

# Person<sup>e</sup> e Società

per vivere meglio



Confartigianato  
persone

2

Luglio 2011

periodico

DCOER1578 Omologato

Posteitaliane

## Pane artigianale gusto da trasmettere

Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n.46) art. 1, comma 1, Aut. GIPA/C/RM/18/2011

### SUSSIDIARIETÀ

Per una nuova tutela dei cittadini

### DOMOTICA

Quando la casa è per tutti

### VILLASIMIUS

Vacanza del socio Anap 2011





## PROPRIETÀ ED EDITORE

ANAP

Via San Giovanni in Laterano, 152  
00184 Roma  
tel. 06 703741  
www.anap.it

## UFFICI DI REDAZIONE

MAB.q srl

Via di San Vito, 17 - 00185 Roma  
tel. 06 98262330 - fax 06 44702970

Via Mondovì, 7 - 20132 Milano  
tel. 02 89289300 - fax 02 89289319

personesocieta@mabq.com

## DIRETTORE EDITORIALE

Fabio Menicacci  
fabio.menicacci@confartigianato.it

## DIRETTORE RESPONSABILE

Lorenza Manessi  
lorenza.manessi@confartigianato.it

## REDAZIONE

Deborah Moleri, Daniele Piccini

## PROGETTO GRAFICO

Umberto Fabbri - MAB.q S.r.l.

## IMPAGINAZIONE

Umberto Fabbri - MAB.q S.r.l.

## CREDITI FOTOGRAFICI

Stefania Ferrante, Federico Marini, Gewiss  
iStock, Photoxpress, Shutterstock

## HANNO COLLABORATO

Gianfranco Cerea, Alessandro Rocchetti,  
Enzo Mengoni, Federico Barozzi,  
Tino Redaelli, Federico Marini,  
Letizia Cingolani, Enrico Quintavalle

## STAMPA

Tiber S.p.A.  
Via della Volta, 179 - 25124 Brescia - Italy

## CONCESSIONARIA DI PUBBLICITÀ

MAB.q S.r.l.

Publicazione quadrimestrale  
Iscritta al Registro degli operatori di  
Comunicazione (ROC) N. 21022

Programmi d'abbonamenti anno 1 del 2011  
Titolo della testata Persone e Società

Prezzo del numero: 5 euro  
(arretrati 7 euro)

Abbonamento annuo: 12 euro  
(per le istituzioni 10 euro;  
gruppi Anap 4 euro)

Socio Anap: la quota associativa  
comprende 2 euro per  
l'abbonamento alla rivista.

L'Editore garantisce la massima riservatezza  
dei dati forniti dagli abbonati e la possibilità  
di richiederne gratuitamente la rettifica o la  
cancellazione. Le informazioni custodite verranno  
utilizzate al solo scopo di inviare agli abbonati la  
testata e gli allegati, anche pubblicitari, di interesse  
pubblico (legge 675/96 - tutela dei dati personali)  
Isct. Registro Nazionale della Stampa  
n. 06383 del 06/07/98.

## Editoriale

**C**ortei, sit-in, convegni, dibattiti, incontri con politici e prefetti. Queste le modalità scelte dai pensionati per far sentire la loro voce, in tutta Italia, lo scorso 29 aprile, in occasione del "pensionato day", la manifestazione promossa dal Cupla (il Comitato unitario dei pensionati autonomi, di cui fa parte anche l'Anap). I pensionati devono fare i conti con uno Stato sociale sempre meno attento ai loro bisogni e con le difficoltà quotidiane per condurre una vita dignitosa, mentre l'inflazione ha ripreso a falciare le loro risorse. Infatti, ogni anno, vedono diminuire il loro potere d'acquisto di circa il 3%. La manifestazione del "pensionato day" non è stata una semplice protesta, ma un'occasione per fare proposte concrete. La difesa del potere d'acquisto delle pensioni. L'effettiva integrazione dei servizi sanitari con quelli socio-assistenziali. Nessun aumento di tasse e tariffe. Mantenimento dell'attuale welfare. Partecipazione delle associazioni di pensionati alla definizione delle politiche sociali. La manovra proposta dal Governo per la stabilizzazione finanziaria desta non poche perplessità per quanto riguarda la tenuta dello stato sociale. Vi è infatti il timore che i provvedimenti previsti, dagli interventi in materia sanitaria e previdenziale ai tagli alle regioni ed agli enti locali, possano incidere negativamente, e in maniera pesante, sulle prestazioni in essere. Tutto ciò a danno soprattutto delle persone e delle famiglie in condizioni di difficoltà (malati, non autosufficienti, indigenti, ecc.).

## Sommario

- 02** **Grandi temi**  
Le ragioni a favore di un welfare sussidiario
- 06** **Attualità**  
La casa domotica è una casa per tutti
- 10** **Attualità**  
Le tre "g" del pane artigianale italiano: genuino, gustoso, garantito
- 13** **La vita associativa**  
Il Pil non è il Vangelo
- 14** **La vita associativa**  
Esperienza artigiana e sussidiarietà nel mirino del presidente Palazzi
- 15** **La vita associativa**  
Contratto collettivo nazionale sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico
- 19** **La vita associativa**  
Lavoratori domestici: dal 1° aprile nuove modalità telematiche
- 20** **La vita associativa**  
News e brevi
- 22** **Appunti di viaggio**  
Villasimius, il sogno diventa realtà
- 26** **Intervista**  
"Una rete di sostegno ai piccoli"  
Intervista a Carmelo Rigobello
- 28** **Focus**  
Badanti, cresce il numero di famiglie che vi ricorre
- 30** **Arte e cultura**  
Intervista a Mons. Sergio Pagano  
prefetto dell'Archivio segreto vaticano
- 32** **Ben essere**  
Le trappole che ci complicano la vita



# Le ragioni a favore di un welfare sussidiario

Gianfranco Cerea\*

Una riflessione sul nuovo ruolo del pubblico nella tutela sociale e sanitaria dei cittadini



È indubbio che sia da tempo in atto un generale ripensamento sul ruolo che il pubblico ricopre nell'ambito della tutela economica, sociale e sanitaria dei cittadini. Il dibattito tende spesso a porre l'accento sul problema della sopportabilità dei costi e sui conseguenti riflessi esercitati sul livello del prelievo fiscale e contributivo. In realtà anche altre sono le difficoltà che incontra il mantenimento di modelli di protezione sociale definiti nel secondo dopoguerra, ovvero in periodi di crescita economica e demografica. In effetti i sistemi pubblici di welfare, anche dei paesi più avanzati, si confrontano con una serie di problemi complessi e relativamente nuovi. Innanzitutto, la tendenza a scaricare sulla responsabilità pubblica il compito di soddisfare sempre nuovi bisogni. In secondo luogo, le richieste crescenti che, soprattutto per quanto concerne la qualità, sono difficili da soddisfare su larga scala e comportano costi di produzione crescenti. Infine, i conflitti distributivi, riconducibili alla difficoltà di operare un'adeguata selezione di merito, fondata su

bisogni oggettivi. Queste problematiche sono rese ancor più gravi dalla frammentazione familiare e dall'accresciuta tendenza a formare nuclei composti da una sola persona; dal relativo invecchiamento della popolazione, associato alla difficoltà di mantenere le persone occupate anche in età avanzata e dalla concorrenza fiscale, ovvero dalla tendenza a contenere il prelievo tributario e contributivo per accrescere la competitività delle produzioni nazionali, in un contesto di economia globalizzata. Su un piano concettuale, le opzioni aperte per correggere questa situazione sono fondamentalmente due. Intanto confermare la centralità del processo redistributivo fondato sull'intervento pubblico e, di conseguenza, trovare il consenso per accrescere le risorse necessarie attraverso un prelievo fiscale maggiore. E poi ridurre il ruolo del pubblico ad una funzione integrativa, ovvero limitare la tutela solo all'assistenza di base, ridurre il fabbisogno di risorse e fare della capacità di pagamento individuale l'elemento essenziale per l'accesso a servizi di qualità adeguata. Sul piano più strettamente



promuovere efficienza ed efficacia, non solo con riferimento alla spesa pubblica, ma anche in senso più lato, ovvero per la qualità delle relazioni sociali e lo stesso progresso economico. Come tale la sussidiarietà va identificata con riferimento a vari livelli. A livello di Governo, attribuendo un ruolo maggiore ai soggetti più prossimi al bisogno e riconoscendo ai poteri pubblici una funzione soprattutto sostitutiva e di salvaguardia rispetto a soglie essenziali di tutela. Attuando i dettami della Costituzione, ovvero riconoscendo alla sfera dei poteri locali compiti e responsabilità maggiori, associate però a dirette responsabilità di finanziamento (federalismo) e ad un effettivo esercizio di poteri sostitutivi in caso di inadempienza.



operativo, si va diffondendo una soluzione intermedia: il mantenimento di un buon sistema pubblico di tutela, associato però a forme di responsabilizzazione degli utenti più incisive di quelle tradizionali. Il termine spesso invocato per definire questo nuovo contesto è quello della sussidiarietà. I richiami alla sussidiarietà, ovvero ad una rivisitazione critica dell'attuale ruolo del pubblico in rapporto all'individuo/famiglia, al mercato e al "terzo settore", rappresentano un tema ricorrente nell'evoluzione dei moderni sistemi di welfare. Essi si giustificano, oltre che sul piano della visione politica, anche per ragioni strettamente economiche. In effetti occorre riconoscere che gli attuali modelli di intervento pubblico sono caratterizzati da eccessiva rigidità e, soprattutto, non contengono sistematici e generalizzati incentivi alla promozione individuale e all'affrancamento dal bisogno. Spesso infatti finiscono per creare una dipendenza dagli stessi e il fiorire di comportamenti opportunistici, talvolta anche su larga scala. In questo senso, la sussidiarietà nel welfare va intesa anche come strumento per

**Si definisce "sussidiarietà" il mantenimento di un buon sistema pubblico di tutela, associato a forme di responsabilizzazione degli utenti più incisive di quelle tradizionali**



A livello individuale, valorizzando – se e per quando è ancora possibile – il ruolo della solidarietà familiare e comunque il dovere di ciascuno di assumersi le necessarie responsabilità sul

piano sia della prevenzione del bisogno che dei mezzi per far fronte allo stesso. A livello di produzione dei servizi, dove è opportuno che, accanto al tradizionale pubblico, si rafforzi la presenza di alternative private e soprattutto del terzo settore. A livello di finanziamento, dove la fiscalità generale deve cedere il passo a forme significative di concorso individuale, seppur graduate sulla base di meccanismi e criteri che salvaguardino la tutela dei soggetti più deboli. In particolare, la complessa e forte evoluzione

**Nella produzione dei servizi è opportuno che, accanto al pubblico, si rafforzino le alternative private, soprattutto del terzo settore**

complementare possa diventare e vada intesa come lo strumento privilegiato per il risparmio destinato a sostenere voci “socialmente rilevanti” dei bisogni familiari e individuali, e non solo il reddito dopo il pensionamento.

Già oggi la normativa consente, attraverso il ricorso alle anticipazioni, di poter prelevare una parte dei patrimoni accumulati nel fondo pensione complementare per la casa, la salute o altre finalità a discrezione dell’iscritto. Ciascuna di queste forme di anticipazione è assoggettata



delle pensioni pubbliche, così come realizzata dal nostro sistema legislativo, ha implicazioni importanti anche per la previdenza complementare, con la precisazione però che l’adesione a un fondo pensione non deve necessariamente essere esclusivamente finalizzata all’incremento della pensione pubblica. Sulla scorta di questa tesi, l’ipotesi che si vuole qui sostenere, è quella che, secondo una logica di sussidiarietà allargata, la previdenza



ad un diverso onere fiscale che, come tale, riflette già un principio di priorità e sensibilità rispetto alle possibili destinazioni delle risorse: il 15% nel caso delle spese sanitarie e il 23% per l’acquisto della prima casa, il 15% per la rendita pensionistica, la normale tassazione Irpef in tutti gli altri casi. Ma se vogliamo davvero realizzare un sistema efficace ed efficiente di sussidiarietà si deve porre mano proprio ad un sistema fiscale (ma nel caso, con pochi interventi...), oggi ancora “frenato” e tale da non porsi in modo moderno ed intelligente da trampolino per aprirsi e aprire grandi opportunità per tutto il Paese.

\* Docente di Economia Pubblica presso l’Università di Trento



# Ogni giorno, Stannah è con te.

Per fare le scale, scegli un montascale Stannah: affidati a persone che si impegnano ogni giorno per rendere più semplice la tua vita. Ti ascolteremo con attenzione per capire a fondo le tue aspettative e offrirti soluzioni su misura per le tue esigenze. Ti affiancheremo in ogni momento per consigliarti, per scegliere e installare il tuo montascale, per garantirti sicurezza e serenità. Contattaci per prenotare una visita, provare un montascale o farci tutte le domande che vuoi. Gratuitamente e senza impegno.

## Stannah

Persone di cui fidarsi. Dal 1867.



**Stannah ti risponde.**

**www.stannah.it**

**800-818000**

Chiamata gratuita

ulysses.com

Informazione pubblicitaria



## Un toccasana di ENERGIA

Le piastre Simply-Med producono una piacevolissima scarica benefica alleviando i dolori e regalando una benefica sensazione a tutto l'organismo.

Il principio è lo stesso dell'agopuntura: stimolare le zone dove si accumulano stress e spossatezza per ripristinare il corretto equilibrio psicofisico del nostro corpo.

### COME FUNZIONA.

Appoggiando piedi o mani alle piastre metalliche di Simply-Med, infatti, si genera una reazione chimica elettromagnetica che va a sanare le zone del corpo carenti di energia. Questo avviene perché gli elettroni in eccesso presenti sulla piastra di lega, passando attraverso il corpo e dirigendosi verso la piastra di rame, vanno a compensare le cellule con cariche mancanti, che sono una delle cause del malessere psicofisico.

Non ultima, la speciale conformazione delle piastre agisce direttamente sui punti della digitopressione plantare che, come insegnano le culture orientali, sono punti di grande importanza, fondamentali per il nostro benessere.

ARTROSI,  
MAL DI SCHIENA, ANSIA,  
NERVOSISMO, DOLORI  
MUSCOLARI, SPOSSATEZZA,  
EMICRANIE VERRANNO  
ALLEVIATI DALL'AZIONE  
BENEFICA DI  
SIMPLY-MED.

### BENEFICI.

Questo permette di ottenere risultati e benefici immediati. Innanzitutto, il contatto con le piastre Simply-Med dona una piacevolissima sensazione di sollievo e rilassatezza che si diffonde in tutto il corpo permanendo per diverso tempo. In secondo luogo, stimolando in maniera efficace il sistema nervoso, Simply-Med attiva la produzione di endorfine e ossitocine e abbassa notevolmente il livello di dolore e di stress.

