e mini ASpI in presenza dei requisiti.

...E PER IL LAVORATORE

Il lavoratore extracomunitario potrà usufruire - per le eventuali attività formative previste dalla normativa e necessarie per il rinnovo dei titoli di soggiorno - delle ore di permesso per formazione professionale (dopo 12 mesi di servizio 40 ore) al fine di poter frequentare specifici corsi di formazione professionale per collaboratori o assistenti familiari (art. 9).

È stato, inoltre, sancito il diritto del lavoratore convivente a poter uscire dall'abitazione del datore di lavoro durante il riposo intermedio non retribuito, fatta salva in ogni caso la destinazione di tale intervallo all'effettivo recupero delle energie psicofisiche (art.15).

Per quanto concerne ulteriori periodi di riposo, il lavoratore avrà la possibilità di richiedere "per gravi e documentati motivi" un periodo di sospensione extraferiale (il datore è libero di accettare o meno tale richiesta), senza maturazione di alcun elemento retributivo, per un massimo di 12 mesi (art.19) e di scegliere di usufruire del congedo matrimoniale entro il termine di un anno dal matrimonio, sempreché il matrimonio sia avvenuto in costanza di rapporto lavorativo con lo stesso datore (art. 23).

Si è convenuto, infine, di riconoscere ai lavoratori con documentata patologia oncologica un aumento del 50% del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia rispetto alla durata ordinaria (art. 26), e alle lavoratrici madri, in caso di licenziamento entro 30 giorni dalla fine del periodo di congedo maternità, il raddoppio dei termini di preavviso ordinari (art. 38).

GLI STRANIERI E L'AUTOCERTIFICAZIONE

Lo scorso dicembre la legge cosiddetta "di stabilità" aveva prorogato al 30 giugno 2013 l'entrata in vigore del decreto sulle semplificazioni, che dava la possibilità al cittadino extracomunitario - regolarmente soggiornante - di avvalersi dell'autocertificazione nei procedimenti concernenti la disciplina dell'immigrazione e la condizione dello straniero.

Tale termine è nuovamente slittato (Ministero dell'Interno, circolare n. 22412 del 3 luglio 2013) al **31 dicembre 2013**. Pertanto, fino a tale data i cittadini extracomunitari, ogniquale volta presentano un'istanza inerente il permesso di soggiorno e/o il ricongiungimento familiare, **non possono autocertificare fatti, stati o qualità personali quando non sono accertabili dalle autorità italiane competenti**. I certificati rilasciati dagli uffici pubblici dovranno riportare la dicitura "certificato rilasciato per i procedimenti disciplinati dalle norme sull'immigrazione".

Gli extracomunitari quindi possono certificare solo stati e fatti che siano certificabili da soggetti pubblici o privati italiani.

REDAZIONE DEL NOTIZIARIO

Direttore responsabile: Michele Vigne

Responsabile di redazione: Dario Lupi

Coordinatrice: Teresa Benvenuto

Hanno collaborato a questo numero: Teresa Benvenuto,

Tiziano Casprini, Alessandro Lupi, Dario Lupi,

Paola Mandarinì

Via della Vite, 32 int. 2 - 00187 - Roma

Tel. 06.67.98.742 - Fax. 06.69.79.71.07

Fotocomposizione e stampa: C.S.R. srl - Roma

PROSEGUE IL VIAGGIO NELLE DELEGAZIONI "FONDATRICI"

SGUARDO A 360 GRADI SU FIRENZE

La Sezione di Firenze è stata, con il proprio Delegato Cav. Tiziano Casprini, una delle fondatrici dell'Associazione. Il Delegato, Consulente del lavoro, è componente il Consiglio direttivo sia dell'Assindatcolf che della Fidaldo e fa parte della Commissione di trattativa per il rinnovo del C.C.N.L., fino dai tempi storici di Adolfo Gardenghi, primo artefice delle fortune dell'Associazione.

I PRIMI PASSI...

L'attività della Sezione risale agli anni 1980, operando fin dall'inizio in sinergia con l'Associazione fiorentina della proprietà edilizia, della quale il Cav. Casprini è anche Consigliere. Nei primi tempi dell'attività, questa era limitata alla consulenza, fornita nei locali dell'APE; successivamente, verificatosi il progressivo incremento dell'attività di consulenza, questa è stata fornita anche presso lo Studio del Delegato, dove tutt'oggi sono dislocati alcuni locali dedicati alla Sezione.

IL RAGGIO DI ATTIVITÀ

La Sezione opera tutti i giorni, da lunedì a venerdì, in orario 9/13 e 15/17,30. Lo sportello è comunque aperto, per urgenze, anche di sabato, come pure nel mese di agosto, ed in qualunque momento viene garantita l'effettuazione, nei termini, di tutti gli adempimenti di legge per la gestione dei rapporti di lavoro. Il perso-



La centrale via Solferino, dove ha sede la Delegazione di Firenze

nale è composto da Giulia Fiesoli e, in rinforzo, da Silvia Vannucci e Paola Ciani, le quali coprono il 100% della presenza in sede. Sono collaboratrici particolarmente versate nella materia, con esperienza ultradecennale e sono a disposizione in qualunque momento, con o senza appuntamento, anche per la consulenza telefonica, particolarmente richiesta quest'ultima. Il Delegato riceve invece su appuntamento, in qualunque momento, secondo le necessità.

