

ASSINDATCOLF

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

LICENZIATO PER LA
STAMPA IL 24/4/2014

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 RECENTI NORME ANTIPEDOFILIA

CERTIFICATO CASELLARIO GIUDIZIALE OBBLIGO ANCHE PER IL LAVORO DOMESTICO?

Dal 6 aprile u.s., con l'entrata in vigore del decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39, chiunque intenda impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori, deve richiedere il certificato penale del casellario giudiziale prima di procedere all'assunzione della stessa. Il mancato assolvimento dell'obbligo, comporta, per il datore di lavoro, una sanzione pecuniaria di € 10.000,00, che può arrivare fino a € 15.000,00.

Anche i datori di lavoro domestico? È questa la domanda che insistentemente abbiamo rivolto alle Istituzioni e per cui alla data di pubblicazione ancora non abbiamo una risposta certa da offrire ai nostri associati, nonostante i vari pareri succedutisi dall'entrata in vigore della normativa ad oggi.

L'associazione, infatti, pur condividendo le finalità e le buone intenzioni contenute nell'iniziativa legislativa, rileva che l'introduzione dell'obbligo anche per il datore di lavoro domestico rende di fatto impossibile, alle famiglie con figli minori, di disporre liberamente l'assunzione di un collaboratore familiare generando, in tal

modo, un grave disagio per le stesse. Per tale motivo abbiamo prima chiesto al Governo un rinvio dell'entrata in vigore della normativa, e, successivamente, tramite la FIDALDO, una dichiarazione ufficiale da parte del Ministero della Giustizia che sollevi il nostro settore dall'applicazione del dispositivo.

Ma nessuna disposizione ministeriale con carattere di ufficialità sancisce l'esclusione dal suddetto obbligo, infatti dal Ministero della Giustizia sono arrivate, al momento, solo delle dichiarazioni da parte dell'ufficio stampa alle testate giornalistiche, in cui si afferma che la disposizione non investe i datori di lavoro nelle assunzioni di babysitter e colf.

Sull'applicazione della normativa si è, invece, espresso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in una circolare che fornisce indicazioni di carattere operativo al personale ispettivo delle DTL.

A parere del Ministero del Lavoro, *"rimangono esclusi dal campo applicativo della disposizione i datori di lavoro domestico nel caso di assunzione di baby-sitter o comunque di persone impiegate in attività che comportino contatti diretti e regolari con minori; ciò in quanto il Legislatore ha inteso tutelare i minori quando gli stessi sono al di fuori dell'ambito familiare, ambito nel quale il genitore datore di lavoro può direttamente con maggiore efficacia attuare tutte le cautele necessarie nei confronti del bambino/ragazzo"*.

Trattasi comunque solo di un parere e ad oggi siamo ancora nel dubbio se chiedere o meno il certificato antipedofilia. L'ispettore del Ministero del Lavoro non ci sanzionerà, ma il Giudice del Tribunale?

CONVOCAZIONE ASSEMBLEA ANNUALE ASSINDATCOLF

L'Assemblea dell'Assindatcolf – Associazione Sindacale Nazionale fra i Datori di Lavoro dei Collaboratori Familiari – è convocata, in prima convocazione, per le ore 22.00 del giorno 27 maggio 2014, in Roma, presso la Sede Assindatcolf, Via della Vite, 32 e, ove necessario, in **seconda convocazione, per le ore 11.00 del giorno 28 maggio 2014, in Roma, presso la Sala Cristallo dell'Hotel Nazionale, Piazza Montecitorio 131**, con il seguente

ordine del giorno:

1. Relazione del Presidente;
2. Esame del Bilancio Consuntivo anno 2013 e Relazione del Tesoriere;
3. Relazione dei Revisori dei Conti;
4. Approvazione del bilancio Consuntivo 2013 e della relativa relazione;
5. Determinazione della parte di spettanza della Associazione delle quote associative per l'esercizio 2015 (art. 13, comma 3, p.to a) dello Statuto Assindatcolf);
6. Esame del Bilancio Preventivo anno 2014 e delibere conseguenti;
7. Varie eventuali.

Dott. Renzo Gardella
Presidente Assindatcolf

REDAZIONE DEL NOTIZIARIO

Direttore responsabile: Michele Vigne

Responsabile di redazione: Dario Lupi

Coordinatrice: Teresa Benvenuto

Hanno collaborato a questo numero: Teresa Benvenuto, Valentina Carone Fabiani, Mariangela Casucci, Alessandra Colicchio, Dario Lupi, Paola Mandarini, Michele Vigne, Andrea Zini

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

**A PAGINA 2
UN COMMENTO
DI ANDREA ZINI,
VICE PRESIDENTE
DI ASSINDATCOLF,
ALLA LEGGE
ANTIPEDOFILIA**

UNA STRANA STORIA DI ORDINARIA BUROCRAZIA

UNA NORMA CHE DOVEVA FERMARE I COLPEVOLI RISCHIA INVECE DI ABBATTERSI SULLE POTENZIALI VITTIME

Il Ministero della Giustizia emana la legge contro la pedofilia e le molestie ai minori e incappa in un grande pasticcio, machiavellico e burocratico. Mi pare che si faccia un passo avanti e tre indietro in questa strana storia. Il Ministero di Giustizia emana una norma che, confesso, non l'ho letta per intero, mi è capitata tra le mani per motivi associativi, perché mi occupo di famiglie datrici di lavoro domestico, nel gergo crudo del parlare quotidiano: i padroni delle colf.