~~€ 79,00~~

in offerta a solo  
**€ 69,00**

T. 02.43120895 - www.simply-med.it

Made in Italy / Visto in TV



# La casa domotica è una casa per tutti

Alessandro Rocchetti

La tecnologia permette oggi di rendere le abitazioni più accessibili e più vivibili anche a persone anziane o disabili. Bastano pochi pulsanti per risparmiare energia, rendere più sicura la casa e soprattutto cambiare la vita di chi la abita

**L**e tapparelle del piano di sopra si serrano, ma il pulsante che ne ha comandato il movimento è al piano di sotto. La serranda del garage, dimenticata aperta, si abbassa, ma nessuno è uscito a chiuderla. Magia? No. Domotica. La casa prende vita attraverso la tecnologia, allarga le sue possibilità di essere vissuta, aumenta la sicurezza, riduce i consumi energetici, abbatte quelle barriere che la rendono spesso impervia per persone anziane o con disabilità. Attraverso percorsi di ricerca e di sperimentazione, architetti e designer hanno, negli anni, cercato di recuperare le dimensioni di un progetto di casa sempre più attento alle esigenze dell'uomo. Anche la progettazione, quindi, ha subito una forte evoluzione, verso un concetto più ampio di "progetto per tutti". È in questo contesto che nasce l'idea di un utilizzo sociale della domotica, della ricerca e dell'applicazione delle nuove tecnologie non solo

per il gusto dell'innovazione, ma per mettere a punto soluzioni che possano essere di utilità per tutte le persone. La domotica, proprio per la sua specificità di sistema che integra i diversi impianti della casa, offre la possibilità di un uso più semplice e sicuro della casa. Grazie ad una gestione di tipo informatico, è possibile offrire all'utente nuove funzioni, non realizzabili con i sistemi tradizionali, che migliorano le condizioni di autonomia e sicurezza. Bisogna andare oltre il facile sillogismo che vede nella persona anziana o negli individui colpiti da disabilità, temporanee o permanenti, i destinatari di ogni soluzione domotica. Ragionare nei termini di ricerca delle funzioni significa invece aprire la strada per una nuova ricerca, finalizzata ad individuare le soluzioni tecnologiche che possono realmente rispondere ai diversi bisogni di tutte le persone. Ormai le soluzioni di domotica per le persone anziane e con

disabilità vengono sperimentate da una decina d'anni. Non si è certo giunti a risolvere tutti i problemi ma, al tempo stesso, non possiamo neppure dire che siamo all'inizio e alcune indicazioni di orientamento possono essere facilmente individuate. Partendo dal presupposto che le persone non sono tutte uguali, per prima cosa dobbiamo distinguere tra due diverse applicazioni della domotica: la "domotica per l'autonomia" e la "domotica per la sicurezza". Con riferimento soprattutto alle persone con disabilità motoria, si possono individuare applicazioni che permettono all'utente una maggiore autonomia in casa. È questa la "domotica per l'autonomia", una domotica "attiva" che facilita l'interazione dell'utente con il sistema casa. L'utente agisce consapevolmente

**La domotica, grazie all'automazione, facilita la gestione di luci, serramenti, motorizzazioni, elettrovalvole**

il sistema, sfruttando le potenzialità delle interfacce e dei sistemi di supervisione. Così, grazie ai dispositivi di automazione e alle diverse funzioni, vive in modo più agevole/autonomo nella sua casa. La domotica, in questi casi, serve soprattutto come infrastruttura di integrazione delle diverse automazioni della casa, facilitando, grazie ad interfacce personalizzate sulle abilità residue della persona, la gestione di luci, serramenti, motorizzazioni, elettrovalvole, ecc. La domotica, in quanto sistema integrato, permette inoltre di implementare facilmente funzioni di supervisione, controlli di sicurezza, programmazione di procedure automatiche e possibilità di controlli remoti. Differente, invece, l'utilizzo della "domotica per la sicurezza", applicazione per un utente che può avere difficoltà, a livello esperienziale o cognitivo, ad interagire con un sistema tecnologicamente avanzato. È il caso, ad esempio, delle applicazioni per gli anziani in cui non è richiesto al soggetto di



interagire con il sistema domotico, ma dove la domotica, "nascosta" rispetto all'ambiente domestico, offre soluzioni di supervisione in termini di sicurezza dell'utente. Una domotica, quindi, che non è "comandata" dall'utente, ma che garantisce all'utente una maggiore sicurezza. Le funzioni domotiche che vengono implementate non sono basate su un ruolo attivo del soggetto, ma sulla capacità del sistema di supervisionare il soggetto, al fine di garantire l'incolumità della persona e prevenire situazioni di pericolo. Tuttavia, questo non significa che l'utente non interagisca per nulla con la domotica, anzi anche in questo caso lo studio dell'interfaccia e dei dispositivi di interazione dell'utente con il sistema sono comunque molto importanti. La domotica, come tutta la tecnologia del resto, in sé non è né buona né cattiva, tutto dipende dall'uso che se ne fa. Allo stesso modo la tecnologia non è la panacea per tutte le difficoltà delle persone disabili o anziane. Bisogna anzitutto conoscere, approfondire e capire le esigenze delle persone con disabilità e, quindi, individuare tra le infinite soluzioni offerte dalla tecnologia quelle che meglio si adattano allo scopo. Obiettivo primario della domotica diventa quindi non tanto la ricerca tecnologica, ma lo studio delle funzioni che possono realmente migliorare la qualità della vita.



## Quando la tecnologia si sposa con il risparmio

Risparmio energetico, benessere della persona, biocompatibilità, tutela dell'ambiente. La domotica serve anche a questo. La casa può essere infatti dotata di un sistema integrato di funzioni che permettono un uso consapevole dell'energia e quindi un risparmio anche sui consumi di beni preziosi come l'elettricità, l'acqua e il gas. Il tutto senza rinunciare a nulla, semplicemente scegliendo una tecnologia che permette di utilizzare le risorse naturali in modo più responsabile ed efficace. Tra i sistemi domotici più avanzati c'è, per esempio, il Chorus di Gewiss, che può assicurare infinite combinazioni ritagliate su ciascuna esigenza individuale, garantendo inoltre, in qualsiasi momento, l'ampliamento del sistema e l'inserimento di nuove funzionalità. Ogni individuo che vive all'interno di un ambiente domestico è portatore di caratteristiche e di esigenze personali. Grazie alla domotica si possono sviluppare soluzioni personalizzate che assicurano maggiori possibilità di vita autonoma anche alle persone con difficoltà temporanee o permanenti. Grazie all'automazione di alcune funzioni dell'impianto, integrate con interfacce appositamente studiate sulla persona, è infatti possibile sfruttare al massimo anche le abilità residue che consentono una gestione indipendente della casa. Al sistema domotico tradizionale può essere affiancato anche l'antifurto a radiofrequenza e il sistema comando e controllo a radiofrequenza. L'offerta domotica di base consente di controllare da lontano, con l'ausilio del telefono cellulare, tutte le principali funzioni del sistema: punti luce, tapparelle, antifurto, condizionamento clima, videocitofonia, fughe di gas o perdite d'acqua. Per avere, insomma, il controllo di tutta la casa, davvero a portata di mano.





**240 km di Nuova A3 Salerno-Reggio Calabria!**



**Info Anas.  
L'informazione fa bene alle tue vacanze.**

**[www.stradeanas.it](http://www.stradeanas.it)**

**800 290 092**  
numero verde SA-RC

**Esodo Estivo 2011.** Quest'anno, lunghi tratti di Autostrada A3 Salerno-Reggio Calabria, completamente rinnovati, regalano a chi li percorre un viaggio piacevole, comodo e sicuro. Nelle giornate di esodo e nei weekend il traffico può aumentare sensibilmente, soprattutto nei tratti calabro-lucani ancora interessati dai lavori: per avere informazioni, previsioni e consigli chiama il numero verde 800 290 092. E per la viabilità su tutta la rete stradale e autostradale, vai sul sito [stradeanas.it](http://stradeanas.it), dove trovi anche il nuovo servizio V.A.I. - Viabilità Anas Integrata, con informazioni in tempo reale, accessibile anche da telefono cellulare. **Viaggia informato, parti con Anas.**





## Le tre "g" del pane artigianale italiano: genuino, gustoso, garantito

Enzo Mengoni\*

Dall'Altamura al Genzano: tutte le ragioni  
per cui il mondo invidia le nostre 300 varietà di pane

**È** il principe della tavola degli italiani. Le nostre abitudini alimentari cambiano, spesso anche sensibilmente. Ma lui resta: è il buon pane artigianale italiano. Secondo autorevoli osservatori dei consumi alimentari nel nostro paese, il primato del pane sarebbe insidiato dall'affacciarsi di nuovi prodotti alimentari,

alternativi al pane ma pur sempre riconducibili ai prodotti derivati dai cereali e quindi rientranti nella più generale produzione panaria italiana. Grissini, cracker e prodotti simili si affermano sempre più come alternative al pane ma restano comunque un settore della produzione panaria nel quale si esalta ulteriormente la professionalità



dei panificatori. Non è un caso del resto se il nostro pane è apprezzato e richiesto in tutto il mondo. Dal Nord Europa all'Estremo Oriente pervengono richieste del nostro pane, soprattutto delle tipologie più note e spesso riconosciute e tutelate ufficialmente da marchi Dop o Igp: pane di Altamura, pane di Genzano, coppia ferrarese e non solo. Allo stesso modo vengono richiesti i nostri protocolli di produzione oppure la presenza di nostri colleghi a tenere dei corsi di formazione professionale sulle produzioni panarie italiane. Con circa trecento tipologie di pane censite e scientificamente illustrate nella loro tecnologia produttiva, il pane italiano è famoso nel mondo per il suo pregio, la sua bontà, i suoi sapori. Nella realtà le tipologie di pane presenti nel mercato italiano, caso forse unico al mondo, sono ben più numerose di quelle censite, a dimostrazione ulteriore della grande e vasta cultura panaria nazionale, riconducibile alle diverse abitudini locali, alle stesse varietà culturali-cerealicole territoriali e non di rado a specifiche tradizioni culturali e religiose, specie nel Centro-Sud, che meriterebbero certamente di essere ulteriormente approfondite. In breve



sintesi, ciò che va sottolineato è che il nostro pane è soprattutto un fenomeno culturale che la maestria e la professionalità dei panificatori artigiani italiani ha saputo preservare e tramandare nei secoli facendone anche un fatto economico e produttivo. È più che legittimo però a questo punto chiedersi come si fa a essere certi di acquistare sempre del buon pane. Diciamo subito che la presenza di marchi Dop e Igp è già una buona garanzia perché la stessa presuppone l'esistenza e, soprattutto, l'osservanza scrupolosa di un preciso e certificato disciplinare di produzione.

Queste garanzie sono date da enti terzi di certificazione, organismi pubblici, e non certamente dai singoli produttori. Va anche detto che certificazioni analoghe vengono ormai date anche a produzioni panarie similari come pizze e focacce di cui è sempre garantita la terzietà del certificatore, come nel caso della Focaccia del Ponente Ligure di cui si sono fatti promotori i nostri colleghi di Confartigianato-Panificatori della provincia di Imperia. Potremmo inoltre citare ancora altre iniziative similari, a dimostrazione ulteriore del grande impegno che i nostri panificatori assicurano quotidianamente nel fornire ai consumatori un pane e prodotti panari in genere di assoluta qualità. Al di là però di ogni pur legittima e ulteriore considerazione, credo che il miglior consiglio che si possa dare ai nostri consumatori è quello di continuare a rivolgersi, come peraltro già fanno in grandissima maggioranza, al loro fornaio di fiducia sotto casa. In Italia sono ancora i panificatori artigiani a dare il pane migliore al prezzo più conveniente.

\*Presidente nazionale  
Confartigianato - Panificatori

## «PANE. PROTAGONISTA DI OGNI DIETA BILANCIATA»

«Niente pane e niente pasta». L'incubo di ogni dieta comincia con questa frase. Alla pasta, che è un piatto autonomo, si può rinunciare. Ma al pane che accompagna ed esalta il sapore di tutto ciò che si mangia, proprio no. Un sospiro di sollievo, per tutti i patiti del "peso forma", arriva dal dottor Giuseppe Marelli, responsabile dell'Unità operativa di Diabetologia e malattie metaboliche dell'Ospedale di Desio. «È una vecchia credenza – spiega Marelli – priva di fondamento scientifico, che contrasta con il concetto di alimentazione corretta, sana e nutriente. Il segreto per una corretta alimentazione sta nella giusta distribuzione degli alimenti, e un pane "di qualità", con il suo contenuto di carboidrati e proteine di valore biologico rappresenta una scelta

sana e adatta a tutti i tipi di regime dietetico». L'antica funzione del pane, di accompagnare gli altri cibi, ha dunque una ragione nutrizionale. «Le tipologie di farine più adatte alla panificazione sono quelle di frumento, duro e tenero, perché contengono una elevata quantità di proteine vegetali, mediamente dall'8 al 14%, e contribuiscono a fornire un apporto proteico nell'ambito di una dieta bilanciata. Le proteine contenute in questi cereali sono di media qualità, ma possono completarsi molto bene con quelle dei legumi e del latte e derivati. Ed ecco - conclude Marelli - la funzione del "pane accompagnatore": mangiando contemporaneamente il pane insieme a legumi, latte e formaggio si ottiene una miscela di proteine di ottima qualità». **Dan. Pic.**

PANE 100 gr	Kcal	Carboidrati	Zuccheri solubili	Proteine	Lipidi	Acqua
Pane al malto	267	56,6	26,1	8,3	2,4	26,0
Pane di segale	219	45,4	1,8	8,3	1,7	37,0
Pane tipo 0	275	63,5	2,0	8,1	0,5	31,0
Pane tipo 00	289	66,9	1,9	8,6	0,4	29,0
Pane integrale	224	48,5	0	7,5	1,3	36,6
Pane di soia	276	41,7	1,5	12,0	6,8	31,0
Pane di grano duro	245	49,1	2,5	10,1	2,3	35,7
Pane rosetta	269	57,6	7,5	9,0	1,9	30,7

PRODOTTO 100 gr	Kcal	Carboidrati	Zuccheri solubili	Proteine	Lipidi	Acqua
Fette biscottate	408	82,3	2,2	11,3	6,0	4,0
Crackers	428	80,0		9,4	10,0	6,0
Grissini	431	68,4	2,2	12,3	13,9	8,5



*Confartigianato*  
persone

LA VITA ASSOCIATIVA

## Il Pil non è il Vangelo

**DAL 22 AL 24 SETTEMBRE AD AREZZO  
IL TERZO FESTIVAL DELLA PERSONA  
DI CONFARTIGIANATO, DEDICATO  
AI BISOGNI PIÙ VERI DELLE PERSONE**

**S**ussidiarietà, comunità, educazione. Sono i tre temi che si propone di affrontare il terzo Festival della persona, che si svolgerà ad Arezzo, dal 22 al 24 settembre, con il titolo "Non di solo Pil vivono le persone: sussidiarietà, educazione, scelte sociali". Sul tema della mutualità tra Stato e Società, tra gli altri contributi, ci si confronterà con i modelli inglese ed olandese. Si tenterà inoltre di riavvicinare la politica alla realtà, presentandole i problemi concreti della comunità e richiamandola alla responsabilità delle sue scelte amministrative. Infine, si analizzeranno possibilità concrete di trasmissione di quel sapere e di quelle tradizioni che nascono dal territorio, autentica palestra educativa per le giovani generazioni. Giovedì, dopo la consulta dei segretari di Inapa, Anap e Caaf, dalle ore 15, presso una tensostruttura dedicata si festeggeranno i 40 anni del Patronato Inapa. Alle 17, presso la Sala dei Grandi verrà ufficialmente aperto il Festival, con la Lectio magistralis "Il Pil tra benessere ed equità: la crescita delle persone in regime di comunità". A seguire sulle scalinate del Duomo spettacolo degli sbandieratori. Venerdì, a partire dalle ore 10, si terrà il convegno sul tema "amministrare la città come comunità". Dalle 15 alle 17, all'interno del Museo d'Arte Medioevale e Moderna, si riuniranno i Focus Group che discuteranno di città e comunità; di trasmissione di valori tra generazioni; di sussidiarietà e di volontariato come energia della dimensione sociale. Alle 17,30 nella sala polifunzionale del Museo verrà ripercorsa la storia del pittore, architetto e storico dell'arte aretino Giorgio Vasari, nel quinto centenario della nascita (1511-2011). Alle 18 si riunirà l'assemblea nazionale della Scuola per genitori di Confartigianato. Sabato, a partire dalle ore 10 si terrà un convegno sul tema: "Progetto ed azioni di sussidiarietà di Confartigianato e welfare Italia: scelte e confronti". Ma il Festival della Persona non sarà solo dibattiti e convegni: alle 12,30 verrà infatti inaugurato il restauro della statua dell'Arciduca Ferdinando I.