L'UBICAZIONE CENTRALE

La dislocazione della Sezione, in via Solferino 10, dietro il Teatro Comunale, è da considerare ottimale, situata com'è in una zona allo stesso tempo centrale ma in posizione eccentrica rispetto al centro vero e proprio, ed ha il pregio di essere facilmente raggiungibile sia con mezzi propri (vi sono ampi parcheggi in zona), che con quelli pubblici.

LA GESTIONE DEL PERSONALE

L'attività della Sezione è orientata ad assicurare prevalentemente la gestione diretta e completa del personale, che sola garantisce il corretto adempimento di tutti gli obblighi contrattuali e di legge. Ciò, si evidenzia, sempre più importante, per non dire essenziale, data la crescente complessità applicativa delle norme relative al rapporto di lavoro domestico. La gestione amministrativa (busta paga) è assicurata con un software specifico per il settore, costantemente monitorata dal Delegato.

L'INTERVISTA AL DELEGATO

Abbiamo intervistato il Cav. Tiziano Casprini, il quale ci ha detto:

Nel territorio coperto dalla Sezione vi sono molte colf e badanti, da chiamare più correttamente "assistenti famigliari".

segue a pag. 4



Lo staff dell'Assindatcolf di Firenze: le operatrici Giulia Fiesoli e Paola Ciani con il Delegato, Cav. Tiziano Casprini

SEGUE DALLA 3ª PAGINA

LA DELEGAZIONE DI FIRENZE

me nel resto del Paese, il numero delle assistenti famigliari è in continua e costante crescita, in ovvia relazione con l'aumento della vita dei cittadini e con le note strutturali carenze dell'assistenza pubblica. Il privato cioè è costretto a surrogare lo Stato nell'assistenza agli anziani, senza purtroppo che gli venga riconosciuto un congruo sgravio fiscale per le spese sostenute per il rapporto di lavoro dell'assistente famigliare (badante), attualmente limitato a somme ridicolmente esigue. Ho collaborato in passato a predisporre una proposta di Legge per l'elevazione degli sgravi fiscali in favore delle famiglie a cifre più congrue, proposta che fu presentata in Parlamento ma non approvata.

Considerando che l'evasione contributiva, e di riflesso fiscale, è nel settore rilevantisima, non si comprende perché lo Stato non ponga in essere una legislazione più incisiva nel settore, che, nel consentire sgravi fiscali più adeguati alle realtà sociali del settore, consentirebbe emersioni più significative.

Molti soci lo sono diventati per risolvere un contenzioso a livello sindacale, che non sapevano come affrontare. Il 99% del contenzioso viene risolto in via amichevole, me-

**SEZIONE DI FIRENZE
VIA SOLFERINO 10 TEL. 055.283349**

dante accordo con le locali OO.SS. e con verbali stilati ai sensi dell'art. 45 C.C.N.L., che assicura la non impugnabilità dell'accordo raggiunto. Tale tipologia di accordo, prevista dalla Legge e dal C.C.N.L., necessita della firma del Delegato, senza la quale la non impugnabilità non è garantita.

Si fa ricorso anche alla conciliazione monocratica ex-art. 11 del D.Lgs. n. 124/2004, che consente, oltre alla definizione della vertenza, anche la regolarizzazione contributiva senza sanzioni amministrative.

Le rare volte che la vertenza non è conciliabile in sede sindacale, ed approda in Tribunale, la vertenza stessa viene seguita dall'Ufficio Legale della Sezione, composto da Legali convenzionati. Di solito la causa si risolve con la vittoria del datore di lavoro.

C'è da dire che non si sono riscontrati casi di vertenza insorta con riferimento a rapporti gestiti amministrativamente dalla Sezione. Taluni datori di lavoro, ritenendo di averne le capacità, preferiscono gestire in proprio i rapporti di lavoro con la propria colf, il che si risolve sempre col dover sostenere spese superiori a quelle che si sarebbero potute incontrare, quasi sempre con vertenza finale. Fra l'altro si riscontra che i lavoratori stranieri, in particolare extracomunitari, ricorrono sempre all'assi-

stenza del sindacato, di solito al termine del rapporto di lavoro, ma anche nel corso del suo svolgimento. Ciò dovrebbe indurre i datori di lavoro a far ricorso all'aiuto del loro sindacato, che è l'Assindatcolf, e quasi sempre lo fanno. Si riscontrano anche casi di assistenza ai datori di lavoro fornita dai CAAF, dai sindacati e simili. A tal proposito meraviglia che i datori di lavoro in questione non comprendano che la migliore assistenza per i rapporti di lavoro, che sono pur sempre rapporti potenzialmente conflittuali fra le parti, viene loro dal sindacato dei datori di lavoro e non da quello dei lavoratori.

Le retribuzioni minime contrattuali (c.d. sindacali) sono in linea con il mercato esistente in Firenze, per quanto riguarda i rapporti di convivenza a tempo pieno. Per quanto invece riguarda i rapporti di non convivenza, cioè ad ore, specialmente quando sono poche le ore lavorate, il compenso mediamente corrisposto è superiore a quello contrattuale.