Le famiglie, però, sono rilevanti, non perché danno lavoro alle colf, ma perché sono il nucleo centrale della nostra società. La loro peculiarità, con tutte le varianti del mondo d'oggi, è che raccolgono insieme più generazioni, e tra i componenti vi sono molto spesso i bambini ed i minori.

La norma emanata, il Decreto Legislativo n. 39/2014, si intitola: **“Attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile”**. In un suo articolo la norma prevede che **il datore di lavoro, la famiglia** sempre nel nostro caso, **debba chiedere il certificato penale del lavoratore che intende assumere per verificare: a) l'esistenza di condanne per i reati di abuso, sfruttamento e pedofilia, b) l'irrogazione di sanzioni “interdittive” all'assunzione per gli stessi motivi**. Se il datore di lavoro non lo chiede si prende una sanzione da 10.000 a 15.000 euro. Stop.

Tutto questo viene **legiferato per adempiere ad una norma europea**, la Direttiva 2011/93/UE, **che ha lo stesso titolo, ma che affronta il tema in modo molto diverso**, e più logico. Dice infatti la norma europea che:

- per scongiurare il rischio di ripetizione di quei reati, gli Stati membri adottano *le misure necessarie per assicurare che il condannato per i reati di cui parliamo sia interdetto*, in via temporanea o permanente, *almeno dall'esercizio di attività professionali che comportano contatti diretti e regolari con minori;*

- gli Stati membri adottano le misure necessarie per assicurare che *i datori di lavoro, al momento dell'assunzione di una persona per attività professionali o attività volontarie organizzate che comportano contatti diretti e regolari con minori, abbiano il diritto di chiedere informazioni, con ogni mezzo appropriato, sull'esistenza di condanne penali per i reati di cui parliamo o dell'esistenza di eventuali misure interdittive dell'esercizio di attività*

che comportano contatti diretti e regolari con minori derivanti da tali condanne penali.

L'intenzione della norma europea è assolutamente condivisibile, ed anch'io credo che le famiglie debbano essere protette e che, sapendo, possano decidere se assumere o meno. Il risultato prodotto dalla norma italiana travisa quell'intenzione senza adempiere agli obblighi europei.

La Direttiva europea dichiara che **il datore di lavoro** (la famiglia nel nostro caso) **ha diritto di sapere se esistono problemi, la norma italiana crea l'obbligo di chiedere un documento, peraltro una tantum, e sanziona questa omissione**. Punto. Aggiungo che, per come è scritta la norma italiana, l'eventuale licenziamento, nel caso rarissimo di certificato penale positivo, potrebbe tranquillamente ingenerare, così com'è scritta, una causa per illecito licenziamento e magari per diffamazione.

Ovviamente stiamo parlando del solo rapporto tra una famiglia ed un singolo lavoratore, ma forse nessuno ha pensato che questo rapporto si estende molto probabilmente a 3-4 milioni di contratti di lavoro, quasi tutti con quelle caratteristiche che, in teoria, comporterebbero le verifiche previste dalle nuove norme. A fronte di qualche centinaio di condannati, pochissimi rispetto al totale dei lavoratori, forse nessuno ha pensato che, per poter dare le informazioni “obbligatorie”, occorre modificare i programmi di gestione del casellario giudiziale, perché, ovviamente, se anche il potenziale lavoratore è estraneo a questo tipo di reati, potrebbe essere incappato in altri reati, ma la sua privacy, a tal proposito, deve essere difesa.

Quindi una burocrazia immensa e dei costi elevatissimi per un controllo che con i mezzi telematici esistenti e poche domande preliminari gli stessi computer possono effettuare in tempo reale, spedendo, se del caso ed automaticamente, le allerte o addirittura il diniego delle assunzioni.

Mi domando se il burocrate che ha scritto questa norma l'abbia fatto coscientemente o per semplice dabbaggine. Sarebbe quasi più consolante la seconda ipotesi, ma probabilmente la prima è decisamente vincente.

Per questo motivo credo che si debba pensare a come renderlo manifesto all'opinione pubblica. Non dal punto di vista giuridico, ma da quello sostanziale. Una prima idea che viene in mente e che, se non fosse la classica situazione kafkiana, farebbe sorridere, è quella di utilizzare il disegno di legge sul lavoro appena arrivato al Senato.

L'articolo 3, dal titolo *“Delega al Governo in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti”*, recita: *“Allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, uno o più decreti legislativi, contenenti disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese”*.

Per raggiungere questo obiettivo il primo criterio direttivo è la *“razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti, anche mediante abrogazione di norme, connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di dimezzare il numero di atti di gestione, del medesimo rapporto, di carattere amministrativo”*.

Confidiamo che il Ministro del lavoro ed il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, magari questa volta d'accordo col Ministro di giustizia, eliminino le norme assurde e inseriscano dei semplici meccanismi di dialogo tra le pubbliche amministrazioni, le quali, da un lato, abbattano davvero le stupide burocrazie e, dall'altro, mirino veramente alla gestione dei problemi. Anche quello, non piccolo, di prevenire ogni abuso ai danni dei nostri figli.

In attesa, visto che la norma c'è, sarebbe auspicabile che il governo, si facesse promotore di un'iniziativa volta alla temporanea sospensione di questa normativa che, con sanzioni di tal portata, sarebbe pesante per un'azienda, figuriamoci per una famiglia.

