

# AGIDAE

**RIVISTA BIMESTRALE  
DI FORMAZIONE  
E AGGIORNAMENTO**

- **NORMATIVO**
- **CONTRATTUALE**
- **GESTIONALE**

**PER L'ASSOCIAZIONE  
GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI  
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA**

**PER GLI ENTI NON PROFIT**

**ANNO X  
GENNAIO / FEBBRAIO  
2019**

**1**



**FONDER** è il Fondo Nazionale Interprofessionale Bilaterale per la formazione continua, che promuove e finanzia la formazione dei lavoratori degli Enti Religiosi, imprese e organizzazioni di qualsiasi settore.

---



## Orientati alla crescita.

**L'ADESIONE AL FONDO E' COMPLETAMENTE GRATUITA**

**NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO**

**NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI**

**L'OPPORTUNITA'  
PER FORMARE  
I DIPENDENTI  
A COSTO ZERO:**

- Istituti religiosi
- Scuole
- Ospedali
- Associazioni
- Enti di formazione
- Società di consulenza
- Imprese editoriali
- Industrie
- Altre organizzazioni

SOGGETTI COSTITUENTI:

---

PER INFORMAZIONI:

www.fonder.it - segreteria@fonder.it  
tel. 06 45752901 - Fax 06 85354600



# AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI  
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

## PRESIDENZA NAZIONALE

**P. Francesco Ciccimarra**

*Presidente*

**Sr. Teresita Moiraghi**

*Vice Presidente*

**Fr. Bernardino Lorenzini**

*Vice Presidente*

**Sr. Emanuela Brambilla**

*Segretaria*

**Sr. Maria Annunciata Vai**

*Tesoriere*

anno X - N. 1

Gennaio | Febbraio 2019

00198 Roma - Via V. Bellini 10  
Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111  
agidae@agidae.it - www.agidae.it

## AGIDAE

**Rivista bimestrale  
di formazione  
e aggiornamento**

- **Normativo**
- **Contrattuale**
- **Gestionale**

Per l'Associazione  
Gestori Istituti  
Dipendenti dall'Autorità  
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

**Direttore responsabile**

P. Francesco Ciccimarra

**Direzione**

P. Francesco Ciccimarra

**Redazione**

Emanuela Brambilla

Giorgio Capoccia

Isabella Ayme

Nicola Galotta

Francesco Macri

Armando Montemarano

Emanuele Montemarano

Paolo Saraceno

Maria Annunciata Vai

*Registrazione Tribunale di  
Roma n. 328 del 5-08-2010.*

*Poste Italiane S.p.A.*

*Spedizione in*

*Abbonamento Postale*

*70 % - C/RM/DCB*

*Grafica e stampa  
SER Graph Srl*

*Via Guido Reni, 54 - Roma*

*tel. 06 36 00 42 41*

*info@sergraph.it*

*www.sergraph.it*



L'AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica - fondata nel 1960, è un'associazione di Istituti che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (Scuole, Università Pontificie, Facoltà Ecclesiastiche, ISSR, Pensionati per studenti, Case di riposo e di assistenza, Case per ferie, Case per esercizi spirituali, Diocesi, Parrocchie, Seminari) e che, per il loro funzionamento, si avvalgono della collaborazione di personale dipendente. All'AGIDAE aderiscono anche Istituzioni ed enti laici che scelgono di adottare il CCNL.

L'AGIDAE stipula:

⇒ il CCNL Scuola con le OO.SS.:

- FLC CGIL,
- CISL SCUOLA,
- UIL SCUOLA,
- SNALS CONF.SA.L.,
- SINASCA;

⇒ il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo con le OO.SS.:

- F.P. CGIL,
- FISASCAT CISL,
- UILTuCS;

⇒ il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche con le OO.SS.:

- FLC CGIL,
- CISL Università,
- CISL Scuola,
- UIL RUA,
- SNALS CONF.SA.L.,
- SINASCA.

L'AGIDAE assiste gli associati nell'applicazione delle norme contrattuali, nei rapporti sindacali e nelle problematiche amministrative e gestionali.

## PRESENTAZIONE

Per iscriversi all'AGIDAE basta compilare ed inviare il modulo pubblicato nel sito [www.agidae.it](http://www.agidae.it) con l'indicazione dell'attività svolta (scolastica, universitaria o socio-assistenziale).

In caso di cooperative, società, associazioni, allegare copia dello statuto.

L'AGIDAE comunica l'accettazione formale e indica le modalità per effettuare il pagamento della quota associativa fissata per ciascun anno solare.

## ISCRIZIONI

## QUOTE ASSOCIATIVE

### QUOTE ASSOCIATIVE 2019

|                   |          |
|-------------------|----------|
| Istituti          | € 400,00 |
| Economi/Superiori | € 220,00 |
| Consulenti        | € 600,00 |

## VARIAZIONI E DISDETTE

Qualsiasi variazione di gestione, indirizzo o recapiti va comunicata per iscritto all'AGIDAE, come pure la cessazione di attività o la disdetta di iscrizione.

