

IMPEGNO

COLF - ASSISTENTI DOMICILIARI

MENSILE DELL'ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE ITALIANA COLLABORATORI FAMILIARI

N. 1 • GENNAIO 2026 • ANNO LXXX • 3° NUOVA SERIE • ABBONAMENTO ANNUO • € 20,00



È rimasta invariata la definizione della sfera di applicazione del contratto: «si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter ed altri profili professionali di cui al presente Ccnl), anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate» (art. 1 Ccnl).

L'unico accenno ai lavoratori immigrati contenuto nel contratto collettivo è questo, anche se ben più dei due terzi della categoria sono costituiti da lavoratori stranieri. Ciò spiega perché la contrattazione collettiva resta lo strumento privilegiato per l'assorbimento dei flussi migratori che caratterizzano il tempo presente: il sindacato non conosce discriminazioni, ma anzi ontologicamente le dissolve; nel sindacato tutti sono «lavoratori», uniti nell'impegno comune per una condizione migliore. Perché, come è stato detto, «nessuno può fischiettare una sinfonia; ci vuole l'intera orchestra».

FEDE

Sant'Agnese, vergine e martire (21 gennaio)



“Pura”, “casta”. Significa questo in greco il nome Agnese. Per gli storici è dunque più che altro un soprannome quello che identifica una delle martiri più venerate della Chiesa. Siamo nel 304, nel vortice di ferocia anticristiana innescato dall'imperatore Diocleziano (anche se qualche studioso colloca l'avvenimento durante la persecuzione di Valeriano anteriore di 40 anni). Di Agnese non si conosce nulla tranne la sua passione, le cui notizie, non sempre univoche, sono disseminate in vari documenti posteriori al martirio.

L'odio e la grazia

La tradizione racconta di un amore non corrisposto, quello del figlio del Prefetto di Roma per Agnese che, appena tredicenne, non intende legarsi al nobile. La giovane ha fatto voto di castità a Cristo e quando il Prefetto viene a saperlo

scatta la rappresaglia: Agnese dovrà entrare nella cerchia delle vestali che rendono culto alla dea protettrice di Roma. La ragazza rifiuta e la vendetta si fa più crudele, passando dal tempio al postribolo, con l'esposizione della giovane tra le prostitute a Piazza Navona. I racconti agiografici dicono come Agnese, in virtù di una protezione superiore, riesca anche in quella situazione a custodire la propria illibatezza.

Come un agnello

L'odio contro di lei aumenta in una spirale crescente. La ragazza è condannata al rogo, ma le fiamme nemmeno riescono a sfiorarla e allora è un colpo di spada alla gola a spezzare la sua vita. L'iconografia rappresenta Agnese sempre con un agnello accanto perché la sua è la stessa sorte allora riservata ai piccoli ovin. E ogni 21 gennaio, festa

liturgica della Santa, viene benedetta una coppia di agnelli allevati dalle suore della Sacra Famiglia di Nazareth. Con la loro lana, le suore confezionano i sacri palli che il Papa impone ai nuovi arcivescovi metropolitani il 29 giugno di ogni anno.

Virtù superiore alla natura

Le spoglie di Sant'Agnese sono custodite in un'urna d'argento commissionata da Paolo V, posta all'interno dell'omonima Basilica sulla Via Nomentana, fatta erigere dalla principessa Costantina, figlia dell'imperatore Costantino I, sulle catacombe nelle quali fu sepolto il corpo della giovane. Scrisse di lei Sant'Ambrogio: “La sua consacrazione è superiore all'età, la sua virtù superiore alla natura: così che il suo nome mi sembra non esserle venuto da scelta umana, ma essere predizione del martirio, un annunzio di ciò ch'ella doveva essere”.

www.vaticannews.va

“In questo giorno, mentre si chiude il Giubileo, comprendiamo che la speranza celebrata nelle chiese deve ora abitare le nostre case. Il Giubileo non termina: si interiorizza, diventa stile di vita, diventa scelta quotidiana per la verità e per il bene”.