Andrea Zini

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.

SE POTESSI AVERE ... 80 EURO AL MESE

Le anticipazioni del Governo sul bonus di 80 euro al mese a tutti i lavoratori dipendenti, in busta paga dal mese di maggio 2014, ha interessato tutto il mondo del lavoro. Anche noi di ASSINDATCOLF ne siamo stati favorevolmente impressionati.

Il beneficio è diretto ai lavoratori, ma, ovviamente, anche il datore di lavoro è interessato a capire come funziona il meccanismo, sia perché ne sarà responsabile, sia perché il benessere del lavoratore è, indirettamente, anche il miglior viatico al buon funzionamento del rapporto di lavoro, soprattutto se il lavoratore è l'unico in forza e si prende cura della nostra famiglia.

Di conseguenza stiamo seguendo con molta attenzione l'evolversi della situazione perché tra l'annuncio ed il varo della norma sono iniziate ad emergere alcune problematiche.

Innanzitutto la posizione dei lavoratori incapienti. Molti dei lavoratori domestici lo sono; il limite di tassabilità è infatti di circa 8.000 euro annui. Poi, come intervenire immediatamente anche per gli incapienti, visto che comunque non pagherebbero tasse nell'anno? Infine, come procedere se il datore di lavoro non è, come nel nostro caso, sostituto d'imposta? Non effettua cioè le trattative fiscali sulle buste paga dei lavoratori.

Allo stato, anche se le agenzie di stampa di oggi danno conto di dichiarazioni governative che aprono delle possibilità proprio nel senso che abbiamo indicato la settimana scorsa (v. "il Sole 24 Ore", pag. 3, del 14 aprile 2014), sembrerebbe che ci siano grossi problemi alla concessione del bonus ai nostri collaboratori, soprattutto sembrerebbe impensabile che questo beneficio il lavoratore lo possa avere immediatamente. I giornali infatti rappresentano questa situazione: gli ottanta euro verranno "materializzati" aumentando le detrazioni fiscali per i lavoratori che comunque già subiscono trattenute IRPEF in busta paga; per gli incapienti che hanno il sostituto d'imposta verrebbero, il condizionale è d'obbligo, anticipati gli importi del bonus, anticipo che il datore di lavoro compenserebbe direttamente sull'F24, quindi il credito IRPEF generato potrebbe essere compensato anche col debito INPS dello stesso mese.

Rimarrebbe il problema dei lavoratori, capienti o incapienti, che hanno un datore di lavoro non sostituto d'imposta, cioè principalmente tutti i nostri associati. Per questi lavoratori se ne riparlerebbe solo in sede di dichiarazione dei redditi. Quindi se ne riparlerebbe a maggio 2015 con compensazione immediata per chi fosse a debito di IRPEF che pagherebbe meno tasse, o, addirittura, nel 2016 per gli incapienti che faranno il

"730" ed addirittura nel 2018 per quelli che faranno l'"UNICO", i quali, maturando un credito, non potrebbero fare altro che attendere il rimborso direttamente dallo Stato.

Poiché la soluzione sarebbe oltremodo iniqua, e, per inciso, vanificherebbe anche il fine di aumentare la liquidità e di conseguenza i consumi, tema questo molto caro al Governo, ASSINDATCOLF ha chiesto di essere sentita dai Ministri competenti per proporre una soluzione che, riteniamo, possa essere utile a tutti i soggetti interessati e, soprattutto, di immediata applicazione.

Chiederemo infatti al Ministro del lavoro ed al Ministro delle finanze di contabilizzare immediatamente anche per i nostri collaboratori il bonus in busta paga, permettendone l'immediata compensazione col versamento dei contributi all'INPS, essendo questo l'unico pagamento che facciamo trimestralmente allo Stato.

Ci rendiamo conto che gli ostacoli sarebbero molti, soprattutto organizzativi, tuttavia l'equità, innanzitutto, non può ammettere la pos-

sibilità di trascurare questo "tipo" di lavoratore e anche il numero di addetti, circa 900.000, non è da sottovalutare da parte del Governo. Sarà un problema reperire le risorse per finanziare questa spesa? Riteniamo che la concessione del bonus anche ai collaboratori domestici sia, oltre che dovuta, una buona strada, forse non sufficiente, ma certamente utile alla emersione dei rapporti di lavoro "al nero", valutati da CENSIS ed ISTAT tra 800.000 e 1.000.000. Queste regolarizzazioni permetterebbero allo Stato di riscuotere i contributi INPS sino ad oggi evasi, e ciò compenserebbe, riteniamo ampiamente, la spesa del bonus.

Per questo motivo ASSINDATCOLF insisterà in modo risoluto sostenendo questa richiesta e confidiamo che anche le organizzazioni dei lavoratori siano sensibili sul tema, soprattutto ora che anche il Governo sembrerebbe intenzionato a percorrere per i collaboratori famigliari questa stessa strada (v. il Corriere della Sera pag. 13 del 16 aprile 2014).

INVIO MAV PRECOMPILATI DA PARTE DELL'INPS

In questi giorni l'INPS sta procedendo all'invio dei MAV precompilati per il versamento dei contributi previdenziali obbligatori dei propri dipendenti domestici.

