



PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

Medaglia d'Oro al Valor Militare per attività partigiana

**ASSESSORATO ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**

Servizio Formazione Professionale

ASSISTENZA DOMICILIARE

tra immigrazione e formazione



Vademecum

ad uso di Famiglie, Badanti e Colf

FSE 2000/2006 Ob 3 Asse C Mis 4

ASSISTENZA DOMICILIARE

tra immigrazione e formazione

Vademecum ad uso di Famiglie, Badanti e Colf

Indice

1. Presentazione	3
2. Introduzione	4
3. Il Protocollo di Intesa	5
4. L'Ingresso in Italia	17
a. Frontiera, ingresso e visto	18
b. Permesso di soggiorno	20
c. Cittadinanza italiana	25
d. Area Schengen	26
5. Il Rapporto di Lavoro	27
a. I Lavoratori domestici	28
b. Il Rapporto di lavoro	28
c. Il Contratto di lavoro	30
d. Adempimenti fiscali e previdenziali	33
e. Malattie ed infortuni	35
f. Maternità	37
g. Pensione, indennità, assegni e cure	37
h. Fine del rapporto di lavoro	38

Fonti

Ministero della Solidarietà Sociale

Ministero della Lavoro e delle Politiche Sociali

INPS

INAIL

Presentazione

Nella regione Marche a partire dagli anni '90, come rilevato da importanti indagini nel settore, il tasso di densità degli immigrati rispetto alla popolazione residente inizia a superare il dato nazionale, tendenza che permane anche oggi. Il fenomeno dell'immigrazione assume pertanto aspetti decisamente significativi.

La presenza di lavoratori immigrati risulta essere equamente distribuita nelle province marchigiane anche se nel territorio Ascolano è più concentrata nella zona collinare e costiera.

Da tempo l'Amministrazione Provinciale di Ascoli Piceno si è dimostrata sensibile al fenomeno dell'immigrazione. Una progressiva presa di coscienza ha portato i rappresentanti del governo provinciale ad assumere una serie di iniziative per favorire l'integrazione degli stranieri nella comunità locale, tant'è che il Consiglio Provinciale ha riconosciuto agli immigrati, residenti da più di un anno, la possibilità di eleggere due propri rappresentanti con diritto di partecipazione, senza diritto di voto, alle sedute riguardanti i provvedimenti relativi all'immigrazione.

Tale presa di coscienza ha portato l'Amministrazione Provinciale a sottoscrivere con i Comuni di Ascoli, Fermo e San Benedetto del Tronto, un protocollo d'intesa per la realizzazione di attività formative mirate alla qualificazione di donne straniere nel settore dell'assistenza domiciliare e familiare.

Prof Emidio Mandozzi
Vice Presidente

Assessore alla Formazione Professionale
e Politiche Attive del lavoro

Introduzione

La redazione del presente lavoro quale piccolo **vademecum per badanti e famiglie**, in presenza di normativa in costante evoluzione, consegue allo svolgimento di un progetto formativo, nel settore dell'assistenza domiciliare, scaturito dal protocollo di intesa che interamente si riporta.

In attuazione di tale protocollo, il Servizio Formazione Professionale ha preso atto della necessità di progettare ed attuare i quattro corsi che si sono svolti nei Centri Locali di Formazione provinciali: Amandola, Ascoli Piceno, San Benedetto del Tronto e Sant'Elpidio a Mare.

Diverse sono state le direttrici che il servizio ha seguito per la progettazione e la realizzazione del programma formativo:

- la proposta alla Regione Marche di un profilo professionale conseguibile al termine di un breve percorso formativo al fine di favorirne l'immediata spendibilità nel mercato del lavoro dell'assistenza familiare;
- l'eliminazione dello stato di isolamento e di scarsa integrazione in cui versano molte donne immigrate, favorendo la regolarizzazione delle situazioni e proponendo la frequenza di un'attività formativa non riservata solo ad immigrati ma anche a cittadini italiani;
- la distribuzione sul territorio provinciale delle iniziative formative, al fine di soddisfare la domanda di lavoro da parte di famiglie disposte ad instaurare regolari rapporti di lavoro.

E' utile ricordare che, al fine di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, si è già provveduto alla redazione di un elenco provinciale di tutti i formati, elenco disponibile presso tutti gli sportelli provinciali dei Centri per l'Impiego.

Dott. Maurizio Cestarelli
Dirigente del Servizio
Formazione Professionale

IL PROTOCOLLO D'INTESA

AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI ASCOLI PICENO

**ASSESSORATO FORMAZIONE PROFESSIONALE
E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**

COMUNE DI ASCOLI PICENO

COMUNE DI FERMO

COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

PROTOCOLLO D'INTESA PER LA REALIZZAZIONE

**DI UN PROGETTO FORMATIVO
DI UN ELENCO ANAGRAFICO**

**PER LA FIGURA PROFESSIONALE DI
ADDETTO ASSISTENZA A DOMICILIO (BADANTE)**

Ascoli Piceno, prot. n. 35 del 13 marzo 2008

PREMESSO CHE:

con le Leggi Regionali n. 16, del 26.03.1990, e n. 2, del 18.01.1996, sono state trasferite alle Amministrazioni Provinciali funzioni in materia di formazione professionale;

con la Legge Regionale n. 31, del 10.08.98, sono state apportate modifiche ed integrazioni alle LL.RR. 16/90 e 2/96;

con la Legge Regionale n. 38, del 09.11.98, sono state attribuite alle Province, oltre alle funzioni in materia di formazione professionale, anche funzioni in tema di servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro;

con Legge Regionale n. 1, del 28.01.2003, sono state apportate modifiche alla L.R. 2/96;

con Legge Regionale n. 2, del 25.01.2005, sono state stabilite le "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro".