*Mons. Antonio Suetta
Vescovo di Ventimiglia, San Remo*



LAVORO

IL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO

Firmato il rinnovo del CCNL: quali sono le novità

La ratifica dell'Ipotesi di Accordo, sottoscritta il 28 ottobre 2025 dalle associazioni datoriali Fidaldo e Domina e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilucs e Federcolf, segna la definitiva entrata in vigore del rinnovato contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del lavoro domestico.

Centinaia di migliaia di lavoratori e lavoratrici addetti ai lavori di cura possono ora fondare il proprio lavoro su una fonte di diritti adeguata ai mutamenti delle dinamiche sociali, dominate nella categoria dai fenomeni emergenti della denatalità e dell'aumento della speranza di vita, che impongono di sovvenire alle emergenze dell'invecchiamento della popolazione e dei sostenuti tassi immigratori.

Si vive più a lungo (gli anni in media che una donna può aspettarsi di vivere sono in Italia 85,5), quindi cresce l'incidenza delle patologie croniche, un fenomeno in aumento che incide sulla qualità della vita. Cala però lo stato di salute percepito (secondo l'Istat è al 67,1%), nonostante il nostro Paese si posizioni al quinto posto nella graduatoria mondiale dell'aspettativa di vita.

Già questi soli aspetti delle trasformazioni in atto indicano come i lavori di cura, di sostegno alla famiglia, di ausilio alle persone e alle loro cose, specialmente ai più piccoli, ai malati, agli anziani, pongano il lavoro domestico in un ruolo di primo piano nel soddisfare i bisogni sociali.

A questo ruolo deve corrispondere il riconoscimento sociale, in base ai parametri previsti dalla Costituzione: la quantità e la qualità del lavoro, di un lavoro che, per quel che attiene alla quantità, spesso si presta addirittura in regime di convivenza con il nucleo familiare degli assistiti, con una disponibilità agli interventi emergenziali, quindi, di 24 ore su 24 e, per quel che attiene alla qualità, è definito dalla

stessa qualità intrinseca di quello che viene affidato ai lavoratori, vale a dire ciò che ognuno di noi ha più a cuore, gli affetti e la casa.

Spetta alla contrattazione collettiva porre le basi giuridiche per questo riconoscimento, sia in termini di trattamento normativo che in termini di trattamento retributivo. Questo compito hanno assolto le parti sociali, apportando al CCNL del 2020 le modifiche qui esposte.

IL TRATTAMENTO NORMATIVO

Collocazione temporale dell'orario di lavoro

È stato inserito l'obbligo per il datore di lavoro di specificare nella lettera di assunzione (art. 6, lett. g, Ccnl), non soltanto la durata dell'orario di lavoro e la sua distribuzione, ma pure la sua collocazione temporale, per tale dovendosi intendere l'indicazione dei giorni e delle ore in cui inizia e termina la prestazione lavorativa, in modo da rendere meno difficoltose l'attuazione e la verifica dei tempi di lavoro, nella prospettiva dell'interpretazione della direttiva europea 2003/88/CE, formulata dalla Corte di Giustizia con la sentenza del 19 dicembre 2024 (C-664/23), secondo cui il diritto dell'Unione osta a una normativa nazionale che esenti i datori di lavoro domestico dall'obbligo di istituire un sistema che consenta di misurare la durata dell'orario di lavoro svolto dai collaboratori domestici, privando così questi ultimi «della possibilità di determinare in modo obiettivo e affidabile il numero di ore di lavoro effettuate e la loro ripartizione nel tempo».