A partire dal 2014 l'Istituto invierà solo una volta all'anno i bollettini MAV che serviranno a copertura della contribuzione dovuta per l'anno, ossia per tutti e quattro i trimestri dell'anno solare. L'invio unico dei bollettini MAV a copertura dell'intero anno, avverrà anche nell'ipotesi di una nuova assunzione, in numero variabile a seconda del trimestre di inizio, e saranno allegati alla comunicazione di accoglimento della richiesta di iscrizione.

I bollettini MAV inviati dall'INPS sono precompilati in base alle indicazioni ricevute con la comunicazione di assunzione e pertanto non tengono conto di eventuali variazioni nel rapporto avvenute nel trimestre (come ad esempio un permesso non retribuito, la maternità) e non includono il contributo CAS.SA.COLF.

In ragione di ciò, Assindatcolf ricorda agli associati di effettuare il versamento dei contributi previdenziali utilizzando esclusivamente il bollettino MAV che viene inviato dalle nostre associazioni territoriali, poiché è l'unico corrispondente all'attività

lavorativa svolta e contabilizzata nelle buste paga ed è comprensivo dell'importo da versare alla CAS.SA.COLF.

ASSINDATCOLF ED "IL SOLE 24 ORE"

Continua la collaborazione tra Assindatcolf ed "Il Sole 24 ore". L'associazione ha infatti partecipato alla redazione del "Vademecum per i lavori domestici - Colf e Badanti", aggiornato alla luce delle novità contenute nel rinnovato contratto collettivo nazionale di lavoro. Oltre alle risposte ai quesiti più frequenti, la guida contiene anche due video di spiegazioni a cura della dott.ssa Teresa Benvenuto, Segretario Nazionale dell'Associazione. La guida è acquistabile sul sito www.ilsole24ore.com.

Sono state inoltre predisposte per l'edizione on-line dell'8 aprile 2014, sempre de "Il Sole 24 ore" delle schede di approfondimento sul pagamento dei contributi previdenziali e della CAS.SA.COLF.

CAS.SA.COLF: NUOVI UFFICI E NUOVE PRESTAZIONI

Gli Enti bilaterali del comparto domestico, quali la CAS.SA.COLF, il FONDOCOLF e l'EBINCOLF, hanno di recente trasferito i propri uffici da Corso Trieste, 10, nella nuova sede di **Via Tagliamento, 29 – 00198 ROMA**. Le richieste di rimborso dovranno, pertanto, essere inviate presso i nuovi uffici. Come già comunicato in Notizie Assindatcolf (1/2014), la CAS.SA.COLF ha aggiornato, dal 1° gennaio 2014, il suo regolamento, migliorando le proprie prestazioni già riconosciute ed aggiungendone *ex novo* altre. Per comodità si riepilogano nella tabella pubblicata a pag. 5 le prestazioni a cui possono accedere il lavoratore ed il datore.

**CAS.SA.COLF
VIA TAGLIAMENTO, 29
00198 ROMA
TEL. 06/85.35.80.34
FAX 06/85.46.647
INFO@CASSACOLF.IT
WWW.CASSACOLF.IT**

Per **avere diritto** alle prestazioni da parte di CAS.SA.COLF occorre:

- essere in regola con il versamento continuativo di quattro trimestri precedenti l'evento o comprensivi del trimestre durante il quale si è verificato;
 - raggiungere nei quattro trimestri la soglia minima di € 25,00 (venticinque/00).
- Se in possesso dei suddetti requisiti, il richiedente (lavoratore o datore), per accedere alle prestazioni, dovrà:
- compilare l'apposita modulistica, scaricabile sia dal sito CAS.SA.COLF, che

dal sito Assindatcolf;

- allegare copia dei versamenti effettuati nei quattro trimestri precedenti l'evento o comprensivi del trimestre durante il quale si è verificato;
- allegare copia della documentazione comprovante la richiesta di indennizzo. La domanda potrà essere inviata:
 - per posta all'indirizzo della CAS.SA.COLF: Via Tagliamento, 29 – 00198 ROMA (RM);
 - per il tramite delle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL in rappresentanza dei dipendenti, per i lavoratori;
 - per il tramite delle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL in rappresentanza dei datori, per questi ultimi;
 - telematicamente all'indirizzo di posta elettronica: info@cassacolf.it.