PRESO ATTO CHE:

le trasformazioni sociali, economiche, demografiche e culturali impongono una riflessione sul fenomeno migratorio che attualmente rappresenta, tra l'altro, una possibile risorsa per il sistema produttivo italiano;

tra le trasformazioni più rilevanti occorre annoverare l'invecchiamento della popolazione che costituisce un fenomeno senza precedenti nella storia dell'umanità. Le previsioni Istat evidenziano che la quota di popolazione con età superiore ai 65 anni passerà dell'attuale 24,7% al 28% nel 2030, fino ad arrivare al 34% nel 2050. In termini as-

soluti si passerà dagli attuali 13 milioni di persone ultrasessantacinquenni a 16 milioni nel 2030 e a 18 milioni nel 2050;

le famiglie hanno registrato diversi cambiamenti, tra cui: il calo della natalità, l'incremento della presenza femminile nel mercato del lavoro, la crescente mobilità dei giovani in cerca di lavoro, l'incremento delle aspettative di vita. Tutto questo ha contribuito, tra l'altro, a determinare un aumento esponenziale della richiesta di cura domiciliare;

nel mercato del lavoro italiano, il settore che conta la più alta percentuale di lavoratori stranieri occupati è rappresentato dai servizi di cura domiciliare a favore di anziani, bambini e disabili (nelle Marche si attesta intorno al 60%);

l'assistenza erogata attraverso un'operatrice a domicilio consente di non sradicare la persona anziana dall'ambiente in cui ha sempre vissuto e fornisce all'assistito un punto di riferimento stabile per l'interpretazione delle sue esigenze. Inoltre la formula dell'assistenza domiciliare appare la più conveniente per le Amministrazioni Pubbliche per assicurare la continuità del servizio a costi contenuti;

è necessario attivare una serie di azioni di Formazione e di integrazione socio sanitarie che saranno utili strumenti per far emergere il lavoro nero e sommerso delle badanti, che spesso è in mano a singole persone che irregolarmente gestiscono l'organizzazione ed il collocamento delle stesse nelle famiglie.

CONSIDERATO CHE:

su iniziativa del Comune di Ascoli Piceno e della Provincia di Ascoli Piceno sono stati organizzati quattro incontri,

come rilevabile dagli atti tenuti presso l'Assessorato alla Formazione Professionale e Politiche Attive del Lavoro, ai quali sono intervenuti per affrontare il tema dell'assistenza domiciliare, oltre ai promotori dell'iniziativa e ai comuni di San Benedetto del Tronto e di Fermo, anche i rappresentanti delle segreterie sindacali CGIL CISL e UIL, la CCIAA di Ascoli Piceno, la Prefettura, la Questura, l'Università Politecnica delle Marche e gli Enti Previdenziali. Le riunioni si sono tenute presso l'Assessorato Formazione Professionale e Politiche Attive del Lavoro della Provincia di Ascoli Piceno nei giorni:

- 17 maggio 2007
- 7 giugno 2007
- 27 giugno 2007
- 12 febbraio 2008

i dati INPS evidenziano che la media mensile delle regolarizzazioni delle colf-badanti nel marzo del 2006 era di 80 al mese per passare a marzo 2007 a 290 al mese; un forte incremento dunque dovuto con molta probabilità all'ingresso nell'Unione Europea della Polonia e della Romania;

l'assistenza domiciliare è erogata, nella maggior parte dei casi, da personale immigrato che spesso si trova in situazioni di lavoro irregolare e che, pertanto, è necessario attivare interventi volti a sanare i fenomeni di abusivismo e di non cultura che si registrano in questo settore, il quale spesso sfugge ai controlli delle istituzioni, evidenziando di fatto un problema sociale;

già nei primi sei mesi del 2007, presso i tre Centri per l'Impiego, si erano iscritte circa 220 persone che si sono resi disponibili a svolgere il ruolo di collaboratore domestico e

che, pertanto, è stato già creato un elenco disponibile e accessibile a quanti abbiano necessità di questa figura;

la trasparenza del mercato del lavoro rappresenta un obiettivo raggiungibile attraverso la definizione di un percorso che, partendo dalla situazione attuale, caratterizzata dallo spontaneismo nel rapporto di lavoro, consenta di pervenire alla definizione delle modalità necessarie per la regolarizzazione del rapporto domanda/offerta;

la regolarizzazione del rapporto di lavoro di Assistente Domiciliare dovrebbe essere integrato con altri strumenti di qualificazione quali la definizione del profilo professionale e delle competenze richieste, la formazione e l'aggiornamento degli operatori, il placement, l'organizzazione di modalità idonee a erogare il servizio in modo da soddisfare le richieste delle famiglie, anche dal punto di vista organizzativo.

per quanto fin qui esposto

**L'Assessorato alla Formazione Professionale
e Politiche Attive del Lavoro
dell'Amministrazione Provinciale di Ascoli Piceno**

Il Comune di Ascoli Piceno

Il Comune di Fermo

Il Comune di San Benedetto del Tronto

CONVENGONO

quanto segue:

Art. 1
(finalità)

Con il presente protocollo si vuole instaurare un rapporto stabile di collaborazione per la predisposizione e la realizzazione di corsi di formazione per "Addetto Assistenza a Domicilio (Badanti)", in quanto ritenuto un intervento di fondamentale importanza sia per fornire delle competenze professionali specifiche a chi esercita servizi di assistenza a domicilio sia per contrastare il fenomeno del lavoro sommerso che caratterizza fortemente questo settore.

Art. 2
(obiettivi)

Valorizzare l'attività di cura domiciliare di cui il territorio esprime un significativo fabbisogno sia attraverso l'istituzione di un meccanismo di trasparenza che definisca le caratteristiche di accesso all'attività di assistenza domiciliare sia strutturando un percorso di formazione professionale nell'ambito dell'assistenza domiciliare con il rilascio della relativa attestazione.

Art. 3
(strumenti)

A tal fine le Parti firmatarie del presente protocollo attiveranno iniziative volte a:

- realizzare n. 4 corsi di "Addetto Assistenza a Domicilio (Badanti)", rivolti ad un totale complessivo di circa 80 allievi, presso i Centri Locali di Formazione provinciali che, per rispondere ad esigenze di soggetti che hanno più difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro, possono ricorrere a strumenti orientativi di breve durata;

- creare un elenco specifico degli Addetti Assistenza a Domicilio (un'anagrafe è stata già realizzata) presso i Centri per l'Impiego provinciali, dove coloro che frequentano il corso di Addetto Assistenza a Domicilio vengono evidenziati al momento dell'incrocio domanda/offerta. Tale elenco costituisce lo strumento di riferimento per le famiglie che sono alla ricerca di assistenza domiciliare e, da un altro verso, l'iscrizione del soggetto favorisce l'accesso allo svolgimento del servizio. L'iscrizione avverrà tramite consegna del curriculum che dovrà evidenziare il possesso delle competenze professionali che potranno essere acquisite non solo con la formazione ma anche con l'esperienza nel lavoro di cura domiciliare e in altri contesti assimilabili.