Elementi costitutivi della retribuzione

È stato inserito l'obbligo per il datore di lavoro di indicare nella lettera di assunzione (art. 6, lett. j), gli elementi costitutivi della retribuzione nonché il periodo e le modalità di pagamento; il che potrà anche servire a contrastare

la assai poco commendevole prassi, attuata da alcuni nella redazione delle buste paga, di inserire nella retribuzione di ciascun mese il rateo di tredicesima mensilità e di trattamento di fine rapporto maturati nello stesso mese, ingenerando così in lavoratori poco avvertiti l'erronea percezione di una retribuzione diretta maggiore di quella effettiva e frustrando le loro attese di ricevere, a fine anno e a fine rapporto, quelle somme che sia il contratto collettivo che la consuetudine vogliono spettanti in coincidenza di tali eventi; ciò anche nell'ottica della sentenza n. 13525 del 2025 con cui la Corte di Cassazione ha sancito l'illegittimità dell'anticipazione del Tfr in busta paga ogni mese in maniera continuativa pur a seguito di un accordo con i dipendenti inserito nella lettera di assunzione.

Permessi per i caregiver

È stata prevista per i lavoratori domestici la possibilità di fruire dei permessi individuali retribuiti già previsti (art. 19 Ccnl), nonché di ulteriori permessi non retribuiti, su accordo tra le parti, per assistere familiari con grave disabilità certificata.

Supplenza di caregiver

È stata estesa la possibilità di assumere a tempo determinato assistenti familiari per sostituire collaboratori domestici che si assentino per assistere propri familiari in situazione di grave disabilità certificata (art. 7 Ccnl); l'assenza, in questi casi, non potrà ritenersi ingiustificata, specie se, come non di rado avviene, chi dev'essere sostituito indichi lui stesso un sostituto, magari un conoscente disposto ad occuparsi a tempo determinato.

Festività del 4 ottobre

È stata recepita la normativa legale e quindi inserita tra le festività nazionali e infrasettimanali (art. 16 Ccnl) quella del 4 ottobre, dedicata a San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia, dalla legge n. 151/2025;

Tutela della genitorialità

Si è esteso l'ambito delle tutele della

LAVORO

genitorialità (art. 25 Ccnl), che non riguardano soltanto le lavoratrici madri, ma pure i lavoratori padri, per promuovere una maggiore parità nello spirito che anima il testo unico sulla maternità e paternità (D.Lgs. n. 151/2001); e così:

- a) Il padre o il genitore intenzionale dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa; il congedo è fruibile entro lo stesso arco temporale, pure in caso di morte perinatale del figlio;
- b) dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità o di paternità alternativo e dell'eventuale congedo parentale, la lavoratrice e il lavoratore che ne fruiscono non possono essere licenziati, salvo che per giusta causa, e le eventuali dimissioni, sia della lavoratrice che del lavoratore, in tale periodo sono inefficaci e improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta o se non intervenute nelle sedi protette di conciliazione;
- c) per ogni figlio ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, senza maturazione di alcun istituto retributivo, secondo le seguenti modalità: la madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità e senza soluzione di continuità con esso, per un periodo continuativo non superiore a quattro mesi; il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, trascorso il periodo di con-

gedo di paternità alternativo e senza soluzione di continuità con esso, per un periodo continuativo non superiore a quattro mesi.

Chiarimenti

Le parti sociali hanno inteso formulare disposizioni a chiarimento di alcuni istituti contrattuali, nell'intento di prevenire l'insorgere di controversie; e così:

- a) è stato esplicitato (art. 35 Ccnl) che è onere del lavoratore in possesso della certificazione di qualità, di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019, comunicare per iscritto al datore di lavoro il conseguimento, anche in corso di rapporto di lavoro, di detta certificazione e consegnarne copia;
- b) è stato ribadito (art. 34 Ccnl) che i valori mensili convenzionali del vitto e dell'alloggio si ottengono moltiplicando per 30 quelli giornalieri.