# sommario



EDITORIALE

- 4** Editoriale  
*P. Francesco Ciccimarra*



OSSERVATORIO

- 6** Costituzione Gruppo di lavoro per l'area della parità scolastica  
(Decreto MIUR n.0000036 del 18/01/2019)

- 8** Nomina membri Consiglio nazionale della Scuola cattolica  
(Decreto di nomina CEI n.89/2019)



ARTICOLI

- 10** Disabilità e integrazione effettiva nel mondo della scuola paritaria  
*Antonio Ivan Natali*

- 18** Il Sistema Globale: Progettare il futuro per una nuova competitività.  
Il sottosistema Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro. ...*continua a pag. 43*  
*Andrea Sorrentino e Andrea Natalini*



SCAFFALE

- 23** Statuti AGIDAE SALUS



ARTICOLI

- 43** Il Sistema Globale: Progettare il futuro per una nuova competitività.  
Il sottosistema Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro. ...*continua da pag. 22*  
*Andrea Sorrentino e Andrea Natalini*

- 50** Il Decreto n. 4/2019 del 28.01.2019. I trattamenti pensionistici "Quota 100"  
*Margherita Dominici*

- 56** Il piano di assistenza sanitaria integrativa per Religiosi: Accordo AGIDAE-  
UNISALUTE Garanzia di sostegno per non autosufficienti  
*Marco Conte*



IL PUNTO SU...

- 60** Sintesi della Legge 30 dicembre 2018 n.145 (Legge di Stabilità 2019)

- 64** Consulenza AGIDAE

P. Francesco Ciccimarra



*Dopo la faticosa approvazione della Legge di stabilità 2019, il Governo si è messo al lavoro per cercare di offrire risposte adeguate alle tante promesse annunciate in un contesto generale di grandi perplessità dovute all'incertezza della stabilità politica, alla tenuta dell'economia e delle imprese, che restano pur sempre il cardine ineludibile della ricchezza del Paese in termini di occupazione, posti di lavoro, sicurezza economica delle famiglie, ecc..*

*L'interesse dei media si è concentrato su tematiche di grande impatto sociale, quali ad es., il fenomeno migratorio collegato con quello della sicurezza, dell'inclusione, della sopportabilità dei costi economici e non solo, fenomeno che continua a scatenare contrastanti visioni di un modello di convivenza civile e di società multiculturale non sempre e non del tutto recepita e accettata.*

*I provvedimenti del Governo tentano di aprire squarci di un futuro più sostenibile attraverso interventi teoricamente idonei a rassicurare i più indigenti che non sono in grado di guardare al domani con un minimo di speranza. Il <reddito di cittadinanza>, la <pensione a quota 100>, ad esempio, appaiono tentativi estremi per rimediare a situazioni di evidente disagio sociale. Non è dato sapere se nella sostanza e nella forma saranno strumenti capaci di raggiungere gli obiettivi prefissati, dato che il timore che possano frantumarsi sulle sabbie mobili di un debito pubblico al limite della sostenibilità è molto elevato.*

*Nel settore dell'Istruzione annotiamo con favore l'impegno dell'attuale Ministro a seguire con attenzione i*

problemi della scuola paritaria. Il Gruppo di lavoro già insediato ed operativo ha iniziato ad affrontare con rigore alcuni dei temi più attuali, che si auspica possano trovare un risposta normativa definitiva. Si allude qui esplicitamente al superamento della questione del **sostegno degli alunni disabili**, che non può ulteriormente essere rinviato per le innumerevoli ricadute sul piano dei diritti delle persone direttamente coinvolte, delle famiglie interessate e non in grado di sostenere costi aggiuntivi per la frequenza scolastica dei propri figli, delle istituzioni scolastiche paritarie chiamate a provvedervi <a prescindere> senza sapere come. Un problema di tale importanza che tocca la dignità delle persone disabili non può essere demandato alle corti di giustizia, spesso neppure allineate, ma deve trovare nella legge la propria soluzione.

Il sistema della scuola paritaria attende risposte più efficienti in merito all'erogazione dei contributi dello Stato. Talvolta il colpevole ritardo nella erogazione delle risorse costringe le istituzioni a chiudere l'attività a causa di uno stato di asfissia economica che strangola le varie componenti dell'attività, non escluso il personale dipendente. Occorre depurare il sistema dalle inutili e farraginose pratiche della burocrazia anche a costo di incrementare i necessari controlli. Non è accettabile ormai la semplice presa d'atto della scomparsa delle istituzioni scolastiche paritarie (centinaia negli ultimi anni) a causa del ritardo inammissibile delle risorse economiche. E forse non sarebbe da escludere l'istituto della **<cessione del credito scolastico>** quale strumento necessario per assicurare un ordinato svolgimento dell'attività scolastica.

Al Ministero è stato chiesto di <aprire> finalmente alla scuola paritaria, dopo anni di deludente attesa, la possibilità di usufruire dei Fondi Strutturali Europei nell'attuazione del Piano Operativo Nazionale (PON) per la scuola per: investimenti nelle competenze, nell'istruzione e nell'apprendimento permanente (Asse 1); potenziamento delle infrastrutture scolastiche e le dotazioni tecnologiche (Asse 2); rafforzamento della capacità istituzionale e promozione di una amministrazione pubblica efficiente (Asse III); assistenza tecnica (Asse IV). Per una scuola che guarda al futuro.