Art. 4 (attività previste)

Il progetto dell'attività formativa del corso "Addetto Assistenza a Domicilio (Badanti)" è stato già sviluppato dai progettisti dei Centri Locali di Formazione provinciali ed è stato successivamente esaminato dalla Regione Marche che ne ha condiviso la realizzazione secondo le seguenti attività e contenuti:

FINALITA':

Formare una figura in grado di attivare soluzioni tese a soddisfare i bisogni delle persone anziane assistite, che conosca le principali norme igienico sanitarie anche relative alla cura degli ambienti in cui si lavora (pulizia e riassetto della casa, lavaggio della biancheria, riordino dei materiali utilizzati in cucina), che sia in grado di preparare pasti equilibrati e di sbrigare eventualmente le pratiche

burocratiche con cui normalmente una badante si trova a che fare: uffici postali, farmacie ed altro.

MODULI DIDATTICI DEL PROGETTO FORMATIVO:

Denominazione	Ore Teoriche	Ore pratiche
Orientamento	2	0
Sicurezza in ambiente domestico	2	0
Italiano	8	0
Tecniche di Comunicazione e Relazione	4	0
Igiene della Persona	4	0
Igiene dell'ambiente	4	0
Tecniche di cucina	2	6
Cura dell'anziano	4	6
Normativa di settore	2	0
	32	12
	Totale ore 44	

Art. 5

(Risorse professionali)

Allo scopo di supportare le azioni condivise nell'ambito del presente Protocollo d'intesa, i soggetti firmatari mettono a disposizione figure professionali esperte nel campo della

progettazione formativa, nella gestione delle banche dati occorrenti per l'incrocio domanda e offerta di lavoro, nonché personale tecnico e amministrativo che dovesse risultare utile per la realizzazione degli obiettivi prefissati all'art. 2.

Art. 6

(Obblighi delle parti)

Le parti si impegnano ad attuare forme di immediata ed effettiva cooperazione e di coordinamento istituzionale nonché a rimuovere ogni ostacolo procedurale in relazione alle fasi di attuazione del percorso oggetto del presente protocollo e ad individuare nel più breve tempo possibile i rispettivi soggetti responsabili dell'esecuzione dello stesso.

Art. 7

(Risorse finanziarie)

Lo stanziamento di risorse finanziarie per l'attività formativa e per la realizzazione dell'elenco degli Addetti di Assistenza Domiciliare è a carico della Provincia di Ascoli Piceno.

Art. 8

(Durata)

Il presente Protocollo entrerà in vigore alla data della stipula, avrà durata annuale ed è rinnovabile.

Quanto sopra è stato letto, approvato e sottoscritto dalle Parti.

Ascoli Piceno, li 12 marzo 2008

EMIDIO MANDOZZI	ASSESSORE FORMAZIONE PROFESSIONALE E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO PROVINCIA DI ASCOLI PICENO
ACHILLE MARCUCCI	ASSESSORE SERVIZI SOCIALI COMUNE DI ASCOLI PICENO
MARIA ANTONIETTA DI FELICE	ASSESSORE SERVIZI SOCIALI COMUNE DI FERMO
LOREDANA EMILI	ASSESSORE SERVIZI SOCIALI COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

L'INGRESSO IN ITALIA



1 – FRONTIERA, INGRESSO E VISTO

Alla **frontiera italiana** gli stranieri sono sottoposti ai controlli doganali, valutari e sanitari. Passati i controlli, le Autorità di frontiera timbrano il passaporto riportando la data e il luogo di transito.

Possano essere respinti:

- Gli stranieri che si presentano alla frontiera senza i requisiti per l'ingresso in Italia;
- Gli stranieri che sono entrati in Italia senza sottostare ai controlli di frontiera, quando sono stati fermati all'ingresso o subito dopo, e quelli che sono stati ammessi temporaneamente in Italia per necessità di soccorso, allo scadere del relativo periodo.

Non possono essere respinti:

Anche se non hanno i documenti e i requisiti necessari per l'ingresso in Italia, gli stranieri che:

- richiedono asilo politico;
- hanno lo status di rifugiato;
- sono minori di 18 anni, salvo il diritto a seguire il genitore o l'affidatario espulsi;
- godono di misure di protezione temporanea per motivi umanitari;
- le donne in stato di maternità.

Il visto d'ingresso è un'autorizzazione, rilasciata dal Consolato o dalla Rappresentanza Diplomatica Consolare competente, che permette l'ingresso dello straniero nello Spazio Schengen o nel solo territorio italiano; viene applicato sul passaporto o su un altro documento valido. Il visto di ingresso è necessario per tutti:

- i cittadini dei Paesi non comunitari;
- gli apolidi o senza patria;

Non è necessario il visto di ingresso per tutti i cittadini considerati non stranieri in quanto sono autorizzati ad entrare in Italia senza bisogno di passaporto:

- i cittadini di tutti i Paesi dell'Unione Europea e dello Spazio Economico Europeo: Austria, Belgio, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Islanda, Italia, Lettonia, Lituania, Liechtenstein, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Paesi Bassi, Polonia, Repubblica Ceca, Portogallo, Regno Unito, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia e Ungheria;
- gli stranieri che, usciti dall'Italia, abbiano con sé oltre al passaporto, il permesso di soggiorno valido e/o il permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo;
- i cittadini di San Marino, Santa Sede e Svizzera;
- i cittadini dei seguenti Paesi: Andorra, Argentina, Australia, Bolivia, Brasile, Brunei, Bulgaria, Canada, Cile, Corea del Sud, Costa Rica, Croazia, El Salvador, Giappone, Guatemala, Honduras, Israele, Malesia, Messico, Monaco, Nicaragua, Nuova Zelanda, Panama, Paraguay, Romania, Singapore, Stati Uniti, Uruguay, Venezuela, ma solo nel caso di brevi soggiorni (durata massima di 90 giorni) per turismo, missione, affari, invito e gara sportiva.