A PAG. 5 IL QUADRO DELLE PRESTAZIONI

COLF E BADANTI CONVIVENTI: È SUFFICIENTE FORNIRE IL DOMICILIO

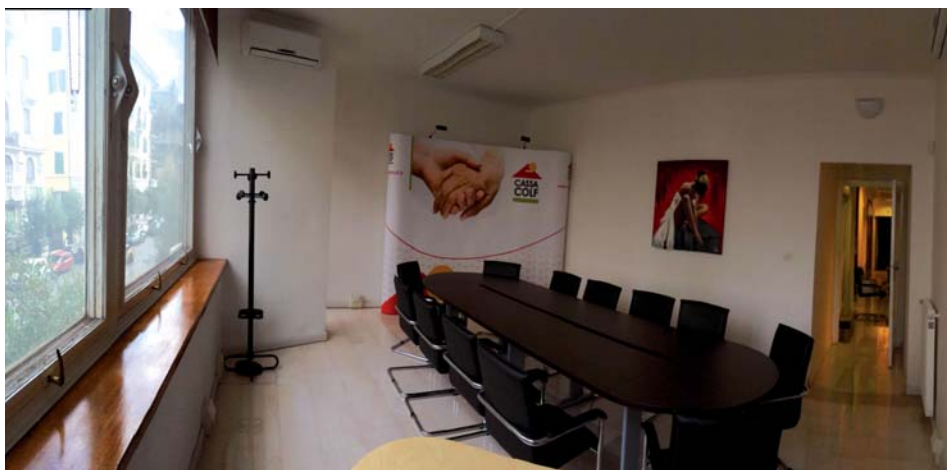
L'art. 35 del CCNL lavoro domestico, in ordine ai rapporti di convivenza, dispone **l'obbligo per il datore di lavoro di fornire "al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardare la dignità e la riservatezza"**. È opportuno sottolineare come, nell'ambito delle assistenze familiari, la coabitazione è giustificata da ragioni di servizio e, pertanto, l'abitazione presso cui il lavoratore è ospitato resta semplicemente il luogo in cui ha stabilito la sede principale dei suoi affari o interessi, così come disposto dall'art. 43 Codice Civile in materia di domicilio.

Il CCNL di settore nulla dispone quanto alla residenza, che è il luogo in cui si ha dimora abituale e che coincide con il Comune in cui il soggetto è iscritto anagraficamente. **Non pare vi sia, quindi, alcun obbligo di legge a carico del datore di lavoro di riconoscere al convivente, oltre al domicilio, anche la residenza**, tenuto conto che fin dall'assunzione il lavoratore deve aver indicato un recapito in Italia, richiesto altresì per garantire e legittimare la regolare presenza sul territorio nazionale.

L'eventuale concessione della residenza, tuttavia, ove ricorrano come presupposti una manifestazione di volontà del dichiarante ed un'effettiva dimora abituale, non comporta in alcun caso che l'assistente familiare entri a far parte della "famiglia anagrafica" dell'assistito presso cui lavora; verrà infatti iscritto dal Comune in una scheda di famiglia a parte (*cf.*: art. 5, comma 2, DPR n. 223/198).

Tanto premesso, il datore di lavoro che decide di concedere al lavoratore convivente non solo il domicilio, ma anche la residenza, al momento della cessazione del rapporto di lavoro potrà attivarsi presso il Comune e avviare la pratica di cancellazione della residenza precedentemente segnalata, motivata dal venir meno del rapporto di lavoro domestico intercorso.

**INVIATE LE VOSTRE E-MAIL A
segreteria@assindatcolf.it**



La sala riunioni della nuova sede della CAS.SA.COLF

PRESTAZIONI CAS.SA.COLF

Beneficiari	Prestazioni	Indennità
LAVORATORE	Diaria giornaliera per ricovero, anche in forma di day-hospital	€ 20,00 al giorno per un massimo annuo di 20 giorni, per persona e per anno civile
	Diaria giornaliera per il periodo di convalescenza successiva al ricovero, anche in forma di day-hospital , certificata dal medico curante o prevista nella cartella di dimissione	€ 20,00 al giorno per un massimo annuo di 10 giorni, per persona e per anno civile
	Rimborso dei ticket sanitari , ad eccezione di quelli relativi ad analisi ematiche, visite generiche e farmaci	€ 150,00 per persona e per anno civile
LAVORATORE CON DIAGNOSI DI MALATTIA ONCOLOGICA MALIGNA	Diaria giornaliera per ricovero, anche in forma di day-hospital	€ 20,00 al giorno, estesa fino a un massimo annuo di 30 giorni, per persona e per anno civile
	Diaria giornaliera per il periodo di convalescenza successiva al ricovero, anche in forma di day-hospital, certificata dal medico curante o prevista nella cartella di dimissione	€ 20,00 al giorno, estesa fino a un massimo annuo di 20 giorni, per persona e per anno civile
	Rimborso dei ticket sanitari	€ 300,00 per persona e per anno civile
LAVORATRICI IN GRAVIDANZA	Rimborso delle spese sanitarie sostenute in tale periodo	Limite massimo annuo di € 400,00
FIGLI NEONATI DEI LAVORATORI	Rimborso delle spese sostenute per interventi chirurgici effettuati nel primo anno di vita del neonato, nonché della retta di vitto e di pernottamento dell'accompagnatore per il periodo del ricovero	Limite massimo annuo di € 5.000,00 per neonato
DATORE DI LAVORO	Polizza assicurativa in caso di rivalsa Inail per infortunio occorso al lavoratore, con decesso o invalidità permanente, comprensiva della gestione delle vertenze verso l'Inail per l'eventuale sinistro	Massimale annuo e per sinistro di € 50.000,00

Nota: le prestazioni evidenziate in grassetto sono relative ai miglioramenti intervenuti con le modifiche apportate dal nuovo Regolamento, in vigore dal 1° gennaio 2014.

NON SIAMO AL GRANDE FRATELLO

Ogni cittadino è libero di poter installare nella propria abitazione un sistema di videosorveglianza per stare più tranquillo, soprattutto quando non si è presenti tra le quattro mura domestiche.