Quasi in concomitanza con la scadenza del CCNL SCUOLA (31/12/2018) si è finalmente dato vita all'**Assistenza Sanitaria Integrativa** per tutti i lavoratori dipendenti dall'Istituzioni Agidae, del settore scuola, del settore Università, del settore socio Sanitario Assistenziale. Si tratta, come è noto, di una misura contrattuale obbligatoria, prevista dai tre CCNL e **destinata in maniera esclusiva all'assistenza sanitaria integrativa dei lavoratori**. In questa ottica, il Consiglio Direttivo dell'Agidae ha stabilito che **con decorrenza 01 gennaio 2019 i gestori dovranno riconoscere per ogni lavoratore dipendente un contributo mensile di 5 euro**. Seguiranno a breve le istruzioni tecniche e pratiche per il relativo versamento. Dopo l'ASI per le religiose e i religiosi, costituita dall'Agidae nel 2018 con UNISALUTE SPA, il sistema di assistenza sanitaria integrativa viene così esteso alle decine di migliaia di lavoratori operanti nelle tantissime istituzioni AGIDAE. La tutela della salute è stata ritenuta meritevole di grande attenzione per tutti coloro, religiosi e laici, che operano nelle nostre strutture di vita e di apostolato. Un grande sforzo organizzativo, espressione anche della condivisione di quasi tutte le OO.SS. che sottoscrivono i CCNL Agidae, **Un minimo contributo (5 euro!) per un grande risultato: il bene ineguagliabile della salute.**



## *Costituzione Gruppo di lavoro per l'area della parità scolastica (Decreto MIUR n.000036 del 18/01/2019)*



*Ministero dell'Istruzione,  
dell'Università e della Ricerca*

### **Art. 1 (Gruppo di lavoro per l'area della parità scolastica)**

1. E costituito presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca un Gruppo di lavoro per l'area della parità scolastica.

2. Il Gruppo di lavoro è dotato di compiti di consulenza, proposta e supporto tecnico, scientifico e metodologico nell'area della parità scolastica. Esso individua, tra l'altro, strumenti ed interventi di sostegno e supporto da fornire alle scuole paritarie e, ai fini della semplificazione del sistema delle scuole paritarie, tiene conto dei sistemi vigenti, anche in altri Paesi europei.

### **Art. 2 (Composizione)**

1. Il Gruppo di lavoro è presieduto dal Capo del Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione Ministro, dott.ssa Carmela Palumbo, ed è composto come segue:

- a) dott.ssa Maria Assunta Palermo, Direttore generale per gli ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione;
- b) dott.ssa Gianna Barbieri, Direttore generale per i contratti, gli acquisti e per i sistemi informativi e la statistica;
- c) dott. Ettore Acerra, Coordinatore dei Servizi Ispettivi;
- d) Don Mario Zaninelli, esperto;
- s) dott. Nicola Mercurio, consigliere del Ministro;
- f) Padre Francesco Ciccimarra, Presidente dell'AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica;



- g) Prof.ssa Virginia Kaladich, Presidente della FIDAE - Federazione di Istituti di Attività Educative;
- h) dott. Antonio Trani, Segretario nazionale aggiunto della FISM - Federazione Italiana di Scuole Materne;
- i) Avv. Marco Masi, Presidente della FOE - Federazione Opere Educative;
- l) Prof. Benedetto Scoppola, Presidente dell'ONM - Opera Nazionale Montessori;
- m) Ing. Luigi Sepiacci, Presidente dell'ANINSEI - Associazione Nazionale Istituti Non Statali di Educazione e di Istruzione;
- n) dott. Giancarlo Frare, Presidente dell'AGESC - Associazione Genitori Scuole Cattoliche;
- o) dott. Jacopo Grasso, Rappresentante del MSC - Movimento Studenti Cattolici;
- p) dott. Giovanni De Marchi, Presidente FAES - Associazione Famiglia e Scuola;
- q) dott. Fabio Napolitano, Presidente FILINS — Federazione Italiana licei linguistici e istituti non statali;

2. Il Gruppo di lavoro può audire esperti esterni, competenti nelle materie trattate e chiamati ad intervenire alle riunioni in relazione agli argomenti iscritti all'ordine del giorno.

### **Art. 3 (Supporto tecnico amministrativa e Segreteria)**

1. La funzione di supporto tecnico - amministrativo del Gruppo di lavoro è svolta dall'Ufficio VII della Direzione generale per gli ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione - Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione.

2. Le funzioni di Segreteria del Gruppo di lavoro sono assicurate da due unità di personale individuate dal Capo Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione.