Per soggiorni di lunga durata (oltre 90 giorni), tutti i cittadini non italiani devono sempre avere il visto.

Il visto di ingresso può essere richiesto per diversi motivi: adozione, affari, cure mediche, motivi diplomatici, familiare al seguito, gare sportive, invito, lavoro (subordinato, stagionale, autonomo), missione, motivi religiosi, reingresso, residenza, ricongiungimento familiare, studio, transito, turismo.

Non può essere più rilasciato agli stranieri che sono stati già espulsi dall'Italia o da uno dei Paesi dell'Unione Europea, o che sono considerati pericolosi per

l'ordine pubblico e la sicurezza dell'Italia e degli altri Paesi dell'Unione Europea in base ad accordi internazionali.

Il visto di ingresso si richiede con domanda da presentare al Consolato o all'Ambasciata italiana nel paese di residenza. Nella domanda si dovrà indicare:

- • i dati personali (nome, cognome, data di nascita, residenza, cittadinanza) e quello dei familiari;
- • i dati del passaporto o altro documento valido;
- • la ragione del viaggio;
- • i mezzi di trasporto che saranno utilizzati;
- • la località prevista per l'alloggio;
- • i mezzi di sostentamento durante il viaggio e per il soggiorno.

I documenti da presentare allegati alla domanda di visto sono elencati sul sito www.esteri.it/visti e distinti per i diversi tipo di visto.



2. PERMESSO DI SOGGIORNO

È un'autorizzazione rilasciata dal Questore che attribuisce allo straniero il diritto di soggiorno sul territorio dello Stato. Può essere di durata variabile. Il **permesso** deve essere richiesto obbligatoriamente, entro otto giorni lavorativi dall'ingresso nel territorio italiano o dall'ingresso in uno Stato Schengen - salvo i casi di ingresso e soggiorno in Italia per visite, affari, turismo e studio di durata non superiore ai tre mesi; in tal caso è sufficiente la dichiarazione di presenza da rilasciare in frontiera oppure al Questore della provincia di residenza temporanea.

La richiesta è effettuata a mezzo degli Uffici Postali ove è disponibile anche l'apposito Kit contenente la relativa modulistica: Mod 209 n° 1 e 2, informativa e note per la compilazione.

La **durata del permesso** di soggiorno per **motivi di lavoro** è pari a quella prevista dal contratto di soggiorno stipulato fra un datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia e un lavoratore straniero. Comunque non può superare:

- la durata complessiva di 9 mesi, in caso di uno o più contratti di lavoro
- stagionale;
- la durata di 1 anno, in caso di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;
- la durata di 2 anni, in caso di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- la durata di 2 anni, in caso di lavoro autonomo.

La **durata del permesso** di soggiorno **per altri motivi** coincide con quella prevista dal visto d'ingresso e comunque non può superare:

- 1 anno a seconda della durata del corso di studio che si deve seguire; il permesso è rinnovabile di anno in anno per corsi pluriennali;
- una durata pari ai procedimenti di concessione o di riconoscimento per: acquisto cittadinanza, stato di apolide, rifugiato politico, emigrazione in altro paese, tempo definito in base a necessità documentate.

Nel caso in cui si è stati in Italia per almeno 2 anni consecutivi, per lavoro stagionale, se l'impiego è ripetitivo, il datore di lavoro può richiedere il rilascio del nulla osta al lavoro pluriennale fino a un massimo di 3 anni.

Nei casi di ricongiungimento familiare e di lavoro autonomo, la durata del permesso di soggiorno non può essere superiore a 2 anni.

Il **rinnovo** del permesso di soggiorno si ottiene a seguito di richiesta di rinnovo presentata al Questore della

Provincia di competenza. La durata di rinnovo non può essere superiore a quella iniziale. La richiesta deve essere presentata entro le seguenti scadenze:

- 90 giorni prima della scadenza, se con contratto di soggiorno per lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- 60 giorni prima della scadenza, se con contratto di soggiorno per lavoro subordinato a tempo determinato;
- 30 giorni prima della scadenza, in tutti gli altri casi.

Il permesso di soggiorno **non può essere rinnovato** o prorogato se si è interrotto il soggiorno in Italia, con permanenza all'estero, per un periodo continuativo superiore a 6 mesi, o superiore alla metà del periodo di validità del permesso di soggiorno. Per seri motivi, come quelli umanitari o dovuti ad obblighi costituzionali ed internazionali può essere rinnovato anche il permesso di soggiorno turistico.

Il permesso di soggiorno può essere convertito:

- Da studio a lavoro prima della scadenza e nei limiti delle quote dei flussi di ingresso con presentazione di documentazione attestante il rapporto di lavoro o l'attività autonoma che si andrà ad esercitare.
- Da lavoro stagionale a tempo determinato o determinato.

Il permesso di soggiorno **può essere convertito**, prima della scadenza e nei limiti delle quote dei flussi di ingresso previste per i cittadini stranieri:

- da permesso di studio in permesso di lavoro subordinato o autonomo presentando la documentazione che prova il rapporto di lavoro o l'attività che si andrà ad esercitare;

- da permesso per lavoro stagionale in permesso di soggiorno per lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato;
- Il permesso di soggiorno può essere utilizzato per altre attività, quali:
 - verifica delle possibilità di esercizio di lavoro autonomo o come socio di cooperative,
 - ricerca di diverso lavoro subordinato,
 - il permesso di soggiorno per ricongiungimento familiare o per ingresso al seguito di altro lavoratore permette di esercitare un lavoro subordinato o un lavoro autonomo,
 - il permesso di soggiorno per motivi di studio e formazione permette di esercitare un lavoro subordinato per non più di 20 ore settimanali, anche cumulabili per 52 settimane, ma comunque entro il limite di 1.040 ore l'anno.

I titolari di permesso di soggiorno possono:

- iscriversi presso i Centri per l'Impiego ed avere la scheda professionale;
- iscriversi al Servizio Sanitario Nazionale;
- regolarizzare la posizione con l'INPS (Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale);
- regolarizzare la posizione con l'INAIL (Istituto Nazionale per gli Infortuni sul Lavoro);
- richiedere l'iscrizione anagrafica presso il Comune di residenza;
- richiedere l'iscrizione alla scuola per i figli minori;
- aderire e/o promuovere un'associazione;
- iscriversi al sindacato.