# Esperienza artigiana e sussidiarietà nel mirino del presidente Palazzi

Federico Barozzi

**G**iampaolo Palazzi è il nuovo presidente dell'Associazione nazionale anziani e pensionati (Anap) di Confartigianato, eletto dall'Assemblea nazionale dell'associazione lo scorso 8 aprile. Palazzi, iscritto da 38 anni alla confederazione, è componente del Comitato di presidenza di Confartigianato Imprese. Dal 1999 al 2008 è stato presidente di Lapam Confartigianato Modena. Tra i suoi incarichi precedenti, ha ricoperto anche la carica di presidente di Confartigianato Emilia Romagna.

## Quale sarà la direzione di lavoro della sua presidenza?

«La trasmissione del saper fare, la continuità dell'esperienza artigiana che si tramanda tra generazioni, sono un bene prezioso che va difeso perché costituisce il fondamento del nostro sistema imprenditoriale e produttivo. L'Anap, quale componente del sistema Confartigianato, continuerà a lavorare per diffondere questi valori, per qualificare l'offerta dei servizi e per accrescere la propria rappresentatività. Proprio per rappresentare sempre meglio le esigenze dei nostri 220.000 associati, dobbiamo puntare al potenziamento del ruolo dell'Anap, quale interlocutore delle istituzioni, dal più piccolo comune fino al Governo nazionale».

## Il welfare infatti è sempre meno un affare "centrale" e sempre di più un affare locale, delle regioni. Come si è organizzata Anap per dialogare con gli interlocutori del territorio?

«Siamo presenti in tutta Italia con le nostre strutture. La soluzione più impellente è cominciare a dare ai nostri dirigenti Anap una formazione che parta dal locale per allargarsi poi al provinciale e al nazionale. I nostri rappresentanti devono essere all'altezza di ciò che rappresentano e del ruolo che occupano. Vogliamo essere convincenti con le istituzioni per poter pretendere con autorevolezza ciò che ci è dovuto».

## Quale allora il primo punto programmatico a cui mettere mano?

«Sicuramente dovremo lavorare al tema della sussidiarietà, che per l'Anap significa previdenza e sanità. Noi, come Anap, siamo parte integrante del sistema Confartigianato,

e assieme a Confartigianato dobbiamo portare avanti un discorso nuovo, dove la previdenza e il problema sanitario siano il primo punto programmatico. Il nostro obiettivo deve essere una nuova previdenza e una nuova sanità: dobbiamo costruire un modello nuovo, tutto nostro, di Confartigianato e di Anap. L'Anap rappresenta infatti persone che hanno già un'età avanzata. Dobbiamo allora raggiungere un modello di



sussidiarietà che non costi più di tanto ai nostri imprenditori e addirittura nulla allo Stato. In questo modo riusciremo a dare risposte concrete ai nostri associati».

## Quali le proposte di Anap per ridare competitività alle pensioni?

«Innanzitutto dobbiamo guardare l'anzianità dei nostri artigiani in pensione. Hanno un assegno mensile basso perché negli anni di lavoro hanno pagato quello che gli è stato detto di pagare. Poi dagli anni '90 in poi, le cose sono cambiate e quelli che hanno pagato le tariffe concordate adesso hanno delle pensioni interessanti. Noi dobbiamo intervenire su questo punto perché non è possibile che i nostri iscritti prendano 480 euro di pensione quando la vita oggi ha dei costi talmente insostenibili, che i nostri artigiani non arrivano nemmeno alla seconda settimana, altro che terza!».

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO

Inserto da staccare e conservare

## Testo vigente

### ART. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato tra:

1. Fidaldo, Federazione italiana datori di lavoro domestico, aderente a Confedilizia, costituita da Nuova Collaborazione, Assindatcolf, Associazione Datori di Lavoro di Collaboratori Domestici, Associazione Datori Lavoro Domestico, Domina, Associazione nazionale datori di lavoro domestico aderente a Federacasalinghe, da una parte, e Federcolf, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilucs-Uil, dall'altra, disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro domestico.
2. Il contratto si applica ai prestatori di lavoro, anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto.
3. Resta ferma, per i soggetti che ne sono destinatari, la normativa dettata in tema di collocamento alla pari dall'Accordo del 24 novembre 1969, n. 68, ratificato con la legge 18 maggio 1973, n.304.

### ART. 2 - INSCINDIBILITÀ DELLA PRESENTE REGOLAMENTAZIONE

1. Le norme della presente regolamentazione collettiva nazionale sono, nell'ambito di ciascuno dei relativi istituti, inscindibili e correlative fra di loro, né quindi cumulabili con altro trattamento, e sono ritenute dalle parti complessivamente più favorevoli rispetto a quelle dei precedenti contratti collettivi.

### ART. 3 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

1. Eventuali trattamenti più favorevoli saranno mantenuti "ad personam".

### ART. 4 - DOCUMENTI DI LAVORO

1. All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà consegnare al datore di lavoro i documenti necessari in conformità con la normativa in vigore e presentare in visione i documenti assicurativi e previdenziali, nonché ogni altro documento sanitario aggiornato con tutte le attestazioni previste dalle norme di legge vigenti, un documento di identità personale non scaduto ed eventuali diplomi o attestati professionali specifici. In caso di pluralità di rapporti, i documenti di cui sopra saranno trattenuti da uno dei datori di lavoro con conseguente rilascio di ricevuta. Il lavoratore extracomunitario potrà essere assunto se in possesso del permesso di soggiorno valido per lo svolgimento di lavoro subordinato.

### ART. 5 - ASSUNZIONE

1. L'assunzione del lavoratore avviene ai sensi di legge.

### ART. 6 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO (LETTERA DI ASSUNZIONE)

1. Tra le parti dovrà essere stipulato un contratto di lavoro (lettera di assunzione), nel quale andranno indicati, oltre ad eventuali clausole specifiche: a) data dell'inizio del rapporto di lavoro; b) livello di appartenenza, nonché, per i collaboratori familiari con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetti all'assistenza di persone, l'anzianità di servizio nel livello A o, se maturata prima del 1 marzo 2007, nella ex terza categoria; c) durata del periodo di prova; d) esistenza o meno della convivenza; e) la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro; per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovrà indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza purché in costanza di rapporto di lavoro; f) durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione; g) eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro; h) collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 14, ultimo comma; i) retribuzione pattuita; l) luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte); m) periodo concordato di godimento delle ferie annuali; n) indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali; o) applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto.
2. La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti.

### ART. 7 - ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO

1. L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, a fronte di oggettive ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera nella quale devono essere specificate le ragioni giustificatrici.
2. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni di calendario.
3. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato; la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, compresa

la eventuale proroga, ai tre anni.

4. A titolo esemplificativo è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro nei seguenti casi: per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo; per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero; per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruitori di diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto; per sostituire lavoratori in ferie; per l'assistenza extracomunitaria a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.
5. Per le causali che giustificano l'assunzione a tempo determinato i datori di lavoro potranno altresì avvalersi di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

### ART. 8 - LAVORO RIPARTITO

1. È consentita l'assunzione di due lavoratori che assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa.
2. Fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa fra le parti contraenti, ciascuno dei due lavoratori resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.
3. Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta. Nella lettera di assunzione devono essere indicati il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore in base al presente contratto collettivo, nonché la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori.
4. Fatte salve eventuali diverse intese fra le parti contraenti, i due lavoratori hanno facoltà di determinare, discrezionalmente ed in qualsiasi momento, sostituzioni fra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dei rispettivi orari di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posta in capo all'altro obbligato. Il trattamento economico e normativo di ciascuno dei due lavoratori è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita da ciascun lavoratore.
5. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate.
6. Salvo diverse intese fra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro o su proposta dell'altro prestatore di lavoro, quest'ultimo si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, interamente o parzialmente: in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c. Analogamente è data facoltà al lavoratore di indicare la persona con la quale, previo consenso del datore di lavoro, egli potrà assumere in solido la prestazione di lavoro. In ogni caso, l'assenza di intesa fra le parti comporterà l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Nota a verbale: la Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 44 predisporrà il regolamento per l'attuazione del riproporzionamento di cui al comma 4 del presente articolo.

### ART. 9 - PERMESSI PER FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 12 mesi, possono usufruire di un monte-ore annuo di 40 ore di permesso retribuito, per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori o assistenti familiari.

### ART. 10 - INQUADRAMENTO DEI LAVORATORI

1. I prestatori di lavoro sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, il superiore dei quali è definito "super":

#### LIVELLO A

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari generici, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 12 mesi, nonché i lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Profili: collaboratore familiare con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetto all'assistenza di persone. Svolge mansioni di pertinenza dei collaboratori familiari, a livello di inserimento al lavoro ed in fase di prima formazione. Al compimento dei dodici mesi di anzianità questo lavoratore sarà inquadrato nel livello B con la qualifica di collaboratore generico polifunzionale; Addetto alle pulizie. Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa; Addetto alla lavanderia. Svolge mansioni relative alla lavanderia; Aiuto di cucina. Svolge mansioni di supporto al cuoco; Stalliere. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica dei/dei cavallo/i; Assistente ad animali domestici. Svolge mansioni di assistenza ad animali domestici; Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;

Operaio comune. Svolge mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione.

Livello A super

Profili:

- a) Addetto alla compagnia. Svolge esclusive mansioni di mera compagnia a persone autosufficienti, senza effettuare alcuna prestazione di lavoro;
- b) Baby sitter. Svolge mansioni occasionali e/o saltuarie di vigilanza di bambini in occasione di assenze dei familiari, con esclusione di qualsiasi prestazione di cura.

#### LIVELLO B

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

Profili:

Collaboratore generico polifunzionale. Svolge le incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, anche congiuntamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell'ambito del livello di appartenenza; Custode di abitazione privata. Svolge mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia; Addetto alla stileria. Svolge mansioni relative alla stileria; Cameriere. Svolge servizio di tavola e di camera; Giardiniere. Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione; Operaio qualificato. Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione; Autista. Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia; Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro. Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltreché occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.

#### LIVELLO B SUPER

Profili:

Assistente a persone autosufficienti. Svolge mansioni di assistenza a persone (anziani o bambini) autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

#### LIVELLO C

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Profili:

Cuoco. Svolge mansioni di addetto alla preparazione dei pasti ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime.

#### LIVELLO C SUPER

Profili:

Assistente a persone non autosufficienti (non formato). Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

#### LIVELLO D

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

Profili:

- a) Amministratore dei beni di famiglia. Svolge mansioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare; Maggiordomo. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare; Governante. Svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stileria, di lavanderia, di guardaroba e simili; Capo cuoco. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla preparazione dei cibi ed, in generale, ai compiti della cucina e della dispensa; Capo giardiniere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla cura delle aree verdi e relativi interventi di manutenzione; Istitutore. Svolge mansioni di istruzione e/o educazione dei componenti il nucleo familiare.

#### LIVELLO D SUPER

Profili:

Assistente a persone non autosufficienti (formato). Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;

- b) Direttore di casa. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa.

Note a verbale:

- 1) Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni plurime ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti.
- 2) Per persona autosufficiente si intende il soggetto in grado di

compiere le più importanti attività relative alla cura della propria persona ed alla vita di relazione.

3) La formazione del personale, laddove prevista per l'attribuzione della qualifica, si intende conseguita quando il lavoratore sia in possesso di diploma nello specifico campo oggetto della propria mansione, conseguito in Italia o all'estero, purché equipollente, anche con corsi di formazione aventi la durata minima prevista dalla legislazione regionale e comunque non inferiore a 500 ore.

#### ART. 11 - DISCONTINUE PRESTAZIONI NOTTURNE DI CURA ALLA PERSONA

1. Al personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna in favore di soggetti autosufficienti (bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati), e conseguentemente inquadrato nel livello B super, ovvero per discontinue prestazioni assistenziali notturne in favore di soggetti non autosufficienti, e conseguentemente inquadrato nel livello C super (se non formato) o nel livello D super (se formato), qualora la collocazione temporale della prestazione sia ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00 sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella D allegata al presente contratto, relativa al livello di inquadramento, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 15 e, per il personale non convivente, l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'adeguata sistemazione per la notte.
2. Al personale convivente di cui al presente articolo dovranno essere in ogni caso garantite undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.
3. L'assunzione ai sensi del presente articolo dovrà risultare da apposito atto sottoscritto dalle parti: in tale atto devono essere indicate l'ora d'inizio e quella di cessazione dell'assistenza e il suo carattere di prestazione discontinua.

#### ART. 12 - PRESTAZIONI ESCLUSIVAMENTE D'ATTESA

1. Al personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna, sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella E allegata al presente contratto, qualora la durata della presenza stessa sia interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 8.00, fermo restando l'obbligo di consentire al lavoratore il completo riposo notturno in un alloggio idoneo.
2. Qualora venissero richieste al lavoratore prestazioni diverse dalla presenza, queste non saranno considerate lavoro straordinario, bensì retribuite aggiuntivamente sulla base delle retribuzioni previste per i lavoratori non conviventi, come da tabella C allegata al presente contratto, con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato.
3. L'assunzione dovrà risultare da apposito atto sottoscritto e scambiato tra le parti.

#### ART. 13 - PERIODO DI PROVA

1. I lavoratori sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito di 30 giorni di lavoro effettivo, per i lavoratori inquadrati nei livelli D, D super, e di 8 giorni di lavoro effettivo per quelli inquadrati negli altri livelli.
2. Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta s'intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.
3. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti, senza preavviso, ma con il pagamento, a favore del lavoratore della retribuzione e delle eventuali competenze accessorie corrispondenti al lavoro prestato.
4. Se il lavoratore è stato assunto come prima provenienza da altra Regione, senza avere trasferito la propria residenza, e la risoluzione del rapporto non avvenga per giusta causa, dovrà essere dato dal datore di lavoro un preavviso di 3 giorni o, in difetto, la retribuzione corrispondente.

#### ART. 14 - RIPOSO SETTIMANALE

1. Il riposo settimanale è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore di domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti. In tale giorno il lavoratore presterà la propria attività per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero.
2. Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 12 ore di riposo non domenicale, esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato ai sensi del precedente comma.
3. Il riposo settimanale domenicale è irrinunciabile. Qualora fossero richieste prestazioni di lavoro per esigenze imprevedibili e che non possano essere altrimenti soddisfatte, sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente e le ore così lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 60% della retribuzione globale di fatto.
4. Qualora il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, le parti potranno accordarsi sulla sostituzione, a tutti gli effetti contrattuali, della domenica con altra giornata; in difetto di accordo, sarà data integrale applicazione ai commi precedenti.