### **Art. 4 (Durata)**

1. Il Gruppo di lavoro rimane in carica per tre anni dalla data di adozione del presente decreto.

### **Art. 5 (Oneri)**

1. La partecipazione al Gruppo di lavoro è a titolo gratuito e ai componenti dello stesso, agli esperti di cui all'articolo 2, comma 2, nonché ai soggetti che svolgono le funzioni di cui all'art. 3 non è corrisposto alcun compenso, gettone o altro emolumento comunque denominato. Le eventuali spese di missione sono poste a carico dell'Ente di appartenenza.

# 3

## Osservatorio



### ***Nomina membri Consiglio nazionale della Scuola cattolica*** *(Decreto di nomina CEI n.89/2019)*

CONFERENZA EPISCOPALE ITALIANA

**CONSIGLIO NAZIONALE DELLA SCUOLA CATTOLICA**

PROT. N. 01/19/ESU

ROMA, 7 febbraio 2019

Gent.mi/me,

a seguito del rinnovo da parte della Presidenza della CEI del nuovo Consiglio Nazionale per la Scuola Cattolica, di cui Lei è chiamato a far parte per il prossimo triennio, mi pregio di trasmettere copia del decreto di nomina, insieme alle felicitazioni della stessa Presidenza per la fiducia accordata, a cui unisco anche il mio vivo augurio.

Le anticipo che la prima riunione è fissata per giovedì 28 marzo a Roma, dalle ore 10,30 alle ore 13,30; seguirà regolare convocazione e ordine del giorno.

Cordialmente.

*Ernesto Diaco*

Prof. Ernesto Diaco  
direttore

# Conferenza Episcopale Italiana

Prot. N. 89/2019

## LA PRESIDENZA DELLA CONFERENZA EPISCOPALE ITALIANA

- VISTO l'art. 6 dello statuto del Consiglio Nazionale della Scuola Cattolica;
- AI SENSI dell'art. 28, lett. i) dello statuto della Conferenza Episcopale Italiana,

nella riunione del 14 gennaio 2019 ha nominato membri del Consiglio Nazionale della Scuola Cattolica per il triennio 2019-2022:

*a) membri designati dai rispettivi organismi:*

- per la CISM: Don Roberto DAL MOLIN, SDB;
- per l'USMI: Suor Anna Monia ALFIERI, IM;
- per la FISM: Don Gesualdo PURZIANI (Senigallia); Dott.ssa Biancamaria GIRARDI; Dott.ssa Lucia STOPPINI; Dott. Antonio TRANI; Dott. Giannino ZANFISI; Avv. Stefano GIORDANO;
- per la FIDAE: Suor Clara BIELLA, ISM; Prof. Francis CONTESSOTTO; Padre Vitangelo Carlo Maria DENORA, SJ; Suor Mariella D'IPPOLITO, FMA;
- per la CONFAP: Suor Laurotta VALENTE, FMA;
- per l'AGESC: Dott. Claudio MASOTTI;

*b) Membri di diritto:*

- S.E.R. Mons. Mariano CROCIATA, Vescovo di Latina - Terracina - Sezze - Priverno, Presidente della Commissione Episcopale per l'educazione cattolica, la scuola e l'università;
- Prof. Ernesto DIACO, Direttore dell'Ufficio Nazionale per l'educazione, la scuola e l'università;
- Prof. Sergio CICALTELLI, Coordinatore scientifico del Centro Studi per la Scuola Cattolica;
- Dott. Luigi MORGANO, Segretario Nazionale FISM;
- Prof.ssa Virginia KALADICH, Presidente Nazionale FIDAE;
- Dott. Giancarlo FRARE, Presidente Nazionale AGESC;
- Padre Francesco CICCIMARRA, B, Presidente Nazionale AGIDAE;
- Don Massimiliano SABBADINI (Milano), Presidente Nazionale CONFAP;

*c) membri di libera nomina:*

- Dott.ssa Paola VACCHINA; Avv. Marco MASI; Jacopo GRASSO; Comm. Liliana BERIOZZA; Don Guglielmo MALIZIA, SDB.

Roma, 30 gennaio 2019

  
Gualtiero Card. Bassetti  
Presidente





## ***Disabilità e integrazione effettiva nel mondo della scuola paritaria***

### **1. La definizione di “handicap grave” e la sua proclamazione**

**L** / integrazione effettiva dei soggetti disabili, specie in ambito scolastico, costituisce uno dei mezzi attraverso i quali si esplica la loro personalità.

Dalla logica dell'integrazione, informata al forzato adattamento del “diverso” al contesto dei cc.dd. normodotati, si è passati alla diversa logica dell'**inclusione**, che richiede l'adozione degli accorgimenti necessari ad assicurare a tutti i soggetti che, pur non affetti da una minorazione fisica o psichica, versino in una posizione di debolezza, la concreta possibilità di godere di tale diritto soggettivo perfetto e incompressibile nel suo nucleo essenziale.

L'inclusione è oggi la logica prevalente anche a livello internazionale, come risulta chiaramente enunciato dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.

La piena partecipazione del disabile è riconosciuta fra i principi cardine della Convenzione, e più specificamente nell'art.24, in materia di diritto all'istruzione.

Anche la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea riconosce all'art. 26 il diritto di inserimento dei disabili, statuendo espressamente che ***“l'Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità”***.