IL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO**I minimi retributivi**

La fonte di rango primario in materia di equo salario è l'art. 36 Cost., che instaura il diritto di ogni lavoratore ad una retribuzione proporzionata alla qualità e alla quantità del lavoro e comunque sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa alla famiglia. Questo principio lo si trova versato in diverse fonti di legge ordinaria; in specie nell'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015 che, nel dettare la disciplina organica dei contratti di lavoro, individua i contratti collettivi «leader» in quelli stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, basando

il sistema sulla presunzione che l'estensione nazionale e la sottoscrizione di tali sindacati diano credibilità alla coincidenza tra salario legale e salario costituzionale.

Nel determinare le retribuzioni minime, l'art. 55 CCNL ha assunto a parametro di riferimento quella dei lavoratori conviventi inquadrati nel livello BS, per essi stabilendo un aumento di 100 euro mensili nell'arco del triennio di vigenza del nuovo contratto.

Variazione annuale dei minimi retributivi

C'era una volta l'indennità di contingenza, una voce della retribuzione introdotta a difesa del potere di acquisto dei salari, corrosa dall'aumento dei prezzi, cioè dall'inflazione; serviva ad adeguare in modo pressoché automatico le retribuzioni all'aumento dei prezzi dei beni di consumo, impedendo che il salario perdesse il suo valore reale.

Nel 1992 fu abolita e la mancata sostituzione con un meccanismo di adeguamento diverso è stata una concausa della depressione salariale peculiare del nostro Paese, nel quale negli ultimi anni si è registrata una perdita reale significativa del potere di acquisto dei salari, pure a causa dell'alta inflazione del periodo post-Covid. Questo fenomeno si è rivelato decisivo nello stimare da parte dell'Istat, nel suo Report sulle prospettive per l'economia italiana nel 2025-2026, pubblicato lo scorso 5 dicembre, che nel complesso le retribuzioni contrattuali in termini reali a settembre 2025 sono risultate inferiori dell'8,8% rispetto ai livelli registrati a gennaio 2021.

La contrattazione collettiva del lavoro domestico ha invece preservato anche dopo il 1992 un meccanismo di indicizzazione delle retribuzioni, seppure non del tutto soddisfacente, a ragione della sua copertura soltanto parziale della perdita di potere d'acquisto del salario: il Ccnl aveva istituito un'apposita «Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo» secondo le variazioni del costo della vita per le famiglie di impiegati e operai rilevate dall'Istat al 30 novembre di ogni anno, affidandone la convocazione al Ministero del lavoro. In caso di mancato accordo o di assenza delle parti, il Ministero era



LAVORO

delegato a determinare la variazione periodica della retribuzione minima, in misura pari all'80% della variazione Istat (al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio). Questa percentuale viene ora elevata al 90%, consentendo un recupero automatico pressoché pieno del valore reale della retribuzione.

Welfare sindacale

Lo «stato sociale» o «stato del benessere» (il «welfare state») si prefigge di garantire a tutte le persone l'accesso ai beni essenziali alla vita, attraverso la fruizione dei servizi sociali ritenuti a tal fine indispensabili; le iniziative dello stato sociale si fondano su tre pilastri: la sanità, la scuola, le pensioni, la cui manutenzione è demandata in via prevalente al «welfare pubblico», costituito dall'insieme delle prestazioni erogate, direttamente o indirettamente, dalla pubblica amministrazione. L'insufficienza del «welfare pubblico» a soddisfare tali bisogni ha indirizzato alla generazione di un «welfare privato», nel quale primeggia il «welfare sindacale», costituito dall'insieme delle prestazioni erogate in forza delle disposizioni della contrattazione collettiva.

Il Ccnl ha scelto la via dell'erogazione del welfare sindacale con il sistema della bilateralità, affidando l'erogazione delle prestazioni, allo stato essenzialmente volte all'assistenza sanitaria (la Cassa colf) e alla formazione professionale (la certificazione di qualità), a organismi paritetici sovvenuti con i contributi di assistenza contrattuale (art. 54 Ccnl).