#### ART. 15 - ORARIO DI LAVORO

1. La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti e comunque, fatto salvo quanto previsto al comma 2, con un massimo di:  
10 ore giornaliera, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi;  
8 ore giornaliera, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali,

distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i lavoratori non conviventi.

2. I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e B super, nonché gli studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici, possono essere assunti in regime di convivenza con orario fino a 30 ore settimanali: il loro orario di lavoro dovrà essere articolato in una delle seguenti tipologie: interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00; interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00; interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali. A questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una retribuzione pari a quella prevista dalla tabella B allegata al presente contratto, fermo restando l'obbligo di corresponsione dell'intera retribuzione in natura. Eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario effettivo di lavoro concordato nell'atto scritto di cui al successivo comma 3 saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria, se collocate temporalmente all'interno della tipologia di articolazione dell'orario adottata; le prestazioni collocate temporalmente al di fuori di tale tipologia saranno retribuite in ogni caso con la retribuzione globale di fatto oraria con le maggiorazioni previste dall'art. 16.
3. L'assunzione ai sensi del comma 2 dovrà risultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risultino l'orario effettivo di lavoro concordato e la sua collocazione temporale nell'ambito delle articolazioni orarie individuate nello stesso comma 2; ai lavoratori così assunti si applicano integralmente tutti gli istituti disciplinati dal presente contratto. Con atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, contenente gli stessi elementi, il rapporto di convivenza con durata normale dell'orario di lavoro concordata ai sensi del comma 1 potrà essere trasformato nel rapporto di convivenza di cui al comma 2 e viceversa.
4. Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e, qualora il suo orario giornaliero non sia interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00 oppure tra le ore 14.00 e le ore 22.00, ad un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore giornaliere di effettivo riposo. È consentito il recupero consensuale e a regime normale di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.
5. La collocazione dell'orario di lavoro è fissato dal datore di lavoro, nell'ambito della durata di cui al comma 1, nei confronti del personale convivente a servizio intero per il personale convivente con servizio ridotto o non convivente è concordata fra le parti.
6. Salvo quanto previsto per i rapporti di cui ai precedenti artt. 11 e 12, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00, che è compensato, se ordinario, con la maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto oraria o, se straordinario, in quanto prestato oltre il normale orario di lavoro, così come previsto dall'art. 16.
7. Le cure personali e delle proprie cose, salvo quelle di servizio, saranno effettuate dal lavoratore fuori dell'orario di lavoro.
8. Al lavoratore tenuto all'osservanza di un orario giornaliero pari o superiore alle 6 ore, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, spetta la fruizione del pasto, ovvero, in difetto di erogazione, un'indennità pari al suo valore convenzionale. Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso senza effettuare prestazioni lavorative, sarà concordato fra le parti e non retribuito.

#### ART. 16 - LAVORO STRAORDINARIO

1. Al lavoratore può essere richiesta una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia di giorno che di notte, salvo suo giustificato motivo di impedimento.
2. È considerato lavoro straordinario quello che eccede la durata giornaliera o settimanale fissata all'art. 15, comma 1, salvo che il prolungamento sia stato preventivamente concordato per il recupero di ore non lavorate.
3. Lo straordinario è compensato con la retribuzione globale di fatto oraria così maggiorata:  
- del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;  
- del 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;  
- del 60%, se prestato di domenica o in una delle festività indicate nell'art. 17.
4. Le ore di lavoro prestate dai lavoratori non conviventi, eccedenti le ore 40 e fino alle ore 44 settimanali, purché eseguite nella fascia oraria compresa tra le ore 6.00 e le ore 22.00, sono compensate con la retribuzione globale di fatto oraria maggiorazione del 10%.
5. Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno un giorno di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari necessità imprevedibili.
6. In caso di emergenza, le prestazioni effettuate negli orari di riposo notturno e diurno sono considerate di carattere normale e daranno luogo soltanto al prolungamento del riposo stesso; tali prestazioni devono avere carattere di assoluta episodicità e imprevedibilità.

#### ART. 17 - FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

1. Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente: esse attualmente sono: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre, S. Patrono. In tali giornate sarà osservato il completo riposo, fermo restando l'obbligo di corrispondere la normale retribuzione.
2. In caso di prestazione lavorativa è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60%.
3. In caso di festività infrasettimanale coincidente con la domenica, il

lavoratore avrà diritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

4. Per il rapporto di lavoro ad ore le festività di cui al comma 1 verranno retribuite con 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.
5. Le giornate che hanno cessato di essere considerate festive agli effetti civili, ai sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54, sono state compensate mediante il riconoscimento al lavoratore del godimento dell'intera giornata nelle festività di cui al comma 1.

#### ART. 18 - FERIE

1. Indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi.
2. Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze e con quelle del lavoratore, dovrà fissare il periodo di ferie, ferma restando la possibilità di diverso accordo tra le parti, da giugno a settembre.
3. Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile. A norma dell'art. 10 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, un periodo minimo di 4 settimane per ogni anno di servizio non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso previsto al comma 8.
4. Le ferie hanno di regola carattere continuativo. Esse potranno essere frazionate in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti. La fruizione delle ferie, salvo il caso previsto al comma 7, deve aver luogo per almeno due settimane entro l'anno di maturazione e, per almeno ulteriori due settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.
5. Durante il periodo di godimento delle ferie il lavoratore ha diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.
6. Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo delle ferie, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni, il compenso sostitutivo convenzionale.
7. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, anche in deroga a quanto previsto al comma 4.
8. In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento d'inizio del godimento del periodo di ferie il lavoratore non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore stesso tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato.
9. Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso e di licenziamento, né durante il periodo di malattia o infortunio.

#### ART. 19 - SOSPENSIONI DI LAVORO EXTRAERIALI

1. Durante le sospensioni di lavoro extraeriali, per esigenze del datore di lavoro, sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione globale di fatto, ivi compreso, nel caso di lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio, il compenso sostitutivo convenzionale, sempreché lo stesso non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni.

#### ART. 20 - PERMESSI

1. I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro. I permessi spettano nelle quantità di seguito indicate:  
- lavoratori conviventi: 16 ore annue ridotte a 12 per i lavoratori di cui all'art. 15, comma 2;  
- lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali: 12 ore annue.  
Per i lavoratori non conviventi con orario settimanale inferiore a 30 ore, le 12 ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato.
2. I lavoratori potranno, inoltre, fruire di permessi non retribuiti su accordo tra le parti.
3. Il lavoratore colpito da comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il 2° grado ha diritto a un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi.
4. Al lavoratore padre spettano 2 giornate di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio, anche per l'adempimento degli obblighi di legge.
5. Al lavoratore che ne faccia richiesta potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti.
6. In caso di permesso non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.

#### ART. 21 - ASSENZE

1. Le assenze del lavoratore debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro. Per quelle derivanti da malattia si applica l'art. 26 e per quelle derivanti da infortunio o malattia professionale l'art. 27.
2. Le assenze non giustificate entro il quinto giorno, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento. A tal fine la relativa lettera di contestazione e quella di eventuale successivo licenziamento saranno inviate all'indirizzo indicato nella lettera di assunzione, così come previsto dall'art. 6, lett. e) del presente contratto.

#### ART. 22 - DIRITTO ALLO STUDIO

1. Tenuto conto della funzionalità della vita familiare, il datore di lavoro favorirà la frequenza del lavoratore a corsi scolastici per il conseguimento del diploma di scuola dell'obbligo o di specifico titolo professionale; un attestato di frequenza deve essere esibito mensilmente al datore di lavoro.

2. Le ore di lavoro non prestate per tali motivi non sono retribuite, ma potranno essere recuperate a regime normale: le ore relative agli esami annuali, entro l'orario giornaliero, saranno retribuite nei limiti di quelle occorrenti agli esami stessi.

#### ART. 23 - MATRIMONIO

1. In caso di matrimonio spetta al lavoratore un congedo retribuito di 15 giorni di calendario.
2. Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta, per il periodo del congedo, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni, il compenso sostitutivo convenzionale.
3. La retribuzione del congedo sarà corrisposta a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.

#### ART. 24 - TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

1. Si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, con le limitazioni ivi indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi.
  2. È vietato adibire al lavoro le donne: durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;  
b) per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;  
c) durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati. Detti periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla gratifica natalizia e alle ferie.
  3. Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa. Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono inefficaci ed improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta. Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice.
  4. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, ai sensi del comma 3, la lavoratrice non è tenuta al preavviso.
  5. Si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi, con le limitazioni indicate
- Dichiarazione a verbale:  
Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori esprimono la necessità di superare i limiti della legislazione vigente, che esclude dall'obbligo di convalida da parte del servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro le dimissioni della collaboratrice familiare in maternità (ex art. 55, comma 4, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151). Pertanto, al fine di parificare le tutele di tutte le lavoratrici, promuoveranno ogni utile iniziativa nei confronti di enti, organi ed istituzioni, cui auspicano partecipino le Associazioni Datoriali firmatarie del presente contratto.
- Dichiarazione a verbale:  
Le Associazioni Datoriali firmatarie dichiarano di non condividere quanto sopra affermato dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, in particolare per quanto attiene all'eventuale completa parificazione delle tutele.

#### ART. 25 - TUTELA DEL LAVORO MINORILE

1. Non è ammessa l'assunzione dei minori degli anni 16.
2. È ammessa l'assunzione di adolescenti, ai sensi della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificata e integrata dal D. Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, purché sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.
3. È vietato adibire i minori al lavoro notturno, tranne casi di forza maggiore.
4. Sono altresì da osservare le disposizioni dell'art. 4 della legge 2 aprile 1958, n. 339, secondo cui il datore di lavoro, che intenda assumere e fare convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenni, deve farsi rilasciare una dichiarazione scritta di consenso, con sottoscrizione vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore, da parte di chi esercita la potestà genitoriale, cui verrà poi data preventiva comunicazione del licenziamento; il datore di lavoro è impegnato ad una particolare cura del minore, per lo sviluppo ed il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale.

#### ART. 26 - MALATTIA

1. In caso di malattia il lavoratore dovrà avvertire tempestivamente il datore di lavoro salvo cause di forza maggiore o obbiettivi impedimenti, entro l'orario contrattualmente previsto per l'inizio della prestazione lavorativa.
2. Il lavoratore dovrà successivamente far pervenire al datore di lavoro il relativo certificato medico, rilasciato entro il giorno successivo all'inizio della malattia. Il certificato, indicante la prognosi di inabilità al lavoro, deve essere consegnato o inviato mediante raccomandata al datore di lavoro entro due giorni dal relativo rilascio.
3. Per i lavoratori conviventi non è necessario l'invio del certificato medico, salvo che non sia espressamente richiesto dal datore di lavoro. Rimane l'obbligo della spedizione del certificato medico per i conviventi, qualora la malattia intervenga nel corso delle ferie o in periodi nei quali i lavoratori non siano presenti nell'abitazione del datore di lavoro.
4. In caso di malattia, al lavoratore, convivente o non convivente, spetta la conservazione del posto per i seguenti periodi:  
1) per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;  
2) per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario;  
3) per anzianità oltre i 2 anni, 180 giorni di calendario.
5. I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.

6. Durante i periodi indicati nel comma 4 decorre in caso di malattia la retribuzione globale di fatto per un massimo di 8, 10, 15 giorni complessivi nell'anno per le anzianità di cui ai punti 1, 2, 3 dello stesso comma 4, nella seguente misura: fino al 3° giorno consecutivo, il 50% della retribuzione globale di fatto; dal 4° giorno in poi, il 100% della retribuzione globale di fatto.
  7. Restano salve le condizioni di miglior favore localmente in atto che si riferiscono alle norme di legge riguardanti i lavoratori conviventi.
  8. L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore ammalato non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.
  9. La malattia in periodo di prova o di preavviso sospende la decorrenza degli stessi.
- Nota a verbale:  
Le Parti si riservano di modificare il contenuto del presente articolo non appena sarà stata attivata la Cassa Malattia Cof di cui all'art. 47.

#### ART. 27 - INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

1. In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spetta al lavoratore, convivente o non convivente, la conservazione del posto per i seguenti periodi:  
1) per anzianità fino a sei mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;  
2) per anzianità da più di sei mesi a due anni, 45 giorni di calendario;  
3) per anzianità oltre i due anni, 180 giorni di calendario.
2. I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.
3. Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spettano le prestazioni previste del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni.
4. Le prestazioni vengono erogate dall'INAIL, al quale il datore di lavoro deve denunciare tutti gli infortuni o malattie professionali nei seguenti termini:  
- entro le 24 ore e telegraficamente per quelli mortali o presunti tali;  
- entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di infortunio o di malattia professionale, per gli eventi prognosticati non guaribili entro tre giorni;  
- entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di prosecuzione, per gli eventi inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni ma non guariti entro tale termine.
5. La denuncia all'INAIL deve essere redatta su apposito modello predisposto da parte di detto istituto e corredata dal certificato medico. Altra denuncia deve essere rimessa entro gli stessi termini all'autorità di Pubblica sicurezza.
6. Il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di assenza per infortunio o malattia professionale.
7. L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.
8. L' infortunio e la malattia professionale in periodo di prova o di preavviso sospendono la decorrenza degli stessi.

#### ART. 28 - TUTELE PREVIDENZIALI

1. Il lavoratore deve essere assicurato alle forme assicurative e previdenziali previste dalla legge, sia nel caso di rapporto in regime di convivenza che di non convivenza.
2. In caso di pluralità di rapporti in capo allo stesso lavoratore le forme assicurative e previdenziali devono essere applicate da ciascun datore di lavoro.
3. È nullo ogni patto contrario.

Art. 29 - Servizio militare e richiamo alle armi  
Si fa riferimento alle leggi che disciplinano la materia.

#### ART. 29 - TRASFERIMENTI

1. In caso di trasferimento in altro comune, il lavoratore deve essere preavvisato, per iscritto, almeno 15 giorni prima.
2. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposta, per i primi 15 giorni di assegnazione alla nuova sede di lavoro, una diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto afferente tale periodo.
3. Al lavoratore trasferito sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé ed i propri effetti personali, ove alle stesse non provveda direttamente il datore di lavoro.
4. Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, ove non sia stato rispettato il termine di cui al comma 1.

#### ART. 31 - TRASFERTE

1. Il lavoratore convivente di cui all'art.15, comma 1, è tenuto, ove richiesto dal datore di lavoro, a recarsi in trasferta, ovvero a seguire il datore di lavoro o la persona alla cui cura egli è addetto, in soggiorni temporanei in altro comune e/o in residenze secondarie. In tali località il lavoratore fruirà dei riposi settimanali.
2. Nei casi di trasferta indicati al comma 1, saranno rimborsate al lavoratore le eventuali spese di viaggio che egli abbia direttamente sostenuto in tali occasioni. Sarà inoltre corrisposta al lavoratore una diaria giornaliera, pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera, di cui alla tabella A, per tutti i giorni nei quali egli sia stato in trasferta ovvero si sia recato in soggiorni temporanei, come indicato al comma 1, salvo il caso in cui il relativo obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

#### ART. 32 - RETRIBUZIONE E PROSPETTO PAGA

1. Il datore di lavoro, contrattualmente alla corresponsione periodica

della retribuzione, deve predisporre un prospetto paga in duplice copia, una per il lavoratore, firmata dal datore di lavoro, e l'altra per il datore di lavoro, firmata dal lavoratore.