A livello di fonti sovranazionali, l'art.2 del Primo Protocollo della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, primo comma, statuisce che ***“il diritto all'istruzione non può essere rifiutato a nessuno”***.

Ed è noto che lo Stato italiano sia tenuto al rispetto degli obblighi internazionali, tra cui quelli convenzionali, derivanti dalla Cedu che rappresentano norme interposte, integratrici della disposizione costituzionale

con conseguente indiretto rilievo delle stesse, ai fini del giudizio di costituzionalità.

Il nuovo art. 117 Cost. prevede espressamente che "la potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali".

Orbene, la Corte Edu, nella causa Belgian Linguistic, ha affermato il principio per cui la formulazione in negativo del primo comma dell'art.2 non preclude la configurabilità di un diritto soggettivo vero e proprio, a fronte del quale sussiste a carico degli Stati aderenti l'obbligo di garantire un livello minimo di prestazioni il cui mancato raggiungimento avrebbe l'effetto di negare in concreto il diritto.

| Dove  | Mentre   |
|---|--|
| <b><i>l'integrazione</i></b>  | <b><i>l'inclusione</i></b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>È una situazione</b></li> <li>• <b>Ha un approccio</b> compensatorio</li> <li>• <b>Si riferisce esclusivamente</b> all'ambito educativo</li> <li>• <b>Guarda al singolo</b></li> <li>• <b>Interviene prima sul soggetto e poi sul contesto</b></li> <li>• <b>Incrementa una risposta</b> specialistica</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>È un processo</b></li> <li>• <b>Si riferisce alla globalità</b> delle sfere educativa, sociale e politica</li> <li>• <b>Guarda a tutti gli alunni</b> (indistintamente/differentemente) e a tutte le loro potenzialità</li> <li>• <b>Interviene prima sul contesto, poi sul soggetto</b></li> <li>• <b>Trasforma la risposta specialistica in ordinaria</b></li> </ul> |

Emblematica è la presa di posizione della Corte EDU anche in relazione alla creazione di classi "speciali", in quanto manifestazione di un trattamento deteriore basato sull'appartenenza ad un gruppo etnico, crea discriminazioni in violazione delle previsioni della convenzione.

Sotto il profilo dell'ordinamento interno, plurime sono le disposizioni richiamabili tra cui l'art. 2 Cost. e l'art. 3 Cost. in materia di uguaglianza formale e sostanziale.

Sotto il profilo della giurisprudenza della Corte Costituzionale, nel 2010, il Giudice delle Leggi è stato investito della questione di legittimità di due previsioni contenute nella L. n.244/2007 (Legge finanziaria per il 2008), le

quali, modificavano *in peius* il regime normativo previgente in materia di insegnanti di sostegno.

La legge 244/2007 aveva, infatti, precluso la possibilità d'assegnare per l'intero monte orario un insegnante di sostegno "dedicato" agli alunni affetti da handicap particolarmente gravi. La Corte rilevava che le misure previste nella legge finanziaria avevano determinato una negazione dei principi su cui si fondava la legislazione speciale in materia di istruzione e disabilità, ledendo l'interesse ad un'effettiva assistenza didattica, poiché veniva negato il diritto all'integrazione scolastica proprio a quei soggetti che versavano in condizioni di più grave disabilità.

Questi i passaggi argomentativi attraverso cui la Corte è pervenuta alla declaratoria dell'illegittimità costituzionale delle disposizioni sopra indicate: 1) i disabili non sono un gruppo omogeneo. Occorre pertanto procedere all'individuazione delle misure più opportune sul piano dell'istruzione e dell'integrazione scolastica che rendano possibile a ciascun disabile il suo completo inserimento nella società; 2) la scelta operata dal legislatore di sopprimere la previsione che consentiva di assumere insegnanti di sostegno a tempo determinato non è giustificabile. Ciò, in quanto detta norma costituisce uno degli strumenti attraverso i quali è reso effettivo il diritto fondamentale all'istruzione del disabile grave.

La ratio della norma, che prevede la possibilità di stabilire ore aggiuntive di sostegno, è, infatti, quella di apprestare una specifica forma di tutela ai disabili che si trovino in condizione di particolare gravità.

Si tratta, dunque, di un intervento specifico e mirato, con finalità di personalizzazione dell'offerta educativa, avendo riguardo alla specifica tipologia di handicap da cui è affetta la persona de qua.

La soluzione individuata dalla Corte si è fondata su un bilanciamento fra il diritto allo studio del disabile e l'esigenza di contenimento della spesa pubblica, ad esito del quale essa accorda prevalenza al primo. Il problema che la pronuncia della Corte Costituzionale evidenzia è se la quantità e qualità delle prestazioni erogate dallo Stato possano essere sottoposte a sindacato giudiziale, e ciò in quanto il vaglio dei giudici investirebbe scelte attinenti alla politica della spesa.