Le parti sociali hanno ora concordato

(art. 53 Ccnl) di verificare inoltre, nel corso della vigenza del nuovo contratto, le condizioni affinché si possa accedere ai piani formativi attuati dai Fondi Paritetici Interprofessionali di cui all'art. 118 L. n. 388/2000, strumenti di finanziamento della formazione continua gestiti congiuntamente dai rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori destinando ad essi il contributo obbligatorio già versato all'Inps.

È rimasta invariata la definizione della sfera di applicazione del contratto:

«si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter ed altri profili professionali di cui al presente Ccnl), anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate»

(art. 1 Ccnl).

L'unico accenno ai lavoratori immigrati contenuto nel contratto collettivo è questo, anche se ben più dei due terzi della categoria sono costituiti da lavoratori stranieri. Ciò spiega perché la contrattazione collettiva resta lo strumento privilegiato per l'assorbimento dei flussi migratori che caratterizzano il tempo presente: il sindacato non conosce discriminazioni, ma anzi ontologicamente le dissolve; nel sindacato tutti sono «lavoratori», uniti nell'impegno comune per una condizione migliore. Perché, come è stato detto, «nessuno può fischiettare una sinfonia; ci vuole l'intera orchestra».

Armando Montemarano

NASpI: Chiarimenti sulla gestione delle assenze ingiustificate

Indicazioni su chi può richiedere il sussidio in caso di dimissioni per fatti concludenti o licenziamenti per giusta causa

La legge 203/2024 ha introdotto una modifica sostanziale nella **gestione delle assenze ingiustificate**: è stato stabilito che, se un lavoratore si assenta oltre il termine previsto dal contratto, o comunque per più di 15 giorni, senza motivazione, il datore di lavoro ha facoltà di considerare il rapporto risolto per **dimissioni per fatti concludenti**.

Questa specifica modalità di chiusura del rapporto, identificata con il codice "FC" nelle comunicazioni obbligatorie, comporta la **perdita automatica** del diritto alla NASpI, dal momento che la cessazione del rapporto di lavoro **viene considerata volontaria**.

Diversamente, in caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, anche se derivante da assenze ingiustificate protratte nel tempo, il lavoratore – se in possesso dei requisiti di legge – può accedere alla NASpI.

Questo vale anche quando il licenziamento segue un procedimento disciplinare per assenza ingiustificata.

Infine, si specifica che se il lavoratore invia le proprie dimissioni per giusta causa (come il mancato pagamento degli stipendi), anche dopo l'avvio della procedura per assenza ingiustificata da parte del datore di lavoro, queste prevarranno sulla risoluzione per fatti concludenti, salvaguardando l'accesso alla NASpI.

È quanto l'Istituto comunica con la circolare INPS 22 dicembre 2025, n. 154.



VITA ASSOCIATIVA

Api-Colf Palermo: una consultazione, un confronto, una condivisione

Il 2025 si è appena concluso e tirando le somme per la sede provinciale di Palermo è stato un anno intenso e ricco di esperienze e di emozioni, di attivismo, di collaborazioni, di sguardi attenti su ciò che accade nel mondo e soprattutto nel nostro territorio.

In particolare, oggi riflettiamo insieme su quanto l'associazione e il sindacato hanno vissuto negli ultimi mesi, dando risalto ad un evento importante tenutosi il 29 novembre presso i locali della sede di Palermo, un incontro per la "Consultazione" relativa all'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL sulla disciplina del lavoro domestico siglato da Federcolf unitariamente a Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs. La segretaria generale della Federcolf, Rita De Blasis è stata nostra ospite e portavoce delle importanti novità contrattuali conquistate, accolta da una assemblea di associati riuniti per l'occasione e resi partecipi, per la prima volta, all'approvazione dei risultati ottenuti al tavolo della contrattazione per il rinnovo del CCNL.