2. La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:  
a) retribuzione minima contrattuale di cui all'art. 33, comprensiva per i livelli D e D super di uno specifico elemento denominata indennità di funzione;  
b) eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 35;  
c) eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;  
d) eventuale superminimo.
3. Nel prospetto paga dovrà risultare se l'eventuale trattamento retributivo di cui alla lettera d) del comma 2 sia una condizione di miglior favore 'ad personam' non assorbibile; dovranno altresì risultare, oltre alle voci di cui al comma 2, i compensi per le ore straordinarie prestate e per festività nonché le trattenute per oneri previdenziali.
4. Il datore di lavoro, a richiesta del lavoratore, è tenuto a rilasciare una dichiarazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno.

#### ART. 33 - MINIMI RETRIBUTIVI

1. I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D ed E allegate al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 36.

#### ART. 34 - VITTO E ALLOGGIO

1. Il vitto dovuto al lavoratore deve assicurarli una alimentazione sana e sufficiente; l'ambiente di lavoro non deve essere nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso.
2. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.
3. I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella F allegata al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 36.

#### ART. 35 - SCATTI ANZIANITÀ

1. A decorrere dal 22 maggio 1972 spetta al lavoratore, per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% sulla retribuzione minima contrattuale.
2. A partire dall'1 agosto 1992 gli scatti non sono assorbibili dall'eventuale superminimo.
3. Il numero massimo degli scatti è fissato in 7.

#### ART. 36 - VARIAZIONE PERIODICA DEI MINIMI RETRIBUTIVI E DEI VALORI CONVENZIONALI DEL VITTO E DELL'ALLOGGIO

1. Le retribuzioni minime contrattuali e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal presente contratto, sono variati, da parte della Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo di cui all'art. 43, secondo le variazioni del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'ISTAT al 30 novembre di ogni anno.
2. La Commissione verrà a tal fine convocata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, entro e non oltre il 20 dicembre di ciascun anno, in prima convocazione, e, nelle eventuali successive convocazioni, ogni 15 giorni. Dopo la terza convocazione, in caso di mancato accordo o di assenza delle parti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è delegato dalle Organizzazioni ed Associazioni stipulanti a determinare la variazione periodica della retribuzione minima, secondo quanto stabilito al comma 1, in misura pari all'80% della variazione del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'ISTAT per quanto concerne le retribuzioni minime contrattuali e in misura pari al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio.
3. Le retribuzioni minime contrattuali ed i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati ai sensi dei commi precedenti, hanno decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno, se non diversamente stabilito dalle Parti.

#### ART. 37 - TREDICESIMA MENSILITÀ

1. In occasione del Natale, e comunque entro il mese di dicembre, spetta al lavoratore una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale di fatto, in essa compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio, così come chiarito nelle note a verbale apposte in calce al presente contratto.
2. Per coloro le cui prestazioni non raggiungano un anno di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.
3. La tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli enti preposti.

#### ART. 38 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PREAVVISO

1. Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso: per i rapporti non inferiori a 25 ore settimanali: fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario; oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 30 giorni di calendario. I suddetti termini saranno ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore, per i rapporti inferiori alle 25 ore settimanali: fino a 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 8 giorni di calendario; oltre i 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario.
2. Per i portieri privati, custodi di villa ed altri dipendenti che usufruiscono con la famiglia di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro, e/o messo a disposizione dal medesimo, il preavviso è di: 30 giorni di calendario, sino ad un anno di anzianità, 60 giorni di calendario per anzianità superiore. Alla scadenza del preavviso, l'alloggio dovrà essere rilasciato, libero da persone e da cose non di

- proprietà del datore di lavoro.
- In caso di mancato o insufficiente preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso.
  - Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso il lavoratore.
  - Al lavoratore che si dimette per giusta causa compete l'indennità di mancato preavviso.
  - In caso di morte del datore di lavoro il rapporto può essere risolto con il rispetto dei termini di preavviso indicati nel presente articolo.
  - I familiari coabitanti, risultanti dallo stato di famiglia, sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati fino al momento del decesso.

#### ART. 39 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

- In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) determinato, a norma della legge 29 maggio 1982, n. 297, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio: il totale è diviso per 13,5. Le quote annue accantonate sono incrementate a norma dell'art. 1, comma 4, della citata legge, dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionato, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con esclusione dell'quota maturata nell'anno in corso.
  - I datori di lavoro anticiperanno, a richiesta del lavoratore e per non più di una volta all'anno, il T.F.R. nella misura massima del 70% di quanto maturato.
  - L'ammontare del T.F.R. maturato annualmente dal 29 maggio 1982 al 31 dicembre 1989 va riproporzionato in ragione di 20/26 per i lavoratori allora inquadrati nella seconda e terza categoria.
  - Per i periodi di servizio antecedenti il 29 maggio 1982 l'indennità di anzianità è determinata nelle seguenti misure:
    - Per il rapporto di lavoro in regime di convivenza, o di non convivenza con orario settimanale superiore alle 24 ore:
      - per l'anzianità maturata anteriormente all'1 maggio 1958:
        - al personale già considerato impiegato: 15 giorni per anno per ogni anno d'anzianità;
        - al personale già considerato operaio: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;
      - per l'anzianità maturata dopo il 1 maggio 1958 e fino al 21 maggio 1974:
        - al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità;
        - al personale già considerato operaio: 15 giorni per ogni anno d'anzianità;
      - per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 28 maggio 1982:
        - al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità;
        - al personale già considerato operaio: 20 giorni per ogni anno d'anzianità.
    - Per il rapporto di lavoro di meno di 24 ore settimanali:
      - per l'anzianità maturata anteriormente al 22 maggio 1974: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;
      - per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 31 dicembre 1978: 10 giorni per ogni anno d'anzianità;
      - per l'anzianità maturata dal 1 gennaio 1979 al 31 dicembre 1979: 15 giorni per ogni anno d'anzianità;
      - per l'anzianità maturata dal 1 gennaio 1980 al 29 maggio 1982: 20 giorni per ogni anno d'anzianità.
- Le indennità, determinate come sopra, sono calcolate sulla base dell'ultima retribuzione e accantonate nel T.F.R..
- Ai fini del computo di cui al comma 4, il valore della giornata lavorativa si ottiene dividendo per 6 l'importo della retribuzione media settimanale o per 26 l'importo della retribuzione media mensile in atto alla data del 29 maggio 1982. Tali importi devono essere maggiorati del rateo di gratifica natalizia o tredicesima mensilità.

#### ART. 40 - INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

- In caso di morte del lavoratore, le indennità di preavviso ed il T.F.R. devono corrispondersi al coniuge, ai figli o, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.
- La ripartizione delle indennità e del T.F.R., se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme di legge.
- In mancanza dei superstiti sopra indicati, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria e legittima.

#### ART. 41 - PERMESSI SINDACALI

- I componenti degli organismi direttivi territoriali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, la cui carica risulti da apposita attestazione dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza, rilasciata all'atto della nomina, da presentare al datore di lavoro, hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione documentata alle riunioni degli organismi suddetti, nella misura di 6 giorni lavorativi nell'anno.
- I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione al datore di lavoro di norma 3 giorni prima, presentando la richiesta di permesso rilasciata dalle Organizzazioni Sindacali di appartenenza.

#### ART. 42 - INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO

- Le controversie individuali e collettive che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro, riguardanti l'interpretazione autentica delle norme del presente contratto, possono essere demandate alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 44.
- La Commissione si pronuncerà entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta.

#### ART. 43 - COMMISSIONE NAZIONALE PER L'AGGIORNAMENTO RETRIBUTIVO

- È costituita una Commissione nazionale presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e delle Associazioni dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto.
- Ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori e ciascuna associazione dei datori di lavoro designa il proprio rappresentante nella Commissione, la quale delibera all'unanimità.
- La Commissione nazionale ha le funzioni di cui agli artt. 33, 34 e 36.

#### ART. 44 - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

- Presso l'Ente bilaterale di cui all'art. 46 è costituita una Commissione paritetica nazionale, composta da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS dei lavoratori e da uguale numero di rappresentanti delle Associazioni dei datori di lavoro, stipulanti il presente contratto.
- Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti, oltre a quello indicato all'art. 42:
  - esprimere pareri e formulare proposte per quanto si riferisce all'applicazione del presente contratto di lavoro e per il funzionamento delle Commissioni territoriali di conciliazione;
  - esaminare le istanze delle Parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
  - esprire il tentativo di conciliazione per le controversie insorte tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e le OO.SS territoriali dei lavoratori, facenti capo alle Associazioni ed Organizzazioni nazionali, stipulanti il presente contratto.
- La Commissione nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle Parti stipulanti il presente contratto.
- Le Parti s'impegnano a riunire la Commissione almeno 2 volte all'anno, in concomitanza con le riunioni della Commissione di cui all'art. 43.

#### ART. 45 - COMMISSIONI TERRITORIALI DI CONCILIAZIONE

- Per tutte le vertenze individuali di lavoro relative all'applicazione del presente contratto, sarà esperito, prima dell'azione giudiziaria, ed in conformità a quanto disposto dal D. Lgs. 31 marzo 1998, n.80, e successive modifiche ed integrazioni, il tentativo di conciliazione presso l'apposita Commissione territoriale di conciliazione, composta dal rappresentante dell'Organizzazione sindacale e da quello della Associazione dei datori di lavoro cui, rispettivamente, il lavoratore e il datore di lavoro conferiscano mandato.
- Tali Commissioni paritetiche, provinciali o regionali, saranno competenti ad esprire il tentativo di conciliazione delle controversie individuali di cui agli artt. 410 e seguenti c.p.c..

#### ART. 46 - ENTE BILATERALE

- L'Ente bilaterale è un organismo paritetico così composto: per il 50% da Fidaldo (attualmente costituita come indicato in epigrafe) e Domina, e per l'altro 50%, da Federcolf, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilutuc-Uil. I componenti spettanti a Fidaldo vengono indicati esclusivamente da Fidaldo stessa.
- L'Ente bilaterale nazionale ha le seguenti funzioni:
  - 1) istituisce l'osservatorio che ha il compito di effettuare analisi e studi, al fine di cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel nostro Paese. A tal fine, l'osservatorio dovrà rilevare:
    - la situazione occupazionale della categoria;
    - le retribuzioni medie di fatto;
    - il livello di applicazione del CCNL nei territori;
    - il grado di uniformità sull'applicazione del CCNL e delle normative di legge ai lavoratori immigrati;
    - la situazione previdenziale e assistenziale della categoria;
    - i fabbisogni formativi;
    - le analisi e le proposte in materia di sicurezza;
  - 2) promuove ai vari livelli iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, nonché di informazione in materia di sicurezza.

#### ART. 47 - CASSA MALATTIA COLF

- La Cassa Malattia Colf eroga le prestazioni per il rimborso del trattamento economico di malattia.
- Le Parti si impegnano a definire in apposito regolamento, entro il 30 aprile 2007, tempi e modalità delle prestazioni.

#### ART. 48 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- Le Parti concordano di istituire una forma di previdenza complementare per i lavoratori del settore, con modalità da concordare entro tre mesi dalla stipula del presente contratto.
- Per la pratica realizzazione di quanto previsto al precedente comma le Parti convengono che il contributo a carico del datore di lavoro sia pari allo 1 per cento della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto e il contributo a carico del lavoratore sia pari allo 0,55 per cento della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

#### ART. 49 - CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

- Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli artt. 42,43, 44, 45, 46 e 47 del presente contratto e per il funzionamento degli organismi paritetici al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le Organizzazioni e Associazioni stipulanti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale, ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311, con esazione a mezzo dei bollettini di versamento dei contributi previdenziali obbligatori o con la diversa modalità concordata tra le Parti.
- Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al comma 1, tanto

- i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura oraria di euro 0,03, dei quali 0,01 a carico del lavoratore.
- Le Parti si danno atto che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo, i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro hanno natura retributiva, con decorrenza dal 1 luglio 2007.

#### ART. 50 - DECORRENZA E DURATA

- Il presente contratto decorre dal 1 marzo 2007, fatte salve le diverse decorrenze previste nel contratto stesso e scadrà il 28 febbraio 2011; esso resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo.
- In caso di mancata disdetta di una delle parti, da comunicarsi almeno 3 mesi prima della data di scadenza a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, il contratto s'intenderà tacitamente rinnovato per un quadriennio.
- Le Parti si riuniranno alla scadenza del 1° biennio di vigenza del presente contratto per verificare l'opportunità di apportarvi modifiche.

#### Chiarimenti a verbale.

- 1) Il calcolo della retribuzione giornaliera si ottiene determinando 1/26 della retribuzione mensile. Esempio: paga oraria per numero di ore lavorate nella settimana per 52:12:26=1/26 della retribuzione mensile.
- 2) Quando nel contratto viene usata l'espressione "giorni di calendario" si considerano i trentesimi della mensilità (esempio: malattia).
- 3) Quando nel contratto viene usata l'espressione "giorni lavorativi" si considerano i ventiseiesimi della mensilità (esempio: ferie).
- 4) Le frazioni di anno si computano a mesi interi e le frazioni di mese, quando raggiungono o superano i 15 giorni di calendario, si computano a mese intero.
- 5) Per "retribuzione globale di fatto" s'intende quella comprensiva dell'indennità di vitto e alloggio, per coloro che ne usufruiscono e limitatamente agli elementi fruiti.

#### TABELLE DEI MINIMI RETRIBUTIVI

TABELLA A - LAVORATORI CONVIVENTI (valori mensili)

A	550,00
AS	650,00
B	700,00
BS	750,00
C	800,00
CS	850,00
D	1.000,00 + indennità 150,00
DS	1.050,00 + indennità 150,00

TABELLA B - LAVORATORI DI CUI ART. 15 - 2° CO. (valori mensili)

B	500,00
BS	525,00
C	580,00

TABELLA C - LAVORATORI NON CONVIVENTI (valori orari)

A	4,00
AS	4,00
B	5,70
BS	5,30
C	5,60
CS	5,90
D	6,80
DS	7,10

TABELLA D - ASSISTENZA NOTTURNA (valori mensili)

	AUTOSUFF.	NON AUTOSUFF.
BS	862,50	
CS		977,50
DS		1.207,50

TABELLA E - PRESENZA NOTTURNA (valori mensili)

LIV. UNICO 577,50

TABELLA F - INDENNITÀ (valori giornalieri)

pranzo e/o colazione	1,637
cena	1,637
alloggio	1,416
totale	4,69

#### NOTE:

- I lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente CCNL saranno inquadrati nella nuova classificazione sulla base delle mansioni svolte. Tali nuovi inquadramenti dovranno in ogni caso salvaguardare i livelli economici conseguiti in base al precedente inquadramento, compresi i futuri aumenti afferenti tale inquadramento, ivi compresi gli aumenti periodici.
- Eventuali eccedenze corrisposte, comunque denominate (assegni ad personam, superminimi, etc.) saranno riassorbite fino a concorrenza nei nuovi minimi tabellari. Qualora la retribuzione globale di fatto dei lavoratori conviventi in atto al 28 febbraio 2007 sia inferiore ai minimi tabellari determinati dal presente CCNL, differenza sarà dovuta: quanto al 50%, dal 1 marzo 2007, quanto al restante 50%, dal 1 gennaio 2008.
- Le Parti si danno atto che la nuova classificazione dei lavoratori è complessivamente più favorevole agli stessi della precedente.