La Sezione opera con soci residenti nella città di Firenze e comuni circoscrivibili. La telematica consente oggi di poter gestire rapporti anche con soggetti residenti in altri comuni, nella provincia o nella regione, ed anche al di fuori delle stesse. Di solito è il primo contatto che richiede la presenza del socio nella Sezione, per la stesura del contratto di assunzione e gli accordi conseguenti. Da lì in poi tutto avviene per via telematica, telefono o posta elettronica, sia per quanto riguarda lo scambio della documentazione con il socio sia per quanto concerne i rapporti con la P.A. (INPS, INAIL, Commissariato P.S., etc.) Vengono assistiti anche soci (pochi) sprovvisti di posta elettronica, per i quali si fa ricorso alla posta ordinaria.

IL DIRETTIVO DI ASSINDATCOLF

Presidente: Dott. Renzo Gardella

Vice Presidenti: Ing. Lelio Casale, Dott. Andrea Zini

Segretario: Dott.ssa Teresa Benvenuto

Consiglieri: Avv. Corrado Sforza Fogliani, Avv. Giorgio Spaziani Testa, Dott. Ivo Amendolagine, Cav. Tiziano Casprini, Rag. Elio Fico, Ing. Armando Fronduti, Dott. Lamberto Londini, Dott. Dario Lupi, Sig. Stefano Rossi, Avv. Michele Zippitelli.

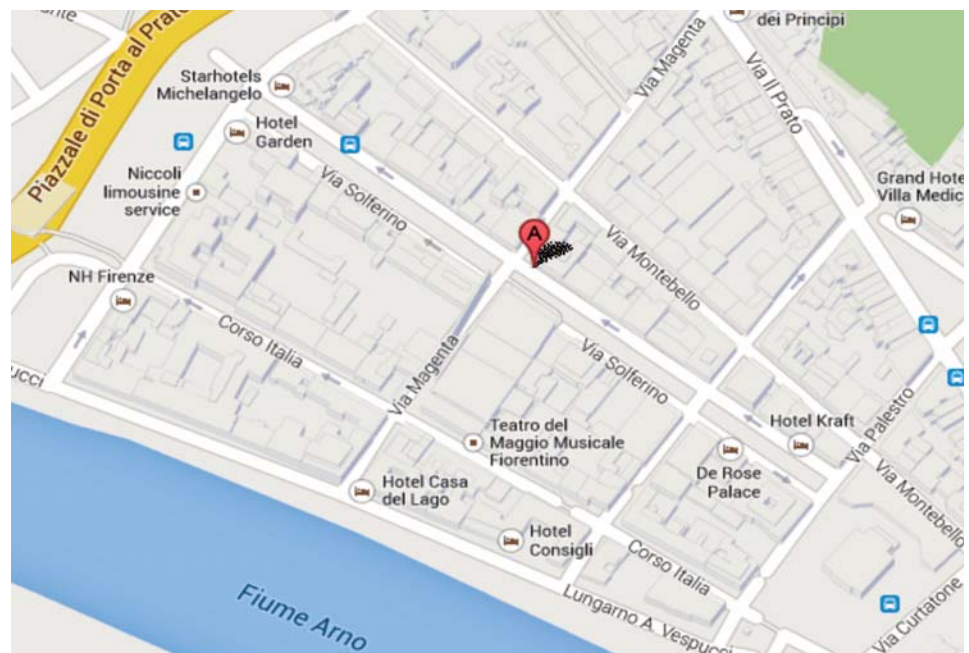
Tesoriere: Comm. Michele Vigne

Revisori dei conti: Dott. Dario dal Verme, Dott. Paolo Babbo, Dott. Maurizio Guglielmi.

FIRENZE: CORSO GRATUITO PER BADANTI SULLA RIANIMAZIONE CARDIO-POLMONARE

Si è tenuto il 23 maggio u.s. a Firenze, presso il Palazzo Palagio di Parte Guelfa, il corso di formazione gratuito "Sai salvare una vita?", sulla rianimazione cardio-polmonare e per la gestione delle emergenze. Il corso è stato organizzato da Agenzia Tu di UniCredit, con i cardiologi di Como Cuore onlus e si è rivolto ad assistenti familiari straniere che lavorano regolarmente in Italia. Il contenuto è stato prettamente pratico e, grazie all'utilizzo del kit Minianne (un piccolo manichino gonfiabile), le lavoratrici hanno potuto così sperimentare le nozioni tecniche apprese. Particolarmente interessante e lodevole questa iniziativa in quanto per chi assiste un anziano è fondamentale conoscere le tecniche di rianimazione che possono veramente in taluni casi salvare una vita. Ai partecipanti è stato rilasciato un attestato di frequenza.

**Interpellateci sul sito internet
www.assindatcolf.it**



SEGUE DALLA PRIMA PAGINA

LE PRINCIPALI NOVITÀ DEL "PACCHETTO LAVORO"

Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto e devono essere realizzate dal 29 giugno 2013 e comunque dalla data di approvazione degli atti di riprogrammazione dei finanziamenti a copertura dell'incentivo ed entro il 30 giugno 2015.