L'incontro ha permesso concretamente ai lavoratori di sentirsi parte di una sigla sindacale, attraverso

uno scambio di opinioni e soprattutto un confronto arricchito dall'esperienza di chi vive il lavoro domestico e conosce le innumerevoli fatiche quotidiane. Ciò ha dimostrato ai partecipanti che esiste una reale e concreta sinergia tra le tante sedi sparse in Italia e che si lavora su tanti livelli che non si fermano alla realtà palermitana.

Ci è stata restituita con grande soddisfazione una sincera gratitudine per la cura con cui si sono sentiti accolti e ascoltati. Sempre più le narrazioni ci raccontano di un lavoro faticoso e di scarso (a volte totale mancato) rispetto per le regole contrattuali, le motivazioni sono tante e diverse, a volte sono i tanti pregiudizi sociali che sminuiscono il valore del servizio prestato, a volte invece la difficoltà economica di famiglie monoredito che non hanno sostegno di una efficace politica del welfare soprattutto nel nostro territorio. Si sopravvive a tutto questo grazie ad una solidarietà concreta, alimentata da una costante attività di sensibilizzazione rivolta a lavoratori e famiglie, sempre più in cerca di assistenza. Grazie anche alla formazione operata per il tramite dei corsi finanziati da Ebincolf, corsi

in cui oltre alla professionalità dei docenti si conta sulla condivisione di valori, quali il rispetto per la persona, e un senso di umanità, nella società odierna sempre più urgente.

L'incontro è stato anche l'occasione per riflettere sulle tante difficoltà che le comunità straniere vivono cercando di integrarsi, dal problema abitativo a quello lavorativo, riflessioni maturate e condivise. Infine, sentiamo il dovere di ricordare una nostra giovane associata del Ghana, Grace, che stava frequentando il nostro corso polifunzionale con specializzazione *baby sitter* e che un sabato pomeriggio, al termine delle lezioni, durante il tragitto per il rientro a casa, purtroppo è rimasta coinvolta in un incidente mortale, notizia che ha sconvolto tutti noi.

Per concludere rivolgiamo il nostro sentito ringraziamento alla Sede Nazionale per aver dato una opportunità di partecipazione attiva alla contrattazione, che ha aggiunto un sapore di crescita nell'appartenenza alla Federcolf e all'Api-Colf.

Rosa De Luca



VITA ASSOCIATIVA

Api-Colf Roma: l'incontro di Natale

Come ogni anno, in prossimità del Natale, la sede provinciale di Roma ha organizzato il consueto incontro per celebrare con le sue associate la nascita del Signore e l'arrivo del nuovo anno. In una atmosfera gioiosa e conviviale, con musica natalizia di sottofondo, abbiamo condiviso qualche ora in spensieratezza così da allietare anche coloro che sono lontani dalla propria famiglia di origine.

La Presidente Provinciale ha espresso profondo apprezzamento per i numerosi presenti che hanno scelto di dedicare il proprio tempo alla comunità, preferendo il calore dell'incontro alla frenesia dello shopping natalizio. Ha inoltre sottolineato come l'Api-Colf sia un autentico luogo di appartenenza: una "seconda casa", dove si creano legami profondi e duraturi, che vanno ben oltre l'assistenza sindacale e i servizi offerti. A dare forza a queste parole, la testimonianza di un'associata che ci ringrazia per la nostra presenza costante nella sua vita da oltre trenta anni.

Abbiamo proseguito con il consueto gioco della tombola, tra il gioioso frastuono dei numeri e l'emozione dei premi vinti, anticipando un momento

di prezioso silenzio per accogliere le parole di mons. Pierpaolo Felicolo, nostro consulente ecclesiastico provinciale. Chiedendoci in che modo accogliamo la nascita del Signore, ci ha ricordato che la compassione individuale è la base per costruire una società più giusta e umana e che ogni singola azione, per quanto piccola sia, contribuisce a creare qualcosa di grande, poiché ogni gesto conta e fa la differenza in un'epoca segnata da povertà e dolore.