La soluzione adottata dalla Corte risulta comprensibile attraverso i seguenti passaggi argomentativi: esiste un livello minimo- non reversibile- di talune prestazioni cui è tenuto lo Stato a garanzia del soddisfacimento di diritti individuali inviolabili; la compressione degli stessi non può essere giustificata da esigenze di contenimento della spesa pubblica; i tagli alla spesa pubblica

non possono quindi essere tagli orizzontali, perché essi metterebbero tutti gli interessi sullo stesso piano.

D'altronde, il diritto all'istruzione di coloro che hanno specifiche esigenze, diverse da quelle dei normodotati, e modulato su tali

ultime, può considerarsi mera applicazione del principio di uguaglianza sostanziale di cui all'art. 3 comma 2, Cost.

Dunque, da una visione propriamente "medica", condotta sul piano terapeutico volta ad assicurare un'assistenza al disabile nel presupposto di una sua "malattia", e cioè di una sua "anormalità", e dunque escludente, si è passati ad una visione "sociale", ad una **strategia dell'inclusione**, nel presupposto che il disabile possa far parte attiva della comunità.

La diversità, lungi dall'essere sinonimo d'inferiorità, impone risposte personalizzate a bisogni specifici. La stessa definizione di "disabilità" è evocativa di una diversa abilità, di una "capacità residua", che non viene come in passato pregiudizialmente negata, ma, al contrario, riconosciuta, da un lato, come esistente, pur con tutte le sue particolarità, e, dall'altro, ritenuta meritevole di valorizzazione.

Conclusivamente, si può osservare che il diritto all'istruzione degli alunni diversamente abili è stato oggetto d'un processo evolutivo nazionale e sovranazionale improntato alla necessità di garantire un trattamento adeguato agli specifici bisogni speciali delle categorie "svantaggiate".

L'ART.2 DEL PRIMO PROTOCOLLO DELLA CONVENZIONE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO, PRIMO COMMA, STATUISCE CHE **"IL DIRITTO ALL'ISTRUZIONE NON PUÒ ESSERE RIFIUTATO A NESSUNO"**.

## 2. La disciplina vigente delle scuole paritarie in materia di integrazione scolastica.

Dai principi dell'ordinamento in materia di diritti delle persone con disabilità deriva, secondo quanto si desume dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, **che è compito della Repubblica adottare i provvedimenti che rendano effettivo il diritto allo studio di queste persone, con particolare riferimento alla disponibilità di personale appositamente qualificato, docente e non docente (art. 8, comma 1, lett. d), ed è compito dello Stato garantirne il diritto all'educazione e all'istruzione nelle sezioni di scuola materna e nelle classi comuni delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado (art. 12, L. n. 104/1992).** A tal fine, nelle scuole devono essere garantite

attività di sostegno mediante l'assegnazione di docenti specializzati (art. 13, comma 2).

Ai sensi della L. n. 62 del 2000, le scuole paritarie private fanno parte, accanto alle scuole statali, del sistema nazionale di istruzione.

Svolgendo un servizio pubblico, le scuole paritarie accolgono chiunque, accettandone il progetto educativo, richieda di iscriversi, compresi gli alunni e gli studenti con handicap, e assicurano l'applicazione delle norme vigenti in materia di inserimento di studenti con handicap o in condizioni di svantaggio.

Nel sistema così delineato, la scuola statale e quella paritaria devono garantire i medesimi standard qualitativi: il sostegno scolastico degli alunni e degli studenti disabili è presupposto e condizione indefettibile per il riconoscimento, e il mantenimento, della parità della scuola privata paritaria, dovendo questa in ogni caso garantire al minore portatore di handicap le medesime condizioni di frequenza e di apprendimento assicurate dalla scuola statale, e quindi il sostegno specializzato nella misura necessaria, secondo quanto stabilito in sede di piano educativo individualizzato.

Come evidenziato dalla Suprema Corte con la pronuncia n.9966 del 2017, a Sezioni Unite, *"il soggetto obbligato sostanziale a garantire all'alunno disabile iscritto ad una scuola privata paritaria il servizio educativo e ad assicurargli le medesime prestazioni di supporto dell'insegnante di sostegno di cui egli usufruirebbe qualora fosse iscritto ad una scuola statale, è la stessa scuola privata paritaria; è nei confronti di questa che va indirizzata la pretesa ad ottenere il sostegno specializzato nella misura accertata come necessaria in concreto nel piano educativo individualizzato"*.

L'attuale disciplina di settore evidenzia, peraltro, che lo Stato concorre, mediante la corresponsione di contributi, all'assolvimento dell'obbligo della scuola privata paritaria di realizzare il diritto fondamentale all'istruzione dell'alunno disabile.

Il sistema normativo da tempo riconosce la partecipazione dello Stato agli oneri economici derivanti dall'applicazione della L. n. 104 del 1992, mediante apposite provvidenze, sul rilievo, evidentemente, che l'assegnazione di un insegnante di sostegno richiede l'erogazione di prestazioni ulteriori rispetto a quelle ordinarie. Tali provvidenze sono dirette, non già a finanziare l'istituzione della scuola privata, ma a rendere concretamente possibile, da parte di questa in quanto parte del sistema nazionale di istruzione, l'impegno verso l'accoglienza e l'integrazione scolastica del disabile e la garanzia dell'effettività del suo diritto all'istruzione.