# Lavoratori domestici: dal 1° aprile nuove modalità telematiche

Pagina  
a cura di



L'Inps, con la circolare n. 49 dell'11 marzo 2011, ha diramato le nuove modalità di presentazione della comunicazione obbligatoria di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro domestico.

In applicazione, pertanto, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella legge 30 luglio 2010 n. 122, intitolato: "Estensione e potenziamento dei servizi telematici offerti dall'Inps ai cittadini", dal 1 aprile 2011 le comunicazioni obbligatorie per i lavoratori domestici devono avvenire tramite uno dei seguenti canali:

- **WEB** - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto;
- **Contact Center Multicanale** - numero verde 803164 per coloro che non hanno accesso ad internet, previa identificazione con codice Pin;
- **Intermediari dell'Istituto** - attraverso i servizi telematici offerti agli stessi.

I moduli cartacei (SC38 COLD ASS e SC39 COLD VAR) saranno ammessi solo fino al 31 marzo 2011 e farà fede il timbro postale.

Una volta inviata la domanda sarà possibile stampare la ricevuta di presentazione, sulla quale verranno riportati tutti i dati inseriti dal cittadino, il numero attribuito dall'Inps, quale codice del rapporto e la data di invio.

Il servizio della presentazione tramite *web* è disponibile sul sito *internet* dell'Istituto [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione **SERVIZI ONLINE** attraverso il seguente

percorso: Al servizio del cittadino - Autenticazione con Pin/Autenticazione con Cns - Servizi rapporto di lavoro domestico - Iscrizione rapporto di lavoro/Variazione rapporto.

A partire dall'1.4.2001, poi, anche i contributi dovuti dal datore di lavoro domestico potranno essere versati esclusivamente:

1. **rivolgendosi ai soggetti aderenti al circuito "Reti Amiche"**.  
Attualmente il pagamento è disponibile presso:
  - le tabaccherie che aderiscono al circuito Reti Amiche ed espongono il logo "Servizi Inps";
  - gli sportelli bancari di Unicredit Spa;
  - tramite il sito internet Unicredit Spa per i clienti titolari del servizio Banca online.
2. **online sul sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it)** nella sezione Servizi on line - Per tipologia di utente - Cittadino - Pagamento contributi lavoratori domestici, utilizzando la carta di credito per perfezionare il pagamento;
3. **telefonando al Contact Center** numero verde gratuito 803.164, utilizzando la carta di credito;
4. **utilizzando il bollettino Mav** - Pagamento mediante avviso.

## CONTRIBUTI LAVORATORI DOMESTICI DECORRENZA DAL 1° GENNAIO 2011 AL 31 DICEMBRE 2011

### LAVORATORI ITALIANI E STRANIERI

(Fonte: Circolare Inps del 1.2.2011, n. 23)

RETRIBUZIONE ORARIA		IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAF	Senza quota CUAF <sup>(1)</sup>
fino a € 7,34	€ 6,50	€ 1,36 (0,33) <sup>(2)</sup>	€ 1,37 (0,33) <sup>(2)</sup>
oltre € 7,34 fino a € 8,95	€ 7,34	€ 1,54 (0,37) <sup>(2)</sup>	€ 1,55 (0,37) <sup>(2)</sup>
oltre € 8,95	€ 8,95	€ 1,88 (0,45) <sup>(2)</sup>	€ 1,89 (0,45) <sup>(2)</sup>
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 4,72	€ 0,99 (0,24) <sup>(2)</sup>	€ 1,00 (0,24) <sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> Il contributo CUAF (Cassa Unica Assegni Familiari) non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (art. 1 del DPR 31 dicembre 1971, n. 1403).

<sup>(2)</sup> La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.

## Adeguamento del contratto del 2009

In data 20 gennaio 2009, è stata raggiunta l'intesa in merito all'adeguamento del trattamento retributivo spettante al personale domestico, in relazione alla variazione del costo della vita (procedura prevista dall'art. 36 del c.c.n.l. 16 febbraio 2007).

Tabella A

Livelli	Lavoratori conviventi	
	Valori mensili	Indennità
A	569,52	-
AS	673,07	-
B	724,85	-
BS	776,62	-
C	828,40	-
CS	880,17	-
D	1.035,50	153,12
DS	1.087,27	153,12

Tabella B

Livelli	Lavoratori di cui art. 15 2° comma
	Valori mensili
B	517,75
BS	543,64
C	600,59

Tabella C

Livelli	Lavoratori non conviventi
	Valori orari
A	4,14
AS	4,87
B	5,18
BS	5,49
C	5,80
CS	6,10
D	7,04
DS	7,35

Tabella D

Livelli	Assistenza notturna	
	Valori mensili	
	Autosufficienti	Non Autosufficienti
BS	893,12	-
CS	-	1.012,20
DS	-	1.250,37

Tabella E

Livelli	Presenza notturna
	Valori mensili
Livello unico	598,01

Tabella F

Livelli	Indennità (valori giornalieri)			Totale indennità vitto e alloggio
	Pranzo e/o colazione	Cena	Alloggio	
BS	1,709	1,709	1,478	4,896

## Mutualità, la ricerca della prof. Luciano sul sito dell'Anap

Che cosa ci insegna l'esperienza storica della mutualità? Il mutualismo è stato di volta in volta letto come una forma residuale di autodifesa, superata poi dai grandi movimenti di massa, o, al contrario, come un prezioso esperimento di democrazia diretta messo ai margini da forme di azione collettiva rapidamente egemonizzate da élite burocratiche. A fare chiarezza giunge ora la ricerca della professoressa Adriana Luciano, docente di Sociologia del lavoro dell'Università degli Studi di Torino: "Nascita, evoluzioni e prospettive di modelli di mutualità in Piemonte e nell'Italia del XX e XXI secolo". La ricerca - che è stata presentata all'Università di Torino lo scorso 28 maggio, in occasione delle manifestazioni celebrative dei 150 anni dell'Unità d'Italia, organizzate da Confartigianato - è ora scaricabile dal sito web [www.anap.it](http://www.anap.it).



## Giovanardi premia soci Anap con insegne di "commendatore" e "cavaliere"



Venerdì 24 giugno, nel corso della Festa del socio Anap 2011, svoltasi a Bellaria - Igea Marina, dal 19 al 26 giugno, il senatore Carlo Giovanardi, sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, insieme al presidente dell'Anap, Giampaolo Palazzi, ha consegnato ad alcuni soci Anap le insegne al merito della Repubblica italiana. Le insegne di "cavaliere" e "commendatore" sono state consegnate al termine di una serata di gala presso l'hotel Agostini di Igea Marina.

## Ad Ancona "Centri di ascolto" su materie fiscali e pensionistiche

L'Anap di Ancona ha promosso la creazione, ad Ancona e Senigallia, di Centri di ascolto in cui personale preparato fornisce ai cittadini consulenza gratuita sui servizi di patronato, assistenza fiscale, assistenza ai pensionati, *caregiver* (aiuto a chi aiuta) per malati di Alzheimer, ascolto su tematiche sociali, proposte di iniziative turistiche e sportive. Inoltre la presenza di un mediatore culturale permette una maggiore integrazione dei cittadini extracomunitari presenti sul territorio.



## Arezzo, con il "Taxi azzurro" i soci Anap viaggiano a tariffe agevolate



"Taxi anni azzurri" è il nuovo servizio destinato ad anziani e pensionati, associati all'Anap, per favorire la loro mobilità per ogni necessità. L'iniziativa è stata organizzata dall'Anap di Arezzo, d'intesa con la Confartigianato, la Cooperativa Taxi e l'Ancos. Il servizio è operativo all'interno del Comune di Arezzo ma può essere esteso anche oltre. I soci Anap, per ogni corsa in taxi, pagheranno una cifra fissa, molto contenuta.

## Vicenza: incontri sul tema "Successioni ereditarie e strumenti di continuità d'impresa"

L'Anap di Vicenza, in collaborazione con il Gruppo Giovani Imprenditori ed il Caaf Confartigianato, ha organizzato, nelle diverse realtà territoriali, degli incontri per dare informazioni sulle successioni ereditarie e sul tema della continuità d'impresa. Con questa iniziativa - che andrebbe incentivata e ripetuta in altre sedi provinciali - si vuole sostenere gli imprenditori per garantire la continuità gestionale aziendale.



# L'ITALIA DEL FUTURO PARTE DA LONTANO

1861



2011

**Da sempre uniamo il Paese.**

 **FERROVIE  
DELLO STATO  
ITALIANE**

Abbiamo percorso la storia d'Italia diventando uno dei simboli del Paese unito: con oltre 16.000 km di rete ferroviaria avviciniamo persone, idee e luoghi lontani. Con l'Alta Velocità abbiamo rivoluzionato il modo di viaggiare degli italiani. Perché da sempre crediamo nella passione, nell'innovazione e nello sviluppo sostenibile, per garantire ai 2 milioni di passeggeri che ogni giorno scelgono i nostri treni un futuro di qualità.

[www.fsitaliane.it](http://www.fsitaliane.it)



1861 > 2011 >>  
150° anniversario Unità d'Italia

# Villasimius, il sogno diventa realtà

Tino Redaelli

Acque cristalline, spiagge da sogno, ma soprattutto profumi e tradizioni antichissime in un paradiso a meno di un'ora d'auto da Cagliari



“ *s bisus fùnt avvisus*”...

I sogni sono premonizioni, dice un antico proverbio sardo. E proprio una visione da sogno, una premonizione che si spalanca davanti agli occhi di chi, per la prima volta, scorge da lontano Villasimius. Un'oasi sfuocata da un sole che da queste parti si sente a casa sua e colora il mare e le lingue di sabbia con tinte inedite e indimenticabili. Ma la vera essenza di questo paradiso, spesso conosciuto solo per i suoi 35 chilometri di spiaggia bianca e il suo splendido mare, sta nei suoi profumi mediterranei di mirto e di lentischio, nelle sue tradizioni secolari, nella sua gente, ruvida come la roccia, ma generosa come la terra. La storia di questo borgo, distante meno di un'ora d'auto da Cagliari, è legata a doppio filo alla roccia. Il territorio di Villasimius, infatti, è ricco di granito bianco: dalle sue cave sono stati estratti migliaia di blocchi impiegati per costruire fortezze, castelli e pavimenti dei luoghi più belli della Sardegna, e non solo; mentre agli scalpellini di Villasimius sono stati commissionati lavori in tutta Europa, soprattutto in Germania, grazie alla loro abilità manuale nello scolpire e lavorare questo materiale inerte. Di pietra sono fatte anche le sei torri costiere, nate tra l'VIII e il XVI secolo per



Spiaggia di Porto Giunco

proteggere i villaggi dalle invasioni di barbari, arabi e pirati, e diventate oggi la principale testimonianza della storia di questo angolo di Sardegna. Una storia rinchiusa come in uno scrigno anche all'interno del Museo Archeologico Comunale (via Frau, tel. 070.7930290), una struttura ricca di reperti, opere

## Un vino temprato dal vento



Si deve ad un giovane architetto, Gianluca Castangia, il merito di aver lanciato per primo l'idea di sfruttare la ricca terra e le ventose colline di Villasimius per produrre del buon vino. La sua azienda vinicola "Le colline del vento" (vico Incavi 4, tel. 392.1152715) è infatti l'unica a imbottigliare vino nella zona. Il suo motto è "Su inu bonu cun su 'entu 'e su mari" (il vino buono con il vento del mare), e non ha torto visto l'incredibile successo del suo vino tra la popolazione locale e soprattutto tra i turisti. Castangia inizia la sua avventura nel 2007 con due soli vini in listino: il Vermentino Entu e il Cannonau Brennas (dal nome della zona, fra Villasimius e Castiadas, in cui si trovano i 5 ettari di vigneto). Le sue vigne sono curatissime e legate alla tradizione, con paletti in castagno, meno economici, ma più naturali rispetto a quelli tradizionali in metallo. Per ora la vinificazione avviene ancora all'esterno, ma tra i suoi progetti c'è anche quello di realizzare una cantina all'interno del podere.

e allestimenti estremamente curati e capaci di affascinare, con le tante e preziose testimonianze appartenute alle culture fenicie, puniche e romane che in questa terra, durante i secoli, si sono avvicendate. Villasimius è però anche sinonimo di natura. Ma se scoprire ricchi fondali e paradisi di dune sabbiose è relativamente facile (basta seguire la costa e lasciarsi trasportare in piacevoli passeggiate sul bagnasciuga), occorre fare un paio di chilometri verso Sud passando per la spiaggia di Porto Giunco (una delle più belle del Mediterraneo) o Campo Longu, per piombare in una vera e propria oasi naturale, meta di alcune rare specie di uccelli tra cui il fenicottero rosa, il cavaliere d'Italia e la cicogna bianca. Si tratta dello stagno di Nottari, uno specchio d'acqua che si estende su una superficie di 34 ettari, con una profondità massima di mezzo metro, separato dalle acque di Capo Carbonara solo da una striscia di sabbia sottile che genera una paradisiaca veduta delle diverse tinte dell'azzurro del mare.

Proprio di fronte si trova la ventosa Isola dei Cavoli (il nome sembra provenga dal sardo "Cavuru", granchio), con la sua costa frastagliata di scogli di granito e piccolissime spiagge. Sull'isola sorge un faro che include una torre spagnola, edificata alla fine del XVI secolo. Una torre molto simile caratterizza anche il vicino isolotto di Serpentara. Soggiornare a Villasimius significa anche approfittare dei numerosi negozietti di abbigliamento, bigiotteria, prodotti tipici, souvenir che affollano via del Mare. Come "Qualità Sardegna" (via del Mare 42), dove Giancarlo Marongiu propone pane carasau d'Ogliastra, bottarga di muggine, coppa di maiale, malloreddus, olio, torrone ed altre prelibatezze per i più golosi. A due passi si trova anche il centro visite dell'Area Marina Protetta di Capo Carbonara, che organizza visite guidate in barca, immersioni e

attività di snorkeling nelle zone della riserva, in cui sono presenti, tra gli altri, rari pesci, reperti archeologici di origine romana, relitti e gorgonie, oltre a giochi di luce indimenticabili. Infine, un suggerimento enogastronomico a soli 21 chilometri dal centro di Villasimius: l'antico Ristorante da Barbara a Solanas, una frazione di Sinnai (070 750630). Si tratta, anche a detta delle guide turistiche, di uno dei migliori cinque ristoranti della Sardegna. A vederlo da fuori sembra più un bar che un ristorante, ma entrando l'ospite viene accolto da un'atmosfera totalmente familiare. La qualità dei prodotti e dei piatti è sempre assicurata, soprattutto per la specialità della casa: la fregola con vongole, arselle e bottarga.



# ANCoS



Confartigianato  
persone

Turismo sociale

Numero Verde

800.863.863

# Sardegna, un continente da scoprire

Dal 10 al 17 settembre,  
al Tanka Village di Villasimius,  
la Vacanza del Socio Anap 2011

Un mare di... gastronomia, cultura e natura. Ma soprattutto tanto sole, sabbia, sport, acque cristalline, colori, profumi e relax. Sono queste le esperienze che gli ospiti Anap vivranno all'inizio di settembre, in Sardegna, al Tanka Village di Villasimius.