Lo sgravio, entro un importo limitato di risorse stanziato per il periodo 2013 - 2016, è pari ad un terzo della retribuzione imponibile previdenziale (entro il limite di € 650 mensili per lavoratore) per un periodo massimo di 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o di 12 mesi in caso di trasformazione di contratto a termine.

... apprendistato e disciplina della formazione...

All'art. 2, commi 1 e 2, è stabilito che la Conferenza Stato-Regioni, entro il 30 settembre 2013, dovrà adottare apposite linee guida volte ad uniformare a livello nazionale l'offerta formativa pubblica per le assunzioni di apprendisti effettuate fino al 31 dicembre 2015 da parte delle piccole e medie imprese, in particolare le linee guida dovranno intervenire in tema di piano formativo individuale, registrazione della formazione, disciplina applicabile alle imprese multi-localizzate.

... tirocini formativi...

I commi da 4 a 9 dell'art. 2 regolamentano i tirocini formativi e di orientamento, precisando che nelle regioni in cui non è ancora intervenuta la normativa regionale trovano applicazione le disposizioni della legge n. 196/1997 e del decreto interministeriale n. 142/1998, con proroga della durata dei tirocini di un mese.

Con decreto verranno stabilite le modalità di erogazione di una indennità di partecipazione di importo di € 200 a carico dell'Università e di ulteriori € 200 a carico del soggetto ospitante.

... lavoro a tempo determinato...

Il comma 1 dell'art. 7 interviene in tema di rapporto di lavoro a tempo determinato: con riferimento al contratto a-casuale, da un lato viene introdotta la possibilità di proroga del rapporto, dall'altro viene attribuito ai contratti collettivi, anche di secondo livello, la possibilità di individuazione delle causali in presenza delle quali può essere stipulato il contratto, infine lo sfioramento, già previsto a livello di prassi, è stato confermato dalla legge.

Rispetto al contratto a termine viene poi eliminato l'obbligo di comunicazione preventiva al Centro impiego dello sfioramento e vengono ridotte a 10/20 giorni le interruzioni tra due rapporti di durata fino/superiore a sei mesi.

... lavoro intermittente...

Il comma 2 dell'art. 7, lett. a) e b) e il comma 3 introducono, per il lavoro intermittente, un nuovo limite quantitativo, rappresentato da 400 giornate di lavoro per ciascun lavoratore in un triennio solare, a decorrere dalle prestazioni effettuate a partire dal 28 giugno 2013, superate le quali il rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

... lavoro a progetto...

Il comma 2, lett. c) e d) dell'art. 7 stabilisce che il contratto a progetto è valido anche in presenza di attività di collaborazione di natura esecutiva oppure di natura ripetitiva, mentre è esclusa l'autonomia in presenza di attività che presentino congiuntamente le caratteristiche di ripetitività ed esecutività. La forma scritta viene infine richiesta ai fini della sostanza e non più solo per finalità probatorie.

... lavoro accessorio...

Il comma 2, lett. e) dell'art. 7 elimina, dalla definizione di lavoro occasionale accessorio la dicitura secondo cui le prestazioni devono essere di "natura meramente occasionale", per rafforzare il concetto secondo cui l'occasionalità della prestazione che legittima il pagamento dei lavoratori con il voucher lavoro è data unicamente dal rispetto dei limiti quantitativi di compenso (€ 5.000 annui per ciascun lavoratore rispetto a tutti i committenti, € 2.000 per compenso erogabile da imprenditori commerciali) e non da una limitazione di carattere temporale.

... assunzioni con bonus ASpI...

I commi da 5 lett. b) a 7 dell'art. 7 disciplinano una nuova agevolazione per i datori di lavoro che assumano a tempo pieno e indeterminato lavoratori percettori del trattamento ASpI, concedendo un contributo mensile, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta, pari al 50% del trattamento ASpI residuo che il lavoratore avrebbe percepito se non si fosse occupato. Il contributo ASpI è concesso a datori che assumano senza esservi tenuti per ob-

bligo di legge e che non presentino assetti proprietari coincidenti con l'impresa che ha licenziato il lavoratore entro i sei mesi precedenti.

... disoccupazione

I commi 5, lett. d), p.to 2 e i commi 6 e 7 dell'art. 7 reintroducono il concetto di mantenimento dello status di disoccupazione per i lavoratori che percepiscano compensi lordi annui derivanti da lavoro subordinato/parasubordinato e autonomo inferiori, rispettivamente, a € 8.000 ed a € 4.800.

COMUNICATO DELL'INPS: SUI MAV SI PUÒ OPTARE

In virtù del processo di telematizzazione che l'INPS sta portando avanti, l'Istituto ha previsto che i datori di lavoro domestico possano scegliere di ricevere o meno i MAV cartacei al proprio domicilio.

Tale scelta può essere effettuata telematicamente, sia in occasione della denuncia di un nuovo rapporto di lavoro, sia successivamente.

I datori di lavoro che avranno selezionato l'opzione "si" continueranno a ricevere al recapito indicato le comunicazioni e i bollettini MAV, cosa che non accadrà per coloro che sceglieranno invece l'opzione "no". È comunque possibile, in qualsiasi momento, modificare l'opzione in un senso o nell'altro.