I titolari di permesso di soggiorno hanno l'obbligo di esibire il permesso, il passaporto o altro documento di identità agli impiegati della pubblica amministrazione in ca-

so di richiesta di licenze, autorizzazioni, ecc.; e se richiesto agli ufficiali e agenti della pubblica sicurezza. Inoltre hanno l'obbligo di comunicare al Questore competente per territorio, entro 15 giorni, le eventuali variazioni al domicilio.

Il permesso di soggiorno può **essere revocato** se vengono a mancare i requisiti previsti per il soggiorno in Italia, a meno che non esistano seri motivi: umanitari per esempio, o determinati da obblighi costituzionali o internazionali.

In caso di rifiuto o revoca, entro 60 giorni dalla notifica del decreto, si può fare ricorso al TAR (Tribunale Amministrativo Regionale) competente per la Questura che lo ha emesso, qualora la revoca o il diniego del soggiorno riguardi i motivi di lavoro.

Se invece è stato negato o revocato per motivi di famiglia, si può presentare ricorso innanzi al Tribunale ordinario, entro 60 giorni dalla data di notifica.

In caso di perdita del lavoro da parte di un lavoratore straniero, il datore di lavoro che lo ha assunto deve darne comunicazione allo Sportello Unico e al Centro per l'Impiego competenti entro cinque giorni dalla data di licenziamento. Il lavoratore recarsi presso il Centro per l'Impiego per aggiornare la propria posizione.



3. Permesso di soggiorno di lungo periodo

Il permesso di soggiorno di lungo periodo autorizza il soggiorno a tempo indeterminato in Italia.

Può essere ottenuto:

- dagli stranieri soggiornanti regolarmente in Italia da almeno 5 anni, con un permesso in corso di validità (esclusi i permessi per studio, formazione professionale, asilo, protezione temporanea, motivi umanitari);

- da uno straniero coniuge o figlio minore o genitore convivente di un cittadino italiano o di un cittadino di uno Stato dell'Unione Europea residente in Italia;
- da uno straniero coniuge; o figlio minore, anche del coniuge e anche se nato fuori dal matrimonio, non coniugato, a condizione che l'altro genitore abbia dato il suo consenso;
- da figlio maggiorenne a carico qualora non possa provvedere alle proprie indispensabili esigenze di vita per motivi di salute;
- da genitore a carico che non disponga di adeguato sostegno familiare nel paese di origine o provenienza, di un cittadino straniero già titolare di permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo che possa dimostrare di avere un reddito sufficiente.

La richiesta è presentata al Questore della Provincia in cui si abita e può essere presentata anche in favore del coniuge e dei figli minori conviventi. Il permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo è valido anche come documento di identificazione personale per non oltre 5 anni dalla data del rilascio e può essere rinnovato presentando la documentazione prevista dal modulo predisposto dal ministero dell'Interno.



4. CITTADINANZA ITALIANA

La **cittadinanza italiana** può essere acquisita: per legame di sangue, nascita sul territorio italiano, naturalizzazione, beneficio di legge.

L'acquisizione della cittadinanza italiana non comporta la richiesta di rinuncia alla cittadinanza di origine, salvo prevista dalla normativa del paese di origine.



5. Area Schengen

Che cos'è l'area Schengen?

È uno spazio comune di libera circolazione dei cittadini degli Stati aderenti. Tutti i Paesi dell'area Schengen (Germania, Francia, Olanda, Belgio, Lussemburgo, Italia, Spagna, Portogallo, Grecia, Austria, Finlandia, Danimarca, Islanda, Norvegia, Svezia) hanno eliminato i controlli alle frontiere comuni e creato un unico sistema di visti e ingressi.

I cittadini stranieri con passaporto e permesso di soggiorno validi in Italia, possono circolare liberamente e trascorrere un periodo massimo di tre mesi in uno dei Paesi sopra elencati. Durante questo periodo non possono lavorare e, passati tre mesi, debbono rientrare in Italia.

I cittadini stranieri con permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo, possono circolare e soggiornare nei paesi dell'area Schengen che hanno recepito la direttiva sui soggiornanti CE di lungo periodo per periodi superiori ai 90 giorni, con le limitazioni previste dall'art.14 della direttiva 2003/109/CE, per:

- • lavoro (subordinato o autonomo);
- • studio e formazione professionale;
- • soggiorno per altro scopo lecito (col possesso di alcuni requisiti).

IL RAPPORTO DI LAVORO



1. I LAVORATORI DOMESTICI

Sono indicati come lavoratori domestici tutti quelli che prestano la loro opera di collaborazione nelle attività familiari. Sono considerati nella categoria: le colf, le badanti, i cuochi, le bambinaie, le governanti e tutti coloro che per mansioni sono riconducibili a collaboratori domestici.

Vi è l'obbligo di assicurare il lavoratore domestico in presenza di prestazioni di lavoro, comunque retribuite (anche con vitto e alloggio) finalizzate al funzionamento della vita familiare.

L'obbligo sussiste:

- qualunque sia l'entità dell'impegno orario;
- anche in presenza di lavoro saltuario e non continuativo;
- anche se il lavoratore domestico è già assicurato per altro rapporto;
- anche se il lavoratore è nazionalità straniera;
- anche se il lavoratore è pensionato.



2. IL RAPPORTO DI LAVORO: L'ASSUNZIONE

L'assunzione di una colf, badante o altro collaboratore deve essere fatta con le procedure previste per i lavoratori comunitari o per quelli extracomunitari

a) Lavoratrice cittadina italiana o dell'Unione Europea

Il datore di lavoro può assumere direttamente la badante, dopo aver concordato gli elementi del rapporto di lavoro (orario, retribuzione, ferie ecc.).

I cittadini dei paesi neocomunitari (Polonia, Ungheria, Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia, Estonia, Lituania, Cipro, Malta, Bulgaria e Romania), non debbono più chiedere

il visto di ingresso, possono liberamente entrare nel territorio nazionale e qui svolgere attività di lavoro subordinato, dopo aver ottenuto dalla Questura, competente per territorio, il documento di identificazione personale; previsto per i cittadini comunitari che soggiornano in Italia per un periodo superiore a 3 mesi (carta di soggiorno per lavoro subordinato).

b) Lavoratrice extracomunitaria.