Ci sono, però, delle regole da rispettare per non incorrere in situazioni spiacevoli. Innanzitutto, il posizionamento delle telecamere deve permettere l'osservazione solo delle zone di proprietà, quindi non si possono inquadrare le cosiddette aree comuni; tutti i filmati devono essere, una volta visionati, cancellati, in quanto la loro funzione è quella di essere, i "vostri occhi" in vostra assenza, ma l'accortezza più importante, quella che se non rispettata potrebbe scontrarsi con lo Statuto dei lavoratori in materia di privacy, è di non utilizzare le telecamere per sorvegliare l'operato dei lavoratori alle proprie dipendenze, come colf, babysitter, cuochi ecc. Questo non significa che non è possibile farlo, ma i lavoratori devono essere debitamente avvisati.

ADEMPIMENTI FISCALI DEL DATORE DI LAVORO

Il CCNL del lavoro domestico prevede che il datore di lavoro domestico rilasci al proprio dipendente, almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini di presentazione della denuncia dei redditi, una "**dichiarazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate**" nel corso dell'anno. Essendo quest'anno il 31 maggio il primo termine finale entro cui i lavoratori domestici possono presentare la dichiarazione, **il datore di lavoro ha tempo fino al 30 aprile p.v.** per consegnare l'attestazione delle somme, se ancora non avesse provveduto a ciò.

Sempre in tema di dichiarazioni fiscali, ricordiamo ai datori di lavoro domestico che è possibile godere delle agevolazioni fiscali, quali la **deduzione dei contributi INPS** e la **parziale detrazione del costo della badante**.

Nello specifico i contributi INPS a carico del datore di lavoro possono essere portati in deduzione, in sede di dichiarazione fiscale, nel limite massimo di € 1.549,37 per anno e per contribuente, mentre la detrazione parziale del costo della badante, pari al 19% di € 2.100,00 (ovvero € 399,00), è fruibile solo dai datori di lavoro non autosufficienti e con reddito fino a € 40.000,00/anno.

CERTIFICAZIONE SOSTITUTIVA DEL CUD

L'art. 33 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico prevede che, i datori di lavoro rilascino una dichiarazione sostitutiva del Cud nella quale risulti certificato l'ammontare complessivo

delle somme corrisposte durante l'anno. Il lavoratore potrà servirsi di tale certificazione per i propri adempimenti fiscali e, se extracomunitario, per ottenere il rinnovo del permesso di soggiorno.



ORGANIZZAZIONE IMPRENDITORIALE: È COMPATIBILE CON IL LAVORO DOMESTICO?

Il rapporto di lavoro domestico, seppur regolato in ambito civilistico tra gli artt. 2240 e 2246 cod. civ., è destinatario di una particolare disciplina dettata dalla legge n. 339/1958.

L'art.1 della legge citata fornisce una definizione del lavoro domestico, disponendo che *sono addetti ai servizi domestici i lavoratori che prestano la propria opera per il funzionamento della vita familiare, indipendentemente che si tratti di personale con qualifica specifica o adibito a mansioni più generiche.*

Sono qualificabili come prestazioni di lavoro domestico tutte le attività tese a soddisfare i bisogni inerenti al normale funzionamento, non solo della vita di una famiglia, ma anche di una comunità parafamiliare.

Prendendo spunto da una causa di lavoro in cui la ricorrente, che svolgeva l'attività di cuoca in una canonica contestava l'inquadramento come colf-collaboratrice e rivendicava un diverso inquadramento contrattuale, recente giurisprudenza ha escluso che l'attività in questione potesse rappresentare lo strumento di un'attività professionale organizzata, rientrando nell'alveo delle prestazioni di lavoro domestico (sentenza del 19 febbraio 2014, Tribunale di Udine).

Sempre in tema di definizione del rapporto di lavoro domestico, la prestazione domestica va differenziata da quella disciplinata come "lavoro alla pari"; la Suprema Corte, infatti, ha stabilito che lo scambio di prestazioni lavorative rese da uno straniero, in cambio di vitto, alloggio e corresponsione di denaro, seppure modesta, dà luogo a tutti gli effetti ad un rapporto di lavoro avente natura subordinata.

Il tema dell'onere della prova circa la sussistenza di un rapporto di tipo subordinato è stato recentemente trattato dalla Suprema Corte che ne ha escluso l'applicabilità, a norma dell'art. 1 D.P.R. n. 1403/1971, in caso di prestazioni di opere in favore di sacerdoti secolari del culto cattolico (cfr: Cass. Sez. Lavoro, n. 24131/2010).

Tanto premesso, la Cassazione ha precisato che la normativa sul lavoro domestico non può trovare applicazione quando l'opera posta in essere non è finalizzata al soddisfacimento di un interesse personale del datore di lavoro, ma si inserisce in un contesto più ampio, teso al funzionamento dell'attività professionale da questi svolta; si pensi alla gestione di una comunità alloggio per minori o ad un seminario di religiosi di grandi dimensioni.

La specifica natura del rapporto di lavoro domestico comporta che l'art. 4 della Leg-

ge n. 108/1990 privi il collaboratore familiare delle tutele previste dagli stessi artt. 1 e 2, quali il diritto di reintegra in caso di licenziamento illegittimo, il diritto al risarcimento del danno e alle procedure di garanzia di cui all'art. 2 della Legge n. 108/1990.

PERMESSO UNICO LAVORO

Il 6 aprile 2014, è entrato in vigore il D.Lgs. n. 40/2014, attuativo della direttiva 2011/98/UE. Obiettivo della direttiva è la semplificazione procedurale, in quanto impone agli Stati membri di esaminare con un'unica procedura le domande di autorizzazione a soggiornare e lavorare nel territorio e a rilasciare, in caso di esito positivo, un permesso unico.