È significativa, in questa direzione, lo stessa L. n. 62 del 2000, la quale, nel dettare norme sulla parità scolastica, prevede, al comma 14 dello stesso



articolo 1, l'autorizzazione, a decorrere dall'anno 2000, della spesa di L. 7 miliardi di lire "per assicurare gli interventi di sostegno previsti dalla L. 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, nelle istituzioni scolastiche che accolgono alunni con handicap".

La disciplina di fonte primaria - che si completa con il Decreto Legge 5 dicembre 2005, n. 250, articolo 1-bis, (*Misure urgenti in materia di scuola, università, beni culturali ed in favore di soggetti affetti da gravi patologie*), e con la L. 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, comma 636, (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - Legge finanziaria 2007*) - ha avuto un seguito attuativo con il Decreto Ministeriale 21 maggio 2007, il quale prevede, all'articolo 8, che ***alle scuole paritarie di ogni ordine e grado, le quali accolgono studenti certificati per handicap in base alla L. n. 104 del 1992, effettivamente iscritti e frequentanti, "è assegnato un contributo annuale per ogni alunno certificato", che "potrà essere differenziato per i diversi gradi di istruzione"***, stabilendo anche, all'articolo 5, comma 3, che ***"alle scuole primarie paritarie con convenzioni di parifica o convenzionate ex L. n. 27 del 2006 è altresì riconosciuto il contributo annuale... riferito a 24 ore settimanali di sostegno di alunni certificati in base alla L. n. 104 del 1992... parametrato in relazione al numero di ore di sostegno riconosciute dal gruppo di lavoro provinciale sull'handicap e previste in convenzione"***.

Analoghe disposizioni sono contenute nei decreti ministeriali che hanno stabilito, per gli anni scolastici successivi, criteri e parametri per l'assegnazione di contributi per l'inserimento dell'handicap nella scuola paritaria (si tratta del Decreto Ministeriale 18 marzo 2009, n. 34, del Decreto Ministeriale 4 novembre 2009, n. 89, del Decreto Ministeriale 25 marzo 2011, n. 25, e del Decreto Ministeriale 26 marzo 2012, n. 24).

A sua volta, il Decreto del Presidente della Repubblica 9 gennaio 2008, n. 23, nel dettare il regolamento in materia di convenzioni con le scuole primarie paritarie, contempla la previsione di un contributo annuo da assegnare alle scuole primarie paritarie che hanno stipulato l'apposita convenzione, modulato con riguardo, tra l'altro, al *"numero di ore di sostegno per gli alunni disabili previste dal piano educativo individualizzato"* e al *"numero di ore di sostegno integrativo necessarie per alunni in difficoltà di apprendimento su progetto aggiuntivo"*.

Sempre a livello di ricognizione normativa, va evidenziata la L. 26 maggio 2016, n. 89 (di conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 29 marzo 2016, n. 42), la quale introduce, a decorrere dall'anno 2017, la corresponsione di ***un contributo alle scuole paritarie di cui alla L. n. 62 del***

**2000, "in proporzione agli alunni con disabilità frequentanti, nel limite di spesa di 12,2 milioni di euro annui".**

Allo stato della disciplina attuale, le provvidenze finanziarie dello Stato, lungi dal risolversi in un trasferimento allo Stato dell'intero costo sostenuto dalla scuola privata per retribuire l'insegnante di sostegno assunto dalla stessa scuola privata, rappresentano piuttosto **un contributo a parziale copertura di quel costo**: un contributo la cui misura è fissata - come stabilisce il Decreto del Presidente della Repubblica n. 23 del 2008 - nel limite dello stanziamento di bilancio sull'apposito capitolo di spesa e che è parametrato, tra l'altro, al numero di ore di sostegno previste dal piano educativo individualizzato.

Tale trattamento differenziato fra scuola statale e paritaria si traduce, *in primis*, in livelli inadeguati degli interventi che è compito dello Stato garantire e nella violazione del diritto all'integrazione dell'alunno disabile, ove la scuola privata non sia in condizioni di assicurare la copertura finanziaria dell'insegnamento di sostegno. Ciò, con inammissibile e ingiustificata discriminazione tra gli alunni disabili della scuola statale e quelli delle scuole paritarie.

A tal fine, è richiamabile non solo il principio costituzionale di eguaglianza ma anche l'art. 14 della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, ratificata e resa esecutiva con legge 4 agosto 1955, n. 848: **«Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione»**. All'art. 14 della CEDU corrisponde l'art. 21 (non discriminazione) della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, che dispone: **«È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali»**.

Per discriminazione — secondo la giurisprudenza Cedu — si intende il fatto di trattare in maniera diversa, senza giustificazione oggettiva e

ragionevole, persone che si trovano, in un determinato campo, in situazioni comparabili.

Tale è quanto accade, in relazione al diritto al sostegno, fra alunni di scuole paritarie e scuole statali.