Per la quarta volta, infatti, il sud est dell'isola ospiterà la "Vacanza del Socio Anap 2011". Di certo una settimana non basterà per far conoscere le bellezze del sud Sardegna ma sarà sufficiente per far innamorare chi avrà la voglia di tornarci e di scoprirla in modo più approfondito. La meravigliosa struttura del Tanka Village, rappresenterà l'inizio dell'avventura alla ricerca della "vera Sardegna", quella che va oltre le spiagge borotalco, oltre le acque smeraldo, oltre la quiete, oltre il relax del villaggio. Fuori dal Tanka c'è un "continente" che aspetta di essere scoperto, fatto di borghi antichi, di riti ancestrali, di tradizioni arcaiche ma anche di gusti inaspettati, di aromi inebrianti, di colori inconsueti, di profumi unici. Ma soprattutto fatto di persone cordiali, tenaci, fiere e sincere e di artigiani laboriosi che tramandano i saperi millennio dopo millennio.

In un itinerario lungo sette giorni, si potranno scoprire tanti territori, tutti originali e tutti diversi. Si partirà da **Villasimius**, con l'area marina protetta e la vecchia fortezza spagnola, e **Castiadas**, con le carceri spagnole, il complesso megalitico e il villaggio nuragico. Si arriverà poi a **Quartu S. Elena**, con la sua popolarissima festa (14 settembre) in onore della Santa patrona, i suoi dolci (saranno previsti anche dei mini corsi di pasticceria tradizionale quartese) e la sua immensa oasi umida, Molentargius, condivisa con Cagliari. Tra canali d'acqua salmastra, saline e resti della vecchia "città del sale", si potranno ammirare gli splendidi fenicotteri e le tante altre varietà che nidificano nell'area protetta. Si arriverà poi a Cagliari, il capoluogo che, con i suoi colli, l'immensa spiaggia del Poetto, i caratteristici quartieri di Castello e Marina, e le antiche vestigia romane, affascineranno senza dubbio il visitatore che avrà voglia di perdersi tra le antiche mura medievali, di rimanere estasiato dai colori, profumi e sapori della cucina cagliaritana e farsi rapire dall'attività degli storici artigiani.

Spostandosi sulla costa ovest, natura e cultura esploderanno in mille sensazioni. Si passerà dall'area archeologica di **Nora**, alla zona turistica di Santa Margherita, fino alle immense spiagge di **Chia**, con le sue torri spagnole. Andando verso nord, in Marmilla, all'interno della piana del Campidano, si potranno incontrare le antiche e misteriose vestigia dell'antico popolo sardo: i nuraghi. Sarà possibile visitare l'imponente "Reggia Nuragica" di **Barumini** e il complesso archeologico di **Villanovafornu**. Ancora più all'interno, il Sarcidano con Orroli, Nurri e Isili. Le sue case, le sue aree archeologiche, gli antichi mestieri, e la sua natura non lasceranno indifferenti tutti gli ospiti che vorranno immergersi in questa magica atmosfera.

Federico Marini  
(Confartigianato Sardegna)



# «Sussidiarietà, una rete di sostegno ai "piccoli"»

Daniele Piccini

Intervista a Carmelo Rigobello, coordinatore nazionale di Confartigianato Persone, spiega gli obiettivi della confederazione

**C**armelo Rigobello, coordinatore nazionale di Confartigianato Persone, spiega a "Persone e Società" il senso della sussidiarietà, secondo Confartigianato.

**Segretario, perché ritiene importante, per un sistema come Confartigianato, raffinare sempre più lo strumento della sussidiarietà?**

Soprattutto per la natura delle imprese cui si rivolge. La "piccola dimensione", se è vantaggiosa per le sue caratteristiche di flessibilità, adattabilità, versatilità, è oggettivamente impotente rispetto ai grandi fattori che regolano le scelte dell'economia, soprattutto nei sistemi finanziari. È debole rispetto alle grandi produzioni, ai processi di globalizzazione, alle stesse scelte della politica. Ecco venire



Carmelo Rigobello

"in soccorso" sistemi di legame, di concreto e strutturato sostegno che consentono ai "piccoli" di non essere insignificanti. Pensiamo al sostegno al credito con le garanzie assicurate con sistemi cooperativistici. Pensiamo alla formidabile mutua sanitaria artigiana travolta dalle altre deficitarie mutue. Pensiamo ai centomila consorzi d'impresa, di servizi, agli insediamenti produttivi realizzati "in squadra" e da ultimo pensiamo a scelte in materia ambientale, energetica.

**Questo sembra ancora più vero per le finalità programmatiche di Confartigianato Persone di non rivolgersi solo alle imprese, ma, appunto, alle persone...**

Infatti. Da sempre, Confartigianato pone al centro del suo pensiero e del suo agire la sussidiarietà con un target decisamente orientato al mondo dell'impresa. Ma a partire da qualche anno fa - soprattutto sulla spinta di una specifica Associazione inserita nel "sistema Confartigianato", l'Associazione



nazionale anziani e pensionati (Anap) e da un'altra struttura di servizio, l'Istituto nazionale di assistenza e di patronato per l'artigianato (Inapa) - il tema della sussidiarietà è andato nel cuore delle persone, della famiglia. E questo a maggior ragione in quel target di persone caratterizzato dal passaggio dall'attività alla pensione, dalla autosufficienza alla non autosufficienza, fino alla emarginazione, al rischio di solitudine o di povertà, alla scarsa considerazione sociale.

**Faccia qualche esempio di intervento concreto.**

Be', per esempio, l'Anap sostiene da un lato una importante ricerca scientifica dell'Università La Sapienza di Roma nel campo della medicina predittiva sul morbo dell'Alzheimer, com'è stato ampiamente documentato nel primo numero di "Persone Società" (pag. 6-9, ndr). E nello stesso tempo agisce su tutto il territorio nazionale per diffondere una attenzione rispetto a questo drammatico morbo

con interventi culturali, promozionali, di servizio. E così per l'Amministratore di sostegno o per le problematiche connesse ai cambi generazionali. Ultimamente poi, Confartigianato, congiuntamente, nelle sue "componenti", Imprese e Persone, ha affrontato con una organica metodologia progettuale possibili soluzioni sui temi della previdenza e della sanità integrative. Si stanno delineando degli strumenti "fatti su misura", che possono favorire quel passaggio da un diffuso stato di incertezze a delle sicurezze in tema di welfare, di pensione, di sostegno al futuro dei giovani.

**A che punto è dunque la realizzazione di una "rete" di sussidiarietà targata Confartigianato?**

In questo momento, siamo nella fase progettuale esecutiva, dopo che l'impostazione generale, le metodologie prospettate, le modalità e le garanzie elaborate hanno trovato condivisione ed interesse anche al di fuori degli "organi" di Confartigianato. Siamo peraltro fortemente convinti della bontà di questo progetto che davvero traduce lo slogan che in questi tempi diventa sempre più un programma: "Meno Stato più Società", intendendo per Società quell'insieme di attori che operano nel campo dell'economia, della rappresentanza, del volontariato, attori che intendono compiere scelte "socialmente finalizzate".



## Badanti, cresce il numero di famiglie che vi ricorre

Enrico Quintavalle\*

Il fenomeno badanti dietro alla crescita del lavoro domestico: in Italia 1.411.000 colf e badanti. Sono 295mila le famiglie con disabili che si avvalgono di assistenza a pagamento

### Meno spesa pubblica per le famiglie e una crescente domanda di cura

In Italia la spesa pubblica è fortemente sbilanciata a favore della spesa pensionistica: rispetto a quest'ultima, si destinano cioè risorse inferiori agli strumenti di welfare a sostegno alle famiglie. Sulla base di una recente analisi di Confartigianato (2011), nella comparazione internazionale che classifica la spesa pubblica in relazione ad eventi, rischi e bisogni, si osserva che in Italia la quota relativa a "Vecchiaia" e "Superstiti" (e strettamente correlata con la spesa previdenziale) rappresenta il 58,4% della spesa totale per il welfare. L'Italia è il paese europeo che più spende - in rapporto al Pil - per questi fabbisogni relativi alla fascia più anziana della popolazione: nel nostro Paese la quota di spesa per "Vecchiaia" e "Superstiti" è di 3,7 punti di Pil superiore alla media dei paesi Ue a 15. Ricontriamo, invece, una situazione opposta se esaminiamo la spesa pubblica per le famiglie. In Italia solo l'1,2% del Pil viene destinato al sostegno dei nuclei familiari mentre i tre maggiori paesi europei spendono più del doppio: il 2,8% del Pil in Germania, il 2,5% in Francia, il 2,4% nel Regno Unito. La Spagna mantiene una quota di spesa per la famiglia limitata - come per l'Italia - all'1,2% del Pil. La polarizzazione della spesa pubblica italiana penalizza anche altre componenti del welfare, come quelle a favore della disabilità: siamo al penultimo posto in Europa, infatti, per la spesa per invalidità. Il mix della bassa spesa di welfare per famiglia e di una spesa relativamente più alta per pensioni determina un alto peso della componente privata della domanda di cura e di assistenza. Va ricordato che in Italia vi sono 2.356.000 famiglie con almeno una persona disabile. Il 12,5% di queste, pari a 294.000 nuclei familiari, si avvalgono di assistenza a pagamento. Le statistiche demografiche, inoltre, delineano un Paese che sta diventando sempre più vecchio, con una crescita conseguente della domanda di servizi di assistenza a favore degli anziani. Tra il 2001 e il 2011 la quota di anziani (65 anni ed oltre) è salita dal 18,4% al 20,3%, con un aumento di 1,8 milioni di anziani. Cresce anche il peso dei "grandi vecchi": nel 2001 gli anziani di 85 anni e oltre erano 1 milione 234 mila, pari al 2,2% del totale. Oggi sono 1 milione 675 mila, pari al 2,8% del totale. In dieci anni, inoltre, si è triplicato il numero degli ultracentenari, passati dai circa 5 mila 400 del 2001 a oltre 16 mila nel 2011. Più di un terzo (36,5%) delle famiglie ha anziani con 65 anni e più. Una famiglia su 5 ha un anziano con più di 75 anni. Un quarto delle famiglie ha tutti i componenti over 65 e una famiglia su 10 (11,7%) ha tutti componenti anziani con oltre 75 anni (Istat,

2010). L'Italia, lo ricordiamo, è il secondo paese al mondo più vecchio; solo il Giappone presenta una struttura della società più anziana di quella italiana, con una quota di popolazione anziana pari al 22%. Da un lato la bassa spesa di welfare a favore della famiglia incrementa la domanda di servizi offerti da reti informali, tipicamente di base familiare. Dall'altro lato il forte incremento del numero degli anziani, l'aumento della quota di donne occupate e le famiglie meno numerose determinano una minore copertura della rete di assistenza informale costituita dalla famiglia e il conseguente aumento della domanda di aiuti esterni alla famiglia per soddisfare la domanda di cure. Per avere un'idea di queste trasformazioni basti pensare che oggi una donna di 40 anni mediamente condivide 22 anni della sua vita con almeno un genitore anziano, 4 anni in più di una donna nata nel 1960 e dieci anni in più rispetto ad una donna nata nel 1940. Oggi il 62% delle donne quarantenni ha un'occupazione, contro il 50% delle donne della stessa età nate nel 1960 e circa il 30% delle nate nel 1940. I dati Istat sulle famiglie ci indicano che nell'arco di cinque anni il numero di famiglie che ricorrono a collaborazioni domestiche è salita del 25% e rappresentano, nel 2008, il 10,1% delle famiglie italiane.

### Badanti e colf: alcuni numeri

I fattori legati alla demografia e alla composizione della spesa per welfare hanno determinato una crescente domanda di personale domestico in appoggio alla famiglia e in particolare di badanti. In generale il numero delle badanti non è definito dalle statistiche ufficiali dell'Inps che in Italia, nel 2008, classificano 664.785 lavoratori domestici, in cui sono ricomprese colf e badanti. Va evidenziato che le posizioni registrate dall'Inps sottostimano la presenza effettiva, dato che vi è una consistente quota di lavoro in nero. Se applichiamo la quota di sommerso attribuita dall'Istat nell'analisi dell'economia non osservata al settore dei servizi domestici possiamo stimare una consistenza di lavoratori domestici nel 2008 pari a 1.411.433 unità (ad un dato di ordine di grandezza analogo perviene il Censis, 2010). Il 21,6% dei lavoratori domestici è rappresentato da italiani, mentre è assolutamente prevalente la presenza della componente straniera, pari al 78,4% del totale. In alcune regioni, prevalentemente del Mezzogiorno, è più alta la quota di collaboratori familiari e badanti di origine italiana. In particolare la quota di italiani è più elevata in Sardegna con il 77,0% di collaboratori domestici di nazionalità italiani, seguita dalla Puglia con il 46,7%, dal Molise con il 35,1% e dalla Basilicata

con il 30,2%. La gran parte dei lavoratori domestici - colf e badanti - sono donne, con una incidenza dell'88,6% sul totale. Il 47,9% dei collaboratori domestici arriva dall'Europa dell'Est, l'8,5% dalle Filippine, l'8,2% dall'America del Sud, il 5,9% dall'Asia Orientale, il 3,4% dall'Africa Nord, il 2,6% dall'Africa Centro-Sud e l'1,2% dall'America Centrale. I paesi di origine prevalente dell'Europa orientale sono la Romania (19,4%), seguita dall'Ucraina (10,4%), dalla Polonia (7,7%) e dalla Moldavia (6,2%; cfr. Censis,2010).

Nel corso degli anni Duemila la dinamica di colf e badanti è stata particolarmente accentuata anche a seguito dell'apertura dei procedimenti di regolarizzazione. In relazione alla più recente procedura per l'emersione del lavoro irregolare di colf e badanti a marzo 2011 risultano pervenute 295.126 domande che determineranno un'ulteriore e consistente crescita del numero di lavoratori stranieri non comunitari: per il 61,2% si tratta di richieste di colf e per il 38,8% di richieste di badanti. Concludiamo questo sintetico esame della presenza di colf e badanti in Italia analizzando l'incidenza della presenza di lavoratori domestici in rapporto alle famiglie residenti. Si osserva che in media nazionale vi è un rapporto del 2,7% tra collaboratori domestici e famiglie; si registrano incidenze più elevate della media in Lazio dove abbiamo un rapporto tra collaboratori domestici e famiglie del 4,8%, seguito dall'Umbria con il 4,6%, dalla Toscana con il 3,6%, dalla Sardegna con il 3,5%, dalla Liguria con il 3,1%, dall' Emilia Romagna e dal Piemonte, entrambe con il 3,0%.