CONSIGLIO DIRETTIVO E ASSEMBLEA ANNUALE DELL'ASSOCIAZIONE

Si è ultimamente riunito il Consiglio direttivo di Assindatcolf. Il Presidente, dott. Renzo Gardella, ha illustrato il bilancio consuntivo 2012 ed il bilancio preventivo 2013, i quali sono stati approvati dal Consiglio e sottoposti all'esame dell'Assemblea.

In occasione dell'Assemblea, alla quale sono intervenuti numerosi soci e delegati, si è poi provveduto ad approvare i bilanci. Il Presidente, inoltre, ha relazionato i presenti sull'attività svolta dall'Associazione nell'anno appena trascorso, soffermandosi in particolare sulla campagna promossa (e vinta) riguardante l'esclusione del contributo di licenziamento (ASpI) dal settore domestico.

NOVITÀ SU FLUSSI E REGOLARIZZAZIONE

Il Decreto Legge n. 76/2013, c.d. "Decreto Lavoro", apporta delle modifiche al sistema dei flussi d'ingresso dei lavoratori stranieri ed interviene anche sulla procedura di regolarizzazione dell'anno passato.

D'ora in poi prima di procedere alla richiesta nominativa di un lavoratore extracomunitario tramite **i flussi di ingresso**, il datore di lavoro deve *preliminarmente* verificare presso il Centro per l'Impiego competente l'indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale e *idoneamente documentarla* allo Sportello Unico. Tale previsione normativa si è resa necessaria per salvaguardare quei lavoratori, italiani o stranieri, già presenti sul territorio nazionale, disoccupati e in cerca di impiego.

Sempre per quanto riguarda i flussi di ingresso, il 28 giugno u.s. i Ministeri dell'Interno e del Lavoro hanno emanato una circolare congiunta con la quale è stato prorogato al 31 dicembre 2013 il termine ultimo per la presentazione delle istanze di ingresso per quei lavoratori formati all'estero, cioè coloro che hanno frequentato nel loro paese d'origine corsi approvati dai Ministeri del Lavoro o dell'Istruzione e realizzati da enti locali, sindacati, organizzazioni dei datori di lavoro e altre associazioni italiane autorizzate. Con la stessa circolare è stato anche prorogato al 31 dicembre 2013 il termine per presentare le domande di conversione di permessi CE per soggiornanti di lungo periodo (rilasciati da un altro stato dell'Unione Europea) in permessi di soggiorno per lavoro autonomo o subordinato.

Per risolvere alcune criticità evidenziate in fase di istruttoria delle **dichiarazioni di emersione**, con il "Decreto Lavoro" sono stati aggiunti all'art. 5 del decreto legislativo n. 109/2012 i comma *11-bis*, *11-ter* e *11-quater*.

In virtù di tali nuove disposizioni, in caso di domanda respinta per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro, stante l'avvenuto versamento del contributo forfetario di mille euro e il pagamento dei contributi obbligatori fino al rigetto della domanda, al lavoratore irregolare verrà rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione, sempreché possa provare la sua presenza in Italia *ante* il 31 dicembre 2011.

Identico epilogo si ha anche nei casi in cui il rapporto di lavoro termini, a seguito di licenziamento o dimissioni, prima che sia completata la procedura di regolarizzazione, purché ci sia la prova della presenza in Italia dal 2011; il lavoratore potrà avere un permesso per attesa occupazione o, se c'è la richiesta di assunzione da parte di un nuovo datore, direttamente un permesso per lavoro. Il datore che aveva presentato

la domanda di regolarizzazione sarà comunque tenuto a pagare i contributi fino alla data di cessazione del rapporto.

CIRCOLARE CONGIUNTA DEI MINISTERI DEL LAVORO E DELL'INTERNO

Alla luce delle suddette novità i Ministeri del Lavoro e dell'Interno hanno fornito i necessari chiarimenti operativi per alleggerire e velocizzare la procedura di emersione.

Per quanto attiene alla velocizzazione delle pratiche, l'INPS fornirà agli Sportelli Unici **due elenchi: uno con le posizioni di quei datori che hanno versato il contributo forfetario e sono in regola con i versamenti a tutto il quarto trimestre 2012, l'altro con le posizioni di chi ha effettuato il versamento dei 1000 euro, ma non ha ancora provveduto alla regolarizzazione contributiva**. Sulla base di tali elenchi gli Sportelli potranno procedere alla convocazione prioritaria.

La circolare dà inoltre **indicazioni sul certificato di idoneità alloggiativa**, precisando che la sua mancanza non può essere ostacolo alla regolarizzazione perché costituisce un requisito del solo contratto di soggiorno e, peraltro, non ne è richiesta la sussistenza, ma la mera avvenuta presentazione della domanda.