Il datore di lavoro deve seguire procedure diverse a seconda della situazione in cui trovasi la badante:

b1) Se la lavoratrice è in Italia con regolare permesso di soggiorno per il lavoro subordinato, il datore di lavoro può assumerla direttamente, con la stessa procedura seguita per i collaboratori domestici con cittadinanza italiana;

b2) Se la lavoratrice si trova all'estero, è prevista una procedura di chiamata nominativa (Assunzione tramite Decreto Flussi). Lo stesso decreto stabilirà anche i termini per la presentazione delle richieste di nullaosta da parte dei datori di lavoro.

b3) Se la lavoratrice si trova in Italia senza regolare documento di soggiorno, non è assolutamente possibile assumerla, perché non consentito dalle vigenti disposizioni e si incorre in sanzioni amministrative e penali.”

Documentazione che la badante deve produrre :

- Documento di riconoscimento (carta d'identità o passaporto) valido;
- Codice Fiscale;
- Permesso di soggiorno in corso di validità (se lavoratrice straniera) o Cedolino rilasciato dalla Questura competente, in caso di permesso in fase di rinnovo.
- Tessera sanitaria aggiornata rilasciata gratuitamente dalla Azienda Sanitaria Locale ASL di competenza.

Comunicazioni da trasmettere a cura del datore di lavoro:

- Comunicare al Centro per L'Impiego del proprio Comune l'assunzione della lavoratrice entro le ore 24 del giorno precedente (anche se festivo) a quello di instaurazione del rapporto di lavoro.
- La comunicazione al Centro per L'Impiego **garantisce anche l'iscrizione automatica all'INPS e all'INAIL.**
- Le modalità di comunicazione dell'assunzione e di tutte le altre comunicazioni obbligatorie sono disponibili sul sito del Ministero del Lavoro www.lavoro.gov.it previo accreditamento da parte del datore di lavoro.
- Avvenuta costituzione del rapporto di lavoro e contratto di soggiorno - entro le 48 ore successive- in caso di **lavoratrice straniera convivente**, alla Questura della città in cui avviene la costituzione del rapporto di lavoro (ovvero all'autorità locale di Pubblica Sicurezza).
- Entro 20 giorni, comunicazione di **dimora abituale all'Anagrafe Comunale** per l'iscrizione nei registri della popolazione residente.



3. IL CONTRATTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro è regolamentato dal CCNL per il Lavoro Domestico attualmente in vigore. Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore, entro trenta giorni dalla data di assunzione, una lettera – contratto di assunzione o altro documento scritto da sottoscrivere insieme - in cui sono evidenziati gli elementi del rapporto di lavoro:

- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la categoria di appartenenza e anzianità;
- la durata del periodo di prova;
- l'esistenza o meno della convivenza, totale o parziale;

- la durata dell'orario di lavoro e la sua distribuzione;
- l'eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
- la mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica;
- la retribuzione pattuita;
- la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari;
- il periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
- l'indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore possa riporre e custodire gli effetti personali.

Non è necessario il contratto scritto per i rapporti di lavoro, puramente occasionali, di durata non superiore a 12 (dodici) giorni di calendario.



4. ELEMENTI DEL CONTRATTO DI LAVORO

Il **periodo di prova** è di trenta giorni di lavoro effettivo per i lavoratori appartenenti **alla prima categoria e prima super**, è di otto giorni di lavoro effettivo per tutti gli altri.

L'**orario di lavoro** può essere stabilito liberamente fra le parti, nel rispetto dei seguenti limiti:

- *non più di 10 ore giornaliere, non consecutive, fino ad un totale massimo di 54 ore settimanali, nel caso la badante sia convivente;*
- *non più di 8 ore giornaliere, non consecutive, fino ad un totale massimo di 40 ore settimanali, nel caso la badante non sia convivente, distribuite su 5 o 6 giorni la settimana;*
- *orario ridotto fino a 30 ore settimanali per le lavoratrici studenti e per le conviventi inquadrare nei livelli C, B e B super.*

La **retribuzione** varia in relazione al livello di inquadramento della badante, i livelli contrattuali sono riportati nella tabella seguente.

Livello A – collaboratori familiari generici, non addetti all’assistenza delle persone, senza esperienza professionale esecutore di mansioni sotto il controllo del datore di lavoro o con esperienza non superiore a 12 mesi. Livello A Super – addetto alla compagnia, baby sitter
Livello B - collaboratori familiari in possesso di esperienza professionale esecutore competente di mansioni esecutive. Livello B Super – collaboratore con mansioni di assistenza a persone autosufficienti con anche mansioni di preparazione del vitto e pulizia della casa.
Livello C - collaboratori familiari in possesso di specifiche conoscenze teorico pratiche operano con totale autonomia e responsabilità. Livello C Super – collaboratori familiari assistenti a persone non autosufficienti con anche mansioni di preparazione del vitto e pulizia della casa.
Livello D – collaboratori familiari che con requisiti professionali specifici ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia e responsabilità. Livello D Super – collaboratori familiari, in possesso di formazione specifica, assistente a persone non autosufficienti con anche mansioni di preparazione del vitto.

In ogni caso la **retribuzione** non può essere mai inferiore alle € 500,00 mensili e l’importo dei **contributi** calcolato su un numero di ore pari o maggiore alle 30 settimanali.

Il **riposo settimanale** è di **36 ore**, goduto per 24 ore di domenica e per 12 ore in qualsiasi altro giorno concordato tra le parti. Qualora per esigenze imprevedibili e non altrimenti soddisfabili non è possibile concedere il riposo domenicale, la lavoratrice avrà diritto al recupero in altro giorno, oltre alla maggiorazione prevista dal CCNL, a meno che ciò non venga richiesto dalla stessa lavoratrice professante altra fede religiosa.

Le **ferie** sono pari a 26 giorni lavorativi da usufruirsi di norma nell’arco dell’anno solare in cui sono state matu-

rate e suddivise in non più di 2 periodi da concordarsi fra le parti. In caso di retribuzione oraria, per la retribuzione dovuta nei giorni di ferie si fa riferimento al totale delle ore retribuite nel mese precedente: $\text{Tot Ore}/26 = \text{ore retribuite per ogni giorno di ferie}$.