\*Responsabile Ufficio Studi  
Confartigianato

LA SPESA PER PROTEZIONE SOCIALE SECONDO L'EVENTO, IL RISCHIO E IL BISOGNO IN UE A 15 UE A 27															
anno 2007 - % del PIL - ordine decrescente per spesa non sanitaria e non previdenziale															
Paese	Eventi, rischi e bisogni											Aree intervento			
	Malattia	Invaldità	Famiglia	Vecchiaia	Supersititi	Disoccupazione	Abitazione	Esclusione sociale non altrove classificata	Costi amministrativi	Totale	Rank	Vecchiaia + Supersititi	Malattia	Resto della spesa per Welfare	Rank spesa non sanitaria e non previdenziale
Danimarca	6,5	4,2	3,7	10,7	0	1,6	0,7	0,7	0,8	28,9	4	10,7	6,5	11,7	1
Svezia	7,6	4,4	3	11,3	0,6	1,1	0,5	0,6	0,6	29,7	2	11,9	7,6	10,2	2
Belgio	7,4	1,8	2	9,9	2,8	3,3	0,1	0,7	1	29,5	3	12,7	7,4	9,4	3
Finlandia	6,5	3,1	2,9	8,6	0,9	1,9	0,2	0,5	0,8	25,4	9	9,5	6,5	9,4	4
Paesi Bassi	8,7	2,5	1,6	9,4	1,4	1,2	0,4	1,7	1,3	28,4	5	10,8	8,7	8,9	5
Francia	8,7	1,8	2,5	11,2	1,9	1,8	0,8	0,5	1,2	30,5	1	13,1	8,7	8,7	6
Germania	8	2	2,8	9,5	2,1	1,5	0,6	0,2	1	27,7	7	11,6	8,0	8,1	7
Austria	7,1	2,2	2,8	11,3	2	1,4	0,1	0,3	0,5	28	6	13,3	7,1	7,6	8
Lussemburgo	4,9	2,3	3,2	5,2	1,9	0,9	0,1	0,4	0,3	19,3	14	7,1	4,9	7,3	9
Irlanda	7,2	1	2,6	4	0,8	1,4	0,3	0,4	1,3	18,9	15	4,8	7,2	6,9	10
Regno Unito	7,6	2,4	1,5	10,4	0,8	0,5	1,4	0,2	0,5	25,3	10	11,2	7,6	6,5	11
Portogallo	6,6	2,3	1,2	10,1	1,7	1,2	0	0,3	0,5	24,8	11	11,8	6,6	6,4	12
Spagna	6,4	1,6	1,2	6,5	1,9	2,4	0,2	0,3	0,5	21	13	8,4	6,4	6,2	13
Grecia	6,7	1,2	1,5	10,4	2	1,1	0,5	0,6	0,6	24,4	12	12,4	6,7	5,3	14
Italia	6,7	1,5	1,2	13,1	2,5	0,5	0,0	0,1	0,7	26,7	8	15,6	6,7	4,4	15
Ue15	7,6	2,1	2,1	10,2	1,7	1,3	0,6	0,3	0,8	26,9		11,9	7,6	7,4	
Ue27	7,4	2	2	10	1,7	1,3	0,6	0,3	0,8	26,2		11,7	7,4	7,1	
Italia -UE 15	-1,1	2,1	1,6	0,5	-1,7	0,3	0,1	0,4	0,0	2,0		-1,2	-1,1	4,3	
Italia -UE 27	-0,9	2,2	1,7	0,7	-1,7	0,3	0,1	0,4	0,0	2,7		-1,0	-0,9	4,6	

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Eurostat

Lavoratori domestici (colf e badanti), quota di stranieri e intensità di presenza per regione - 2008			
Regione	Colf e badanti	% Stranieri	Lav. dom. ogni 100 famiglie
Piemonte	59.314	24,8	3,0
Valle d'Aosta	1.360	23,5	2,3
Lombardia	112.767	15,9	2,7
Trentino Alto Adige	7.663	29,0	1,8
Veneto	53.272	18,1	2,7
Friuli Venezia Giulia	11.895	20,0	2,2
Liguria	24.197	21,9	3,1
Emilia Romagna	58.413	13,9	3,0
Toscana	57.769	21,2	3,6
Umbria	16.888	17,6	4,6
Marche	18.111	22,6	2,9
Lazio	110.157	13,4	4,8
Abruzzo	10.135	26,2	1,9
Molise	1.728	35,1	1,4
Campania	38.877	21,6	1,9
Puglia	16.613	46,7	1,1
Basilicata	2.482	30,2	1,1
Calabria	11.665	23,1	1,5
Sicilia	27.713	28,2	1,4
Sardegna	23.766	77,0	3,5
Totale	664.785	21,6	2,7

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Inps e Istat

**N**on possiamo negarlo: al solo sentir nominare l'Archivio segreto vaticano, ci assale il brivido del mistero. La nostra mente evoca immagini di corridoi semibui, libri polverosi contenenti chissà quali segreti, lettori sospettosi, dal volto coperto, che vagano alla luce di una candela. Alla nostra immaginazione si impongono le scene e le atmosfere de "Il nome della rosa" di Umberto Eco, o di "Angeli e demoni" di Dan

Brown, che proprio a questa storica istituzione vaticana ha dedicato pagine avvincenti, sebbene non sempre storiograficamente corrette. In realtà "segreto", non significa altro che "privato": l'Archivio non è che un'enorme biblioteca, dove i papi nei secoli hanno conservato i propri documenti. A determinate condizioni, l'Archivio può essere visitato, come spiega a "Personae e società" monsignor Sergio Pagano, prefetto dell'Archivio.

# “NIENTE SENSAZIONALISMO. QUI SI FA LA STORIA. CON PAZIENZA

Daniele Piccini

Intervista a monsignor Sergio Pagano,  
prefetto dell'Archivio segreto vaticano

**Entrare nell'Archivio segreto vaticano e poterlo visitare è senz'altro un'esperienza esclusiva. Quali sono le modalità per farlo?**

Le visite all'Archivio si concedono raramente: il nostro personale è tutto assorbito nel lavoro quotidiano di studio, di assistenza ai ricercatori, di impegno nelle diverse segreterie e laboratori. Tuttavia per ambasciatori, gruppi di docenti universitari, scuole di Paleografia e Diplomatica ed anche gruppi di persone particolarmente interessate alla storia si concedono, di tanto in tanto, visite guidate. Le richieste devono sempre pervenire alla Segreteria della Prefettura, corredate dei nomi degli eventuali partecipanti alle visite. I costi della visita oscillano a seconda del numero dei partecipanti e del conseguente tempo che necessita per condurre la visita stessa nei locali dell'Archivio e in alcuni fondi particolari, con la visione diretta di documenti storici originali.

**Ma l'Archivio è il regno di storici e ricercatori. Molti di loro chiedono l'apertura dei pontificati in Archivio vaticano, ma pochi poi vengono davvero a fare ricerca. Quale tipo di atteggiamento riconosce in queste richieste?**

Le domande di progressive aperture vengono da tante parti, ed è ovvio. Si nota però che dopo le ultime aperture effettuate dal Beato Giovanni Paolo II e da Benedetto XVI (fino al pontificato di Pio XI, febbraio 1939), immediatamente si ha un vistoso numero di ricercatori, vecchi e nuovi, che indagano le fonti di recente apertura, ma poi questo numero decresce notevolmente. Il fenomeno si spiega con la vastità

della documentazione, la sua diversa dislocazione in serie archivistiche separate, il lungo tempo necessario a condurre indagini scientifiche e complete. Si ha come l'impressione che chi scrive oggi di storia voglia tutto subito, specie se può trovare documenti a suo parere "sensazionali", senza approfondire troppo gli argomenti e dedicarvi quella faticosa ricerca che è praticata solo dagli storici.

**Sarà sicuramente a conoscenza di alcune ricerche attualmente in corso nell'Archivio segreto. Quali le sembrano più interessanti e promettenti?**

Dopo l'apertura delle fonti di Pio XI (1922-1939), diversi studiosi ne indagano le fonti: essi studiano la situazione politica creatasi nei rispettivi paesi sotto regimi diversi: la Repubblica Spagnola e il Franchismo; la rivoluzione messicana; il periodo fascista in Italia; il periodo risorgimentale italiano (soprattutto in vista delle recenti celebrazioni centenarie). Sono tutte ricerche promettenti, a mio parere, in grado di perfezionare, completare ed eventualmente correggere quanto già si conosceva su tali argomenti da altre fonti archivistiche.



**Qual è il paese più rappresentato dai ricercatori attualmente al lavoro all'Archivio?**

Il maggior numero di studiosi che frequentano attualmente l'Archivio segreto vaticano proviene dall'Italia (circa 608 ricercatori all'anno), quindi dalla Francia (103), dalla Germania (93), dalla Spagna (91), dagli Stati Uniti (63) e in numero minore da molti altri Paesi (Polonia, Olanda, Belgio, Norvegia, Russia, ecc.).

**L'Archivio ospita ricerche anche di studiosi di altre confessioni religiose?**

Certamente. Vi è da molto tempo fra i nostri studiosi un discreto numero di protestanti, di anglicani, e in misura minore di valdesi ed anche islamici, alcuni dei quali provenivano dall'Università di Teheran ed erano intenzionati a recuperare memorie dell'antico regno di Persia (Iran) che nei loro archivi sono andate disperse o perdute. Fino all'anno scorso abbiamo avuto anche visite di studiosi ebrei, interessati soprattutto all'analisi del rapporto lungo i secoli fra Santa Sede ed ebraismo.

**Quanti e quali tipi di professionalità sono coinvolte nel lavoro presso l'Archivio?**

Le professionalità sono molte. Anzitutto archivisti specializzati per l'epoca medievale, moderna, contemporanea; quindi scrittori e assistenti che si occupano di sistemazione e inventario dei fondi, sia recenti che più antichi, bisognosi di riordino. Vi è un ingegnere capo del settore informatico e tecnici suoi collaboratori; abbiamo alcuni maestri fotografi; quindi legatori e restauratori, coordinati da un maestro restauratore; vi è anche un laboratorio di restauro dei sigilli molto attrezzato e all'avanguardia in Italia. Le pelli che si usano nel Laboratorio di Restauro (pelli animali conciate al vegetale) provengono da fornitori di Torino, di Roma e delle Marche. Speciali cartoni neutri ci sono forniti da Bologna e dall'Inghilterra. Lo stesso dicasi per altri materiali di restauro.

**Sappiamo che spetta a Benedetto XVI decidere l'apertura del pontificato di Pio XII, dal cui archivio gli studiosi si aspettano molto. Avete molte richieste in questo senso?**

Le richieste per l'apertura del pontificato di Pio XII sono state sempre molte, specie negli anni passati. Da quando però il 30 ottobre 2008 la Sala stampa della Santa Sede comunicava che all'apertura del pontificato di papa Pacelli occorrevano ancora 6 o 7 anni di lavoro, le richieste sono diminuite di molto e vi è ovviamente molta attesa. Qualora il Santo Padre dovesse giungere alla decisione, nei tempi e nei modi che spetta soltanto a lui valutare, di aprire gli Archivi vaticani fino a tutto il pontificato di Pio XII (1939-1958), io penso che gli storici avranno a disposizione svariati documenti che promuoveranno indagini in moltissimi ambiti. In quello dei rapporti fra Santa Sede e mondo ebraico vi sarà ovviamente molto da indagare e da riflettere, ma io francamente non mi attendo molto di eclatante, quanto piuttosto il disegno di un piano d'insieme più affidabile, concreto e speriamo obiettivo.

# LE TRAPPOLE CHE CI COMPLICANO LA VITA

Letizia Cingolani\*

## Spesso sono il retaggio delle prime relazioni in età infantile

**A** tutti noi è capitato di incontrare persone che, nonostante l'apparente successo, appaiono come bloccate e insoddisfatte e, di contro, persone che nonostante i problemi più difficili riescono a vivere la loro vita in maniera positiva. Nel comprendere la differenza fra queste due tipologie di persone può essere utile il concetto di "trappola", sempre più attuale nel campo della psicologia e della psicoterapia. Le persone "in trappola" sarebbero quelle bloccate all'interno di modi disfunzionali di pensare, sentire e di porsi in relazione. Dopo essersi strutturate nell'infanzia, le trappole si consoliderebbero in età adulta sotto forma di convinzioni e aspettative sulla base delle quali ciascuno si rapporterà col mondo e con gli altri. Ancora una volta sono cruciali le prime relazioni: se le nostre prime figure di riferimento non sono state in grado di accorgersi dei nostri reali bisogni in modo ripetuto, è facile allora che esperienze di scarsa o eccessiva protezione, di abbandono, di denigrazione o di abuso si vadano a consolidare nella colonna vertebrale della personalità di ognuno. Aver sperimentato un'eccessiva protezione, può minare ad esempio il senso di autonomia e generare la trappola della dipendenza, sulla

base della quale la persona pensa di non potercela fare da sola e finisce in età adulta col cercarsi partner da cui dipendere. Oppure può accadere che l'essersi sentiti abbandonati da piccoli, a causa di un lutto o di una grave trascuratezza, può portare le persone ad improntare tutte le future relazioni sulla base della paura di essere abbandonati. Chi ha la trappola dell'abbandono tende a vivere con ansia tutti i rapporti, soprattutto quello di coppia, motivo per cui tende a chiedere eccessive rassicurazioni al partner e finisce quasi sempre con l'essere mollato. È in tal modo che

soprattutto nel rapporto di coppia. Se infatti la scelta del partner è fatta sulla base di una trappola, questo rapporto non fa altro che rinforzare la trappola stessa. Se finiamo sempre col metterci con persone che si interessano poco dei nostri bisogni, è possibile che stiamo ripetendo la trappola della "deprivazione affettiva", sulla base della quale finiamo per concludere che davvero non esiste nessuno in grado di pensare a noi. Il motivo fondamentale del perpetrarsi delle trappole è la familiarità: tendiamo a prendere per vere le cose che conosciamo, seppur spesso molto deludenti, piuttosto che

credere alla possibilità che esista altro per noi. Per essere invece pienamente aperti a quello che di nuovo e di buono la vita può sempre riservarci, bisognerebbe di contro avere il coraggio di distruggere i pregiudizi formati negli anni.

Se imparassimo a chiederci quanto di quello che di brutto ci accade così spesso possa dipendere anche da noi, questo ci consentirebbe di spostare tutta la nostra energia in direzione

del cambiamento delle trappole che ci siamo costruiti in modo da poter vivere in modo pieno e costruttivo la nostra esistenza.



le nostre convinzioni ed aspettative diventano delle vere e proprie trappole. Il campanello d'allarme che ci si trova davanti ad una trappola sarebbe quando, senza capire come e perché, ci ritroviamo come imbrigliati negli stessi problemi di sempre. Questo vale

\*Psicologa e Psicoterapeuta  
[letizia.cingolani@libero.it](mailto:letizia.cingolani@libero.it)

*C'è un nuovo  
record  
da battere:*

***FIBRA 100***

FASTWEB cambia la storia di Internet. Oggi si corre a 100 MEGA\*: niente di meglio per chi ama la velocità. Per chi crede che la tecnologia migliore sia quella che supera sempre nuovi traguardi. Internet a 20 MEGA è stata una svolta verso il futuro. FASTWEB Fibra100 è una generazione avanti.

[www.fastweb.it](http://www.fastweb.it) | 192 192 | Punti Vendita

\*Il servizio prevede una velocità di connessione fino a 100 Mbit/s in ricezione e fino a 10 Mbit/s in trasmissione e potrà essere erogato previa verifica tecnica.

**FASTWEB**

un passo avanti

IL NOSTRO LAVORO È FARTI PRENDERE IL SOLE.



**RAGGIO SENZA PENSIERI È IL FOTOVOLTAICO SEMPLICE, AFFIDABILE ED UNICO.**

Se desideri produrre energia dal sole, scegli Enel Green Power. Con l'offerta raggio senza pensieri puoi avere comodamente a casa tua un impianto fotovoltaico davvero chiavi in mano: **installazione, monitoraggio locale, assistenza al finanziamento e smaltimento** dei moduli a fine ciclo di vita. Avrai inoltre tutta l'**assistenza** per le **pratiche autorizzative** e per le **richieste di connessione** alla rete elettrica e degli incentivi al GSE. Con raggio senza pensieri sei sereno, dal primo all'ultimo raggio. Scopri in dettaglio la nostra offerta su [enelgreenpower.com/offerta](http://enelgreenpower.com/offerta) o chiama l'800 90 15 15.

Per il finanziamento convenzioni con selezionati Istituti di Credito partner di Enel.si previa verifica requisiti.



Green Power