Grazie alle sue parole ci ha riconfermato il significato più profondo del Natale, trasformando un semplice pomeriggio di svago in un'occasione per nutrire lo spirito. Tra le risate e l'assaggio di un delizioso rinfresco, abbiamo condiviso parte della nostra cultura con persone provenienti da ogni angolo del mondo e portando nel cuore lo scambio di sorrisi ed auguri.

Un pomeriggio che ha rappresentato un'esperienza di arricchimento reciproco, al termine del quale cartelle, cartellone e numeri sono stati riposti nell'antica scatola donata tanti anni fa al nostro fondatore Padre Erminio Crippa.

Sede Provinciale di Roma



Napoli saluta l'avvocato Amedeo Palazzo

Il 25 dicembre è venuto a mancare improvvisamente l'avv. Amedeo Palazzo, legale della Federcolf di Napoli. La sua scomparsa ha scosso, oltre alla sua famiglia naturale, anche la famiglia Api-Colf e Federcolf di Napoli, come pure i suoi colleghi ed amici. Un legale stimato, una presenza rassicurante, un uomo capace di unire il rigore e l'umanità, capace di esercitare la sua professione con rispetto e gentilezza.

Ogni sua azione non era rappresentata solo da un semplice fascicolo che apriva, ma era una storia, una persona, un diritto da difendere con serietà e dedizione. Chi lo ha conosciuto, ricorda la sua disponibilità, la capacità di trovare il tempo per una parola di conforto, un consiglio, un gesto di vicinanza. Segni che hanno avuto un impatto concreto sulla vita dei tanti lavoratori del settore domestico che ha difeso e che comunque hanno avuto modo di conoscerlo. È stata una persona che trasmetteva con semplicità d'animo i valori in cui credeva: onestà, lealtà, rispetto. L'Api-Colf e la Federcolf di Napoli, nel ricordarlo, piangono non solo il professionista ma anche un uomo buono.

Filomena Navone



Bacheca

Proverbi

Non c'è gallina né gallinaccia,
che di gennaio l'uovo non faccia



Riflessioni

Gennaio, gennaio,
il primo giorno il più gaio,
fatto solo di speranza
chi ne ha tanta, vive abbastanza.

Gianni Rodari



Costituzione

Tutti sono tenuti a concorrere alle spese pubbliche in ragione della loro capacità contributiva.

Il sistema tributario è informato a criteri di progressività.

ART. 53



"Rare sono le persone che usano la mente, poche coloro che usano il cuore e uniche coloro che usano entrambi"

Rita Levi Montalcini

CASSA COLF:



Numero Verde
800 10 00 26

cassacolf.it



Una di famiglia

Scopri il nuovo piano sanitario CAS.SA. COLF

Prestazioni a favore dei datori di lavoro e dei lavoratori iscritti,
comprehensive di **trattamenti assistenziali sanitari e assicurativi.**



Ricovero e
convalescenza



Ticket
Sanità



Pacchetto
maternità



R.C.O.
e R.C.T.

Ente bilaterale
composto da
FEDERCOLF,
FILCAMS-CGIL,
FISASCAT-CISL,
UILTUCS,
in rappresentanza dei
lavoratori
e da **FIDALDO** e
DOMINA
in rappresentanza dei
datori di lavoro.

IMPEGNO

COLF - ASSISTENTI DOMICILIARI

MENSILE DELL'ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE ITALIANA COLLABORATORI FAMILIARI

ANNO LXXX • N. 1 • GENNAIO 2026

Direzione: 00167 Roma
Via Urbano II, 41/A
Tel. 06 6629378
c.c.p. 49030000
www.api-colf.it

Direttore Responsabile: **Rita De Blasis**

Spedito ai soci - Mensile - Autorizzazione del Tribunale
di Roma, n. 14023 del 16 Luglio 1971

Stampa: **STI-Roma** - Viale Charles Lenormant 112/114