L'Italia risulta già in linea con la semplificazione richiesta dalla direttiva, poiché nel nostro ordinamento esiste lo Sportello Unico per l'Immigrazione quale responsabile dell'intero procedimento relativo all'ingresso e all'assunzione dei cittadini stranieri.

Nel testo del decreto sono, però, presenti ulteriori novità, quali l'obbligo di inserire la dicitura "**Perm. Unico lavoro**" sui permessi di soggiorno che autorizzano lo svolgimento di attività di lavoro subordinata. Tale iscrizione permetterà al datore di lavoro domestico di conoscere da subito se il titolo di soggiorno del cittadino extracomunitario consente a quest'ultimo di svolgere l'attività richiesta. Si pensi ad esempio al permesso rilasciato per motivi familiari.

Rimangono però esclusi i permessi di soggiorno rilasciati ai lavoratori autonomi, ai lavoratori stagionali, ai lavoratori marittimi, ai lavoratori distaccati, ai lavoratori "alla pari", agli stranieri che soggiornano per motivi di studio o formazione, nonché ai titolari di protezione internazionale o temporanea ed ai titolari di permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, permessi tutti che comunque consentono di lavorare.

Il decreto introduce, inoltre, alcune modifiche al T.U. sull'immigrazione, prevedendo l'allungamento a 60 giorni del termine massimo per il rilascio, il rinnovo o la conversione del permesso di soggiorno; sempre in 60 giorni è stato fissato il tempo massimo entro cui lo Sportello Unico per l'Immigrazione dovrebbe esaminare una domanda per i flussi e concedere il nulla osta all'ingresso del lavoratore. Viene

ATTENZIONE ALLA SCADENZA

10 LUGLIO 2014

Si ricorda che il 10 luglio è il termine ultimo per versare i contributi per il lavoro domestico relativi al trimestre aprile-giugno 2014.

NOVITÀ DALL'INPS PER LA MODULISTICA

Segnaliamo alcuni aggiornamenti che l'INPS ha ultimamente apportato alla modulistica relativa al rapporto di lavoro domestico.

La prima novità riguarda la **ricevuta della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro domestico**, per cui, in caso di dimissioni del lavoratore, è stata inserita in calce alla stessa l'inciso della convalida ex art. 4, comma 17, legge n. 92/2012, rendendo più semplice per il datore di lavoro l'obbligo della convalida. Spesso, infatti, il datore di lavoro non capiva quale fosse il tenore della dichiarazione da far sottoscrivere al lavoratore e faceva apporre sulla ricevuta di cessazione esclusivamente la firma.

L'altra modifica concerne invece il **modello LD 15**, che si utilizza per la regolarizzazione del rapporto di lavoro domestico in caso di omissione contributiva.

Assindatcolf si sta invece confrontando con l'INPS, affinché l'Ente aggiorni la propria procedura informatica relativa alle comunicazioni delle variazioni del rapporto di lavoro, per consentire al datore di lavoro domestico di effettuare la **proroga dei rapporti a tempo determinato per i lavoratori assunti in sostituzione di altro dipendente**. Infatti, la funzione relativa alla suddetta proroga, nonostante al riguardo non sussista alcun divieto derivante dalla normativa, non è ancora accessibile telematicamente, nonostante l'Istituto abbia convenuto con l'Associazione sulla possibilità di proroga dei suddetti rapporti.

PERMESSO PER ATTESA OCCUPAZIONE SUFFICIENTI SEI MESI DI ARRETRATI

La procedura di regolarizzazione promossa nell'anno 2012 per consentire ai lavoratori stranieri clandestini o irregolari, già presenti sul territorio italiano, di ottenere un permesso di soggiorno per lavoro, non si è ancora conclusa.

La sanatoria prevedeva la regolare assunzione da parte del datore di lavoro, contro, non soltanto il versamento di un contributo pari a € 1.000,00, ma anche il pagamento delle somme dovute a titolo retributivo e contributivo per almeno 6 mesi di lavoro.

Ad oggi, molti lavoratori per cui è stata presentata domanda di regolarizzazione attendono risposta, altri nelle more della definizione della pratica hanno perso il lavoro e altri ancora si sono visti bocciare la domanda per carenza dei requisiti richiesti al datore di lavoro.

Per questi ultimi, con il D.L. n. 73/2013, il governo ha disposto che *“nei casi in cui la dichiarazione di emersione sia rigettata per cause non imputabili esclusivamente al da-*

tore di lavoro”, il lavoratore ha la possibilità di ottenere un permesso per attesa occupazione quando riesca a provare:

- la sua **presenza sul territorio nazionale** prima dell'anno 2011;
- l'**avvenuto versamento** del contributo pari a € 1.000,00;
- il **pagamento degli arretrati fiscali, contributivi e retributivi** previsti dalla legge sulla regolarizzazione (D.Lgs. n.109/2012).

Il Decreto sopraccitato, ha creato non poca confusione, proprio in ordine al pagamento degli arretrati, indicando dapprima un limite di 6 mesi e subito dopo specificando che, per i rapporti di lavoro di durata superiore a sei mesi, le somme fossero dovute per l'intero periodo.

Sul punto è intervenuto il parere dell'Avvocatura dello Stato che, in assenza di significative pronunce giurisprudenziali, ha così disposto: *“il lavoratore potrà ottenere il rilascio del permesso per attesa occupazione, qualora si sia verificato il pagamento delle somme dovute a titolo retributivo, contributivo e fiscale per un periodo pari almeno a 6 mesi”*.