Inoltre, tale diversificazione del regime giuridico origina una discriminazione fra scuola paritaria e statale, contraria non solo al principio di uguaglianza, ma anche alla libertà comunitaria di prestazione di servizi e al generale divieto, eurounitario, di discriminazione.

Inoltre, rende difficoltoso il controllo degli USR sull'effettivo utilizzo della quota di finanziamento erogata alle scuole e sul possesso dei titoli da parte dei docenti di sostegno.

Fondato è anche il timore che lo Stato italiano possa essere evocato in giudizio di fronte alle Corti sovranazionali ed, in particolare, davanti alla Cedu, con insostenibili esborsi a carico dell'erario; esborsi che, ricomprendendo eventuali pretese risarcitorie, potrebbero superare apprezzabilmente quelli necessari per porre fine alla suddetta discriminazione.

Sarebbe auspicabile, pertanto, che - nell'ambito della disciplina generale della promozione dell'inclusione scolastica degli studenti con disabilità, introdotta dal D.Lgs. 13 aprile 2017, n. 66 - il problema del sostegno scolastico fosse regolato in modo omogeneo per le scuole pubbliche statali e per quelle private paritarie, prevedendo, al contempo, l'obbligo, per queste scuole, di stipulare contratti individuali di lavoro per il personale insegnante che rispettino i contratti collettivi nazionali di settore, istituito dall'art. 1, comma 4, lettera e), L. n. 62/2000.

All'uopo, sarebbe sufficiente l'aggiunta al D.Lgs. n. 66/2017 di un articolo del seguente tenore:

*«Art. 10-bis - Scuole paritarie*

*1. Le risorse per il sostegno didattico di ciascun avente diritto, a carico del bilancio dello Stato, sono assegnate dall'USR alle scuole paritarie di cui alla legge 10 marzo 2000, n. 62, in base alla proposta formulata dal gestore, con le modalità e i criteri di cui alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 10, nell'ambito delle risorse disponibili, nel rispetto del principio nazionale e sovranazionale di uguaglianza e non discriminazione rispetto alle scuole pubbliche.*

*2. La scuola paritaria, assegnataria delle risorse di cui al precedente comma, deve garantire a ciascun avente diritto un numero di ore di docenza di sostegno pari a quelle individuate in sede di elaborazione del piano educativo individualizzato, da remunerarsi in base ai minimi retributivi determinati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro applicata al rapporto con il docente di sostegno.».*

Andrea Sorrentino e Andrea Natalini



***Il Sistema Globale: Progettare il futuro per una nuova competitività. Il sottosistema Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro***

**S**i è spesso abituati ad osservare e concepire sistemi di gestione che trattano gli adempimenti a norme cogenti e volontarie, con approcci singoli, dedicati, presupponendoli culturalmente incompatibili, in un'ottica tutt'altro che sistemica dell'Organizzazione.

Nella maggior parte delle realtà infatti, non si ha una visione cosiddetta "globale" e non si percepiscono, le forti assonanze, le connessioni e le interazioni presenti in maniera esplicita ed implicita tra i vari processi delle organizzazioni. Tale esigenza sta emergendo sempre più come richiesta per consolidare le gestioni delle opere in un'ottica di minimizzazione dei costi e per ovviare anche alla complessità e specializzazione delle varie attività (Es. Scuole, Case di Riposo etc...).



Agiqualitas, nel corso degli anni, ha proposto varie soluzioni concrete per rispondere a questa necessità delle Congregazioni:

- creare un sistema di holding/rete tra tutte le opere della medesima Congregazione da certificare secondo la UNI EN ISO 9001;
- specializzare le figure professionali all'interno delle organizzazioni con la certificazione delle competenze<sup>1</sup>;
- ultima ma non meno importante, creare all'interno delle opere - nei vari processi in cui si articola il lavoro quotidiano - un sistema di gestione

<sup>1</sup> Capoccia G., Natalini A., (2018) «Certificazione delle Competenze: la figura professionale del Coordinatore didattico nelle Scuole Paritarie. Prerequisiti, requisiti di conoscenza e abilità per la competenza», in RIVISTA BIMESTRALE DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO AGIDAE n. 1, Anno IX, Gennaio-Febbraio 2018, Area Qualità, pp. 10-25.

globale implementando il Sistema di Gestione Qualità con le altre normative che agiscono sulle attività<sup>2</sup> tramite la formazione e i laboratori.

Nei vari corsi che Agiqualitas ha erogato nell'ultimo anno - come ad esempio a Campello sul Clitunno per il corso sulle organizzazioni che operano in settori sanitari<sup>3</sup> oppure in quello a Roma per il corso sugli Istituti scolastici<sup>4</sup> - la proposta di costruire un sistema globale, che adotti un modello più ampio basato sulla misura e sul miglioramento continuo capace di gestire tutti i processi ed i requisiti volontari e cogenti dell'organizzazione, è diventata un'esigenza per sostenerne la competitività.

### Come implementare la Sicurezza e salute sui luoghi di Lavoro in un sistema globale incentrato sulla ISO 9001.

L'approccio sistemico trova evidenza a fronte di :

- un sistema di gestione per la