Nella circolare i Ministeri indicano anche di considerare valida come certificazione medica attestante la necessità di assistenza sia il provvedimento di riconoscimento dell'invalidità civile, sia l'attestazione rilasciata dal medico di famiglia iscritto al servizio sanitario nazionale, mentre, per quanto riguarda il requisito del reddito in caso di assunzione di più lavoratori domestici, si invita la DTL a valutare caso per caso la situazione reddituale del datore ed a non procedere all'automatica moltiplicazione del reddito richiesto per un lavoratore (ad esempio se per un lavoratore erano richiesti almeno 20.000 euro per due lavoratori diventavano 40.000 euro).

Si ricorda infine che è stata creata una *"black list"* in cui sono stati inseriti quei datori che in passato hanno presentato domande in precedenti sanatorie o decreti flussi e non hanno perfezionato la pratica (per non aver ritirato il nulla osta o per non aver assunto un lavoratore dopo la firma del contratto di soggiorno a causa della irreperibilità del lavoratore stesso). Tali datori, per non risultare più nella suddetta lista, dovranno presentare giustificazioni allo Sportello Unico, giustificazioni che saranno accettate in base ai principi di ragionevolezza e buona fede, purché tali comportamenti non risultino ricorrenti in capo alla stessa persona.

SEMPLIFICAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

ABOLITA LA TESSERA SANITARIA

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto legge n. 69 del 21 giugno 2013 - c.d. *"decreto del fare"* - si è finalmente risolta l'annosa vicenda della **tessera sanitaria** per i lavori domestici.

A norma della legge n. 1239 del 1939, ora abrogata, il datore di lavoro domestico non poteva assumere, o trattenere in servizio, un lavoratore che fosse sprovvisto di tessera sanitaria (conforme ad un modello stabilito dal Ministero dell'Interno); in mancanza, sia il datore di lavoro che il lavoratore erano passibili di sanzioni amministrative (da € 77,00 a € 464,00). Tale tessera, peraltro non poteva essere rilasciata da alcun ufficio pubblico, in quanto il Ministero non ha mai approvato il modello previsto dalla legge.

Con il decreto legge n. 69/2013, si è così fatta chiarezza, arrivando ad un lieto fine, soprattutto per quei cittadini che avrebbero voluto ottemperare all'anzidetto obbligo, ma si sono sempre trovati nell'impossibilità materiale di adempiervi. Questa conclusione solleva il datore di lavoro domestico da

un superfluo adempimento, sia pure virtuale, ma comunque soggetto a sanzioni. Assindatcolf si augura che la conversione in legge non modifichi il contenuto del decreto.

...E ABOLITO L'OBLIGO DELLA DENUNCIA DI INFORTUNIO DI COLF E BADANTI IN VIA TELEMATICA

Sempre in materia di adempimenti, nel processo di telematizzazione che l'INAIL sta portando avanti, è stato introdotto l'obbligo, a partire dal 1° luglio 2013, di inviare la denuncia di infortunio esclusivamente in via telematica. L'Ente ha sollevato il datore di lavoro domestico da tale onere, stabilendo che *"i privati cittadini in qualità di datori di lavoro per le denunce/comunicazioni di infortuni occorsi a colf e badanti"* potranno continuare a inoltrare la denuncia di infortunio utilizzando l'apposito *modulo 4bis PREST*, con le consuete modalità, ossia tramite raccomandata a.r., oppure, per coloro che ne fossero in possesso, tramite la PEC.

TABELLA SINOTTICA DELLE NOVITÀ DEL C.C.N.L.