In ottemperanza all'intervenuta pronuncia chiarificatrice sarà quindi possibile, per i lavoratori per cui è ancora in atto la pratica di regolarizzazione, ottenere un permesso temporaneo per attesa occupazione, provando il pagamento degli arretrati fiscali, contributivi e retributivi per il minimo di 6 mesi previsto dalla legge.



CONDOMINIO, VEDUTA IN APPIOMBO. Interessante sentenza (n. 955/2013, inedita) della Cassazione su un caso ricorrente. *“Il proprietario del singolo piano di un edificio condominiale – ha detto la Suprema Corte – ha diritto di esercitare dalle proprie aperture la veduta in appiombato fino alla base dell'edificio e di opporsi conseguentemente alla costruzione di altro condòmino (nella specie, un pergolato realizzato a copertura del terrazzo del rispettivo appartamento) che, direttamente o indirettamente, pregiudichi l'esercizio di tale suo diritto, senza che possano rilevare le esigenze di contemperamento con i diritti di proprietà ed alla riservatezza del vicino”*. (Cn. 04/14)

TRACCIABILITÀ CANONI, NOTA DEL MINISTERO. Il Ministero dell'economia e delle finanze-Dipartimento del tesoro ha confermato – con propria nota – la tesi della Confedilizia (cfr. Cn febb. 2014) secondo la quale, in seguito alla introduzione, a decorrere dal 1 gennaio 2014, della norma sulla tracciabilità dei canoni di locazione di qualunque importo, sono soggetti a sanzione esclusivamente i pagamenti in contanti superiori a 999,99 euro. Ciò, in applicazione delle disposizioni generali sulla tracciabilità dei pagamenti, posto che la norma sui canoni di locazione non reca una sanzione propria. (Cn. 04/14)

SUCCEDE NEL REGNO UNITO PER LA COLF IRREGOLARE MR. HARPER SI DIMETTE

È di qualche tempo fa la clamorosa notizia delle dimissioni del ministro dell'immigrazione britannica Mark Harper.

Il motivo di quest'improvvisa decisione è stata la scoperta di avere alle sue dipendenze una domestica con permesso di soggiorno scaduto.

Il ministro inconsapevole (da sua versione) della situazione irregolare della lavoratrice ha deciso di lasciare il ministero ed ha chiesto scusa al premier britannico, David Cameron, per l'imbarazzo venutosi a creare. Strana sorte per Harper diventato famoso per i tagli ai benefit degli immigrati dell'Unione Europea e promotore dell'*Immigration Bill*, provvedimento sul maggiore controllo da parte dei datori di lavoro delle posizioni di regolarità dei propri dipendenti domestici.

Per il premier britannico è stato un duro colpo ed accettando *“con dispiacere”* le sue dimissioni ha trovato nel sottosegretario all'Immigrazione James Brokenshire un degno sostituto.

Il Governo inglese costantemente cerca di contrastare l'immigrazione clandestina, ma, nonostante l'inasprimento delle leggi che regolano l'entrata nel Paese, negli ultimi anni l'Inghilterra ha registrato un afflusso di cittadini comunitari ed extracomunitari senza eguali.

ANCHE PER COLF E BADANTI POSSIBILE IL MODELLO “730”

Per la prima volta, quest'anno i lavoratori domestici potranno effettuare la propria dichiarazione dei redditi con il modello **730**, oltre che con l'**UNICO**.

Con il c.d. *“Decreto del Fare”* si è estesa la possibilità di usare il 730 anche per i dipendenti con redditi da lavoro che non provengano da un sostituto d'imposta, quale è quello derivante da lavoro domestico. Precisiamo che il datore di lavoro domestico non riveste la qualifica di sostituto d'imposta e non è tenuto ad operare sulle retribuzioni corrisposte alcuna ritenuta d'acconto ai fini Irpef, che invece dovrà essere calcolata in sede di dichiarazione dei redditi. Fino allo scorso anno il solo modello fiscale che il lavoratore domestico poteva utilizzare per adempiere all'obbligo era l'UNICO Persone fisiche. L'invio del **“730-dipendenti senza sostituto”** deve essere effettuato, per l'anno in

corso, entro il 31 maggio, tramite un CAF o un professionista abilitato. Se dalla dichiarazione presentata emergerà un credito, il rimborso sarà eseguito direttamente dall'Agenzia delle Entrate sul conto corrente postale o bancario del lavoratore (i cui dati dovranno essere inseriti nella dichiarazione fiscale). Nel caso, invece, in cui il saldo sia a debito, sarà cura dell'intermediario consegnare al lavoratore il modello F24 con gli importi da pagare alla scadenza del 16 giugno 2014.

Ricordiamo che la sede di Roma, grazie ad un recente accordo con il CAAF CONFAGRICOLTURA potrà curare l'invio del “730 dipendenti senza sostituto”, oltre ad offrire assistenza fiscale nelle materie di competenza del Caf.

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	010/84627201
GORIZIA	Dr. Massimo Chizzolini	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 Principessa Clotilde, 2 - cap 00196	06/32650284
ROMA (EUR)	Avv. Paola Mandarini	Sede distaccata in Via Montagne Rocciose, 68 - cap 00144	06/32650284
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