Il **vitto e l'alloggio** fanno parte integrante della retribuzione spettante alla lavoratrice; i relativi valori convenzionali (stabiliti dal CCNL) sono computati al fini del calcolo dei contributi previdenziali e debbono essere indennizzati nel caso non vengano usufruiti. In caso di retribuzione oraria e per il calcolo le indennità convenzionali giornaliere debbono essere rideterminate in misura oraria: $\text{indennità giornaliera} \times 26 / \text{ore lavorate} = \text{quota oraria indennità}$. Il CCNL prescrive che i pasti devono essere tali da assicurare alla lavoratrice una nutrizione sana e sufficiente. La sistemazione alloggiativa fornita alla badante convivente deve essere idonea a salvaguardarne la dignità e riservatezza.

In occasione del Natale spetta la corresponsione della **tredicesima mensilità** pari alla retribuzione globale di fatto e comprensiva dell'indennità aggiuntiva di vitto ed alloggio. Ai fini del calcolo contributivo la quota oraria di tredicesima da aggiungere alla retribuzione oraria, si ottiene dividendo quest'ultima per 12.



5. ADEMPIMENTI FISCALI E PREVIDENZIALI

A seguito della comunicazione iniziale fatte al Centro per l'Impiego il datore di lavoro deve adempiere a degli **obblighi previdenziali** consistenti in **versamento di contributi** in una posizione **INPS** a favore del lavoratore domestico. Gli elementi della retribuzione che compongono la base oraria imponibile sono:

- la retribuzione oraria di fatto concordata tra le parti,
- la tredicesima mensilità rideterminata su base oraria,

- il valore convenzionale del vitto e dell'alloggio, rideterminati anch'essi su base oraria.

Gli importi contributivi sono determinati in base all'orario di lavoro settimanale:

- se inferiore a 25 è commisurato a tre diverse fasce;
- se superiore in misura fissa.

I versamenti sono effettuati con scadenze trimestrali:

- dal 1° al 10 aprile per il primo trimestre;
- dal 1° al 10 luglio per il secondo trimestre;
- dal 1° al 10 ottobre per il terzo trimestre;
- dal 1° al 10 gennaio per il quarto trimestre.

I pagamenti sono effettuati con bollettini di conto corrente postale, inviati dall'INPS al domicilio del datore di lavoro a seguito di automatica iscrizione conseguente alla comunicazione di assunzione fatta al Centro per l'Impiego.

Il pagamento dei contributi può essere effettuato anche tramite l'apposita procedura on – line contro del numero di identificazione.

Una parte dei contributi previdenziali sono a carico del lavoratore e quindi la quota può essere trattenuta a titolo di rivalsa sullo stipendio.

Il datore di lavoro domestico non è tenuto ad operare ritenute **ai fini fiscali**. Ha però l'obbligo di rilasciare al lavoratore, su sua richiesta, una dichiarazione relativa alle retribuzioni percepite durante l'anno, con evidenziato l'importo trattenuto quale contribuzione all'assicurazione generale obbligatoria. Tale dichiarazione dovrà essere utilizzata dal lavoratore/lavoratrice per la denuncia fiscale dei propri redditi



6. DEDUZIONI FISCALI

Il datore di lavoro può detrarre dall'imposte dovute il 19% della spesa, fino ad un massimo di € 2.100,00, sostenuta per la retribuzione della ba-

dante utilizzata per la propria assistenza o di quella dei familiari (indicati nell'art. 433 del codice civile) non autosufficienti. Si può usufruire di tale detrazione se il reddito annuo complessivo non supera la somma di € 40.000,00. La deduzione per gli addetti all'assistenza è cumulabile con la deduzione – fino ad un massimo di € **1.549,37** – per i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori versati per gli addetti ai servizi domestici e familiari.



7. MALATTIE ED INFORTUNI

In caso di **malattia** il lavoratore/lavoratrice è tenuta, qualora non convivente, a trasmettere entro 2 giorni il certificato medico al datore di lavoro, certificato che deve essere richiesto entro il giorno successivo all'inizio della malattia. In attesa della costituzione della Cassa malattia Colf non viene erogata nessuna indennità per il periodo di malattia.

Il datore di lavoro è comunque tenuto ad erogare il seguente trattamento:

- 8 giorni retribuiti e 10 giorni di conservazione del posto di lavoro per collaboratori con anzianità fino a sei mesi;
- 10 giorni retribuiti e 45 giorni di conservazione del posto di lavoro per collaboratori con anzianità oltre sei mesi;
- 15 giorni retribuiti e 180 giorni di conservazione del posto di lavoro per anzianità oltre 2 anni;

L'indennità è corrisposta con gli importi seguenti:

- al 50% fino al terzo giorno di malattia;
- al 100% dal quarto giorno in poi di malattia.

Se la badante resta vittima di **infortunio sul lavoro** il datore di lavoro, dopo aver prestato il primo soccorso è tenuto a denunciare l'incidente all'INAIL attenendosi alle regole seguenti:

- nessuna denuncia se l'infortunio è guaribile entro 3 giorni successivi a quello di accadimento dell' infortunio, Infatti l'INAIL non eroga nessuna indennità nei primi 3 giorni;
- se a seguito dell'incidente è prevista un'inabilità assoluta di almeno quattro giorni, il datore di lavoro deve comunicare all'INAIL, entro due giorni dal ricevimento del primo certificato medico, l'accaduto a mezzo di apposito modello di denuncia disponibile presso tutte le sedi INAIL;
- se trattasi di infortunio mortale o che può trasformarsi tale, la denuncia va fatta entro 24 ore a mezzo telegramma o a mezzo fax.

Durante il periodo di infortunio – attestato da apposita certificazione medica – la badante ha diritto alla conservazione del posto di lavoro:

- per 10 giorni, con anzianità fino a sei mesi;
- per 45 giorni, con anzianità oltre sei mesi e fino a due anni;
- per 180 giorni, con anzianità di oltre due anni.