ARTICOLO DEL CCNL	NOVITÀ
Art. 7, comma 1 Assunzioni a tempo determinato	Con la nuova formulazione dell' articolato sono state recepite le novità introdotte dalla L. n. 92/2012 (cd. Legge Fornero) inerenti la possibilità di concludere anche contratti a tempo determinato a-causali, cioè privi delle motivazioni a giustificazione del termine, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 1 bis, D.Lgs. n. 368/2001 e s.m.i..
Art. 9, commi 2 e 3 Permessi di formazione professionale	I permessi per la formazioni professionale possono essere utilizzati anche per le eventuali attività formative previste dalla normativa e necessarie per il rinnovo dei titoli di soggiorno. È escluso in ogni caso il cumulo pluriennale dei permessi in questione.
Art. 14, commi 1 e 2 Riposo settimanale	Viene espressamente indicato che il riposo settimanale, <u>per i lavoratori conviventi</u> , è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore la domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti; mentre <u>per i lavoratori non conviventi</u> , è di 24 ore e deve essere goduto la domenica.
Art. 15, comma 4 Riposo giornaliero intermedio	Viene precisato per i lavoratori conviventi che, durante il riposo intermedio non retribuito, non inferiore alle 2 ore al giorno, il lavoratore può uscire dall'abitazione del datore di lavoro, fatta salva in ogni caso la destinazione di tale intervallo all'effettivo recupero delle energie psicofisiche.
Art. 15, comma 9 Assunzioni di ulteriori lavoratori	Viene espressamente introdotta la possibilità per il datore di lavoro che abbia in servizio uno o più lavoratori a tempo pieno addetti all'assistenza di persone non autosufficienti inquadrati nei livelli CS o DS, di assumere in servizio uno o più lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei livelli CS o DS, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza. Tali prestazioni sono da retribuirsi sulla base della tabella "G" comprensiva delle maggiorazioni previste.
Art. 17, comma 2 Festività nazionali e infrasettimanali nei "rapporti a ore"	Si specifica che per i "rapporti ad ore" le festività nazionali e infrasettimanali vanno retribuite sulla base della normale paga oraria ragguagliata ad un 1/6 dell'orario settimanale, indipendentemente dal fatto che in tali giornate fosse prevista, o meno, la prestazione lavorativa.
Art. 18, comma 2 Ferie nei rapporti a ore Chiarimenti a verbale	Viene chiarito che per i lavoratori ad ore la retribuzione per le ferie va ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale per ogni giorno di ferie godute. La settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi, dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.
Art. 18, comma 11 Maturazioni durante le ferie	Viene precisato che il godimento delle ferie non interrompe la maturazione degli istituti contrattuali.
Art. 19, comma 2 Sospensioni di lavoro extraferiali	Per gravi e documentati motivi, il lavoratore può richiedere un periodo di sospensione extraferiale, senza maturazione di alcun elemento retributivo, per un massimo di 12 mesi. Il datore di lavoro potrà, o meno, convenire con la richiesta.
Art. 23, comma 4 Congedo matrimoniale	Il lavoratore può scegliere di fruire del congedo matrimoniale anche non in coincidenza con la data del matrimonio, purché entro il termine di un anno dalla data di celebrazione dello stesso e sempreché il matrimonio sia contratto in costanza dello stesso rapporto di lavoro. La mancata fruizione del congedo a causa di dimissioni del lavoratore non determinerà alcun diritto alla relativa indennità sostitutiva.
Art. 26, comma 6 Comporto per i malati oncologici	Si prevede che i periodi di conservazione del posto di lavoro contrattualmente previsti, siano aumentati del 50% in caso di malattia oncologica documentata dalla competente ASL.
Art. 27 Tutela delle condizioni di lavoro	Si prevede che – a tutela del diritto di ogni lavoratore ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre – il datore di lavoro sia tenuto a garantire la presenza sull'impianto elettrico di un adeguato interruttore differenziale, cosiddetto salvavita. Il datore di lavoro, inoltre, provvede ad informare il lavoratore circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro relativi anche all'uso delle attrezzature e all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici. Tale informativa si realizzerà, all'atto dell'individuazione delle mansioni o del successivo mutamento delle stesse, mediante la consegna dell'apposito documento che verrà elaborato dall'Ente bilaterale di settore – Ebincolf.
Art. 33, comma 4 Obbligo rilascio attestazione riepilogativa per dichiarazione redditi	Il datore di lavoro è tenuto a 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.
Art. 39, comma 2 Preavviso	I termini di preavviso di cui all'art. 39, comma 1, sono raddoppiati nel caso in cui il datore di lavoro intimi il licenziamento prima del 31° giorno successivo al termine del congedo per maternità.
Art. 39, comma 9 Dichiarazione scritta attestante l'avvenuto licenziamento	Il datore in caso di intimazione del licenziamento è tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento solo su richiesta scritta del lavoratore. Nonostante non vi sia l'obbligo di forma scritta del licenziamento nel comparto, ciò si è reso necessario affinché i lavoratori, in presenza dei requisiti, possano conseguire il diritto all'ASpI e mini ASpI.
Art. 39, comma 10 Convalida dimissioni	Viene inserito nel testo contrattuale quanto previsto dall'art. 4, comma 17 e seguenti della L. n. 92/2012 circa la necessità di convalida delle dimissioni del lavoratore.
Art. 48 Contrattazione di secondo livello	È stata disciplinata la contrattazione di secondo livello fra le OO.SS. e le Associazioni datoriali firmatarie del C.C.N.L.. La stessa riguarderà esclusivamente le indennità di vitto e alloggio nonché le ore di permesso per studio e/o formazione professionale. La contrattazione dovrà avere luogo presso Ebincolf, con la presenza e l'accordo di tutti i soggetti firmatari il C.C.N.L..