Le seguenti prestazioni erogata dell'INAIL sono le seguenti:

- una indennità giornaliera per l'inabilità temporanea a partire dal quarto giorno successivo a quello dell'infortunio (i primi 3 sono a carico del datore di lavoro, non è dovuta l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio nel caso di ricovero ospedaliero), pari al 60% della retribuzione convenzionale per i primo 90 giorni, elevata al 75% dal 91° giorno fino a quello di guarigione;
- un indennizzo o rendita per danno biologico (riduzione della qualità della vita) derivata da menomazione dell'integrità psicofisica;
- un assegno per l'assistenza personale continuativa;

- una rendita ai superstiti ed un assegno una tantum in caso di morte;
- le cure mediche e chirurgiche, compresi gli accertamenti clinici;
- la fornitura di protesi, presidi e prestazioni riabilitative.



8. MATERNITA'

La badante che trovasi in stato di gravidanza gode delle garanzie previste, dalla legge, per la tutela della maternità:

- astensione obbligatoria dal lavoro per 2 o 1 mese precedenti la data presunta del parto, per il periodo che va dalla data presunta alla data effettiva e per i 4 o 3 mesi successivi al parto;
- indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione, corrisposta dall'INPS per l'intera durata dell'astensione obbligatoria dal lavoro;
- divieto al datore di lavoro di licenziare la badante (salvo i motivi di giusta causa) in stato di gravidanza, fino al termine dell'astensione obbligatoria.



9. PENSIONE, INDENNITA', ASSEGNI, CURE

In base ai contributi versati dal datore di lavoro, una volta in possesso dei requisiti previsti dalla legge, spettano le seguenti prestazioni:

- pensione di anzianità calcolata con il sistema contributivo o con quello retributivo a seconda dei periodi lavorativi;
- assegno di invalidità per infermità fisica o mentale, accertata dai medici INPS, con riduzione delle capacità lavorative previste dalla legge;
- pensione di invalidità per infermità fisica e mentale tali da provocare una permanente inabilità all'esercizio dell'attività lavorativa;

- pensione ai superstiti o di reversibilità ai superstiti – se il defunto era già titolare di pensione o se alla data del decesso in possesso dei requisiti minimi previsti per legge - ;
- indennità di disoccupazione spetta ai lavoratori licenziati, con almeno due anni di assicurazione e almeno 52 contributi settimanali maturati nel biennio precedente; oppure due anni di assicurazione e 78 giornate lavorative effettuate nell'anno precedente;
- assegno per nucleo familiare quando il reddito dell'intero nucleo familiare non supera il minimo stabilito dalla legge;
- indennità antitubercolare per i malati di tubercolosi che hanno maturato almeno un anno di contribuzione (52 settimane) in tutta la loro vita;
- cure termali per i lavoratori con almeno 5 anni di assicurazione e 3 di contribuzione nel quinquennio precedente la domanda.



10. FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro cessa per dimissioni o licenziamento, in entrambi i casi le parti debbono osservare i termini di preavviso:

per rapporti non inferiori a 25 ore settimanali

- 15 giorni di calendario fino a 5 anni di anzianità;
- 30 giorni di calendario oltre i 5 anni di anzianità;

Tali termini sono dimezzati nel caso la risoluzione sia chiesta dal lavoratore/lavoratrice

per rapporti inferiori a 25 ore settimanali

- 8 giorni di calendario fino a 2 anni di anzianità;
- 15 giorni di calendario oltre i 2 anni di anzianità.

Possono dar luogo alla risoluzione del contratto senza preavviso gravi ragioni che rendono intollerabile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

In ogni caso il lavoratore ha diritto a percepire il trattamento di fine rapporto TFR determinato a norma di legge in numero di giorni per ogni anno di anzianità:

rapporto di lavoro a tempo pieno + 24 ore settimanali

- 8 giorni l'anno per i periodi fino ad aprile 1958;
- 15 giorni, da maggio 1958 al 21 maggio 1974;
- 20 giorni, dal 22 maggio 1974 fino al 31 maggio 1982;
- rapporto di lavoro ridotto o a ore – 24 ore settimanali*
- 8 giorni l'anno per i periodi fino ad aprile 1974;
- 10 giorni, dal 22 maggio 1974 fino al 31 dicembre 1978;
- 15 giorni, per l'anno 1979;
- 20 giorni, dal gennaio 1980 al maggio 1982;

In caso di dimissioni o licenziamento, il datore di lavoro deve provvedere a:

- dare comunicazione entro 5 giorni al Centro per l'impiego dell'avvenuta interruzione dei rapporti di lavoro,
- la comunicazione al Centro per l'Impiego **garantisce anche** l'automatica trasmissione della cessazione all'**INPS e all'INAIL**.
- corrispondere al lavoratore delle mensilità non ancora corrisposte,
- liquidare l'indennità di fine rapporto
- dichiarazione relativa alle retribuzioni percepite.

*La presente pubblicazione ha solo finalità divulgative.
Per un approfondimento della materia si rinvia alle norme,
disposizioni e circolari emanate dagli organi e uffici competenti.*



UNIONE EUROPEA



Fondo Sociale Europeo



REGIONE MARCHE



*Ministero del Lavoro, delle
Fiducia e delle Politiche Sociali*

Le sedi dei corsi



CENTRO LOCALE PER LA FORMAZIONE TURISTICO ALBERGHIERO

Via Kennedy, 34 - 63100 ASCOLI PICENO
Tel. 0736 277951 fax 0736 342330



CENTRO LOCALE PER LA FORMAZIONE ARTIGIANATO TIPICO E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO MONTANO SEZIONE DI AMANDOLA

Via Nazzario Sauro, 5 - 63021 AMANDOLA
Tel. 0736 847537 fax 0736 841031



CENTRO LOCALE PER LA FORMAZIONE TURISTICO E SERVIZI ALLA PERSONA

Via Pizzi, 25 - 63039 SAN BENEDETTO DEL TRONTO
Tel. 0735 588713 fax 0735 585479



CENTRO LOCALE PER LA FORMAZIONE CALZATURIERO E MODA

Via Prati, 3 - 63019 SANT'ELPIDIO A MARE
Tel. 0734 858234 fax 0734 810426



COMUNE DI
ASCOLI PICENO
*Medaglia d'Oro al Valor
Militare per attività partigiana*



COMUNE DI
FERMO



COMUNE DI
SAN BENEDETTO
DEL TRONTO