ASSINDATCOLF SUL TERRITORIO NAZIONALE

SEZIONE	DELEGATO	INDIRIZZO	TELEFONO
AGRIGENTO	Geom. Mario Falletta	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via Esseneto, 88 - cap 92100	0922/596988
ANCONA	Dr.ssa Marisa Rodriguez Montalvo	Sede ed Uffici operativi in Via Marsala, 12 - cap 60122	071/2072671
AREZZO	Avv. Barbara Fabbri	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via Crispi, 54 - cap 52100	0575/324072
ASTI	Sig.ra Clara Currado	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via delle Grazie, 1 - cap 14100	0141/557742
AVELLINO	Sig.ra Gabriella Spagnuolo	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Via Appia 2 ^a Traversa, 117 - cap 83042 Atripalda	0825/624968
BARI	Sig.ra Gilda Signorile	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via V.N. de Nicolò, 37 - cap 70121	080/5235467
BELLUNO	Rag. Gianni Mambretti	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via Sant'Andrea, 6 - cap 32100	0437/26935
BENEVENTO	Dr.ssa Fabiola Pocetti	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Via Massimo D'Azeglio, 32 - cap 82100	0824/317426
BERGAMO	Dr.ssa Simona Paris	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via Giorgio Paglia, 5 - cap 24122	035/244353
BOLOGNA	Rag. Enrico Bernardini	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Via Calanco, 11 - cap 40139	051/546333
BRESCIA	Dr. Ivo Amendolagine	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via Vittorio Emanuele II, 31 - cap 25122	030/48503
CATANIA	Rag. Rosaria Musmeci	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via R. Giuffrida Castorina, 17 - cap 95128	095/449373
CHIAVARI	Avv. Alessandro Lupi (Resp. Bragoli)	Sede distaccata della Sezione di Genova in Piazza Roma, 50 - cap 16043	0185/303641
FIRENZE	Cav. Tiziano Casprini	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Via Solferino, 10 - cap. 50123	055/283349
FORLI'	Rag. Anselmo Raccagni	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via Giorgina Saffi, 5 - cap 47100	0543/20026
GENOVA	Avv. Alessandro Lupi	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Via Martin Piaggio, 15 - cap 16122	010/84627231
GORIZIA	Avv. Loredana Noioso	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via A. Diaz, 3 - cap 34170	0481/32378
GROSSETO	Dr. Lamberto Londini	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Corso Carducci, 34 - cap 58100	0564/412373
LA SPEZIA	Rag. Giusi Mancuso	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Via Marsala, 36 - cap 19121	0187/779902
LECCE	Dr. Paolo Babbo	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Via Nazario Sauro, 51 - cap 73100	0832/254211
LIVORNO	Rag. Cinzia Guerrieri	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Via G. Del Testa, 19 - cap 57123	0586/897902
LUCCA	Rag. Elio Fico	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Piazza Bernardini, 41 - cap 55100	0583/4441
MILANO	Sig. Stefano Rossi	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Foro Buonaparte, 63 - cap 20121	02/809503
MODENA	Dr. Andrea Zini	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Strada Scaglia Est 144 - cap 41100	059/354666
MONZA	Sig. Stefano Rossi	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Via Mosè Bianchi 18/A - cap 20900	02/809503
NAPOLI	Dr. Fabio Migliardi	Sede e Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Viale Gramsci, 17/B - cap 80122	081/664530
PADOVA	Dr.ssa Susanna Rossi	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Via dei Savonarola, 81 - cap 35137	049/8725714
PARMA	Prof. Giovanni Mazzoli	Sede e Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via Strada Nuova, 2 - cap 43100	0521/200829
PERUGIA	Ing. Armando Fronduti	Sede e Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via Sicilia, 39/H - cap 06124	075/5058212
PIACENZA	Dr. Maurizio Mazzoni	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via S. Antonino, 7 - cap 29100	0523/327273
PIETRASANTA	Rag. Elio Fico	Sede distaccata della Sezione di Lucca in Via Garibaldi, 97 - cap 55045	0584/28251
PISA	Rag. Mario Giannetti	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Via Torino, 1/bis - cap 56123	050/564225
PISTOIA	Sig.ra Maria Grazia Bonacchi	Sede ed Uff. op. c/o CONFEDILIZIA in Piazza Gramsci, 10 - cap 51016 Montecatini Terme	0572/904253
PORDENONE	Rag. Giuseppe De Franceschi	Sede ed Uffici operativi in Via Beato Odorico, 13 - cap 33170	0434/209130
POTENZA	Avv. Giuseppe Giuratrabocchetta	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Via Settembrini, 16 - cap 85100	0971/21354
REGGIO C.	Dr.ssa Maria Grazia Fiumanò	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Corso Vittorio Emanuele III, 51 - cap 89127	0965/332758
REGGIO E.	Dr. Glauco Camurri	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Corso Garibaldi, 11 - cap 42100	0522/454193
RIMINI	Dr.ssa Maria Teresa Conti	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Corso d'Augusto, 115 - cap 47921	0541/21773
ROMA	Avv. Paola Mandarini	Sede ed Uffici operativi in Via Emanuele Gianturco, 5 - cap 00196	06/32650952
ROMA (EUR)	Avv. Paola Mandarini	Sede distaccata in Via Montagne Rocciose, 68 - cap 00144	06/32650952
SIRACUSA	Dr. Biagio Bonfiglio	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via Montedoro, 66 - cap 96100	0931/66569
TORINO	Sig.ra Pierfranca Santoro	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via Alberto Nota, 3 - cap 10122	011/5214218
TRENTO	Sig. Emanuele Trincherò	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via della Prepositura, 42/44 - cap 38100	0461/232211
TREVISO	Sig.ra Antonella Aceti	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Riviera Garibaldi, 19 - cap 31100	0422/591043
TRIESTE	Rag. Mario Pacorini	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via Mercadante, 1 - cap 34122	040/638512
UDINE	Rag. Gioacchino De Marco	Sede ed Uffici operativi c/o CONFEDILIZIA in Via A. Zanon, 16 - cap 33100	0432/503606
VENEZIA	Dr.ssa Susanna Rossi	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Via Torino, 151/E - cap 30172 Mestre	041/5322815
VICENZA	Rag. Manuel Gallio	Sede c/o CONFEDILIZIA - Uffici operativi in Viale della Repubblica, 27 - cap 36066 Sandrigo	0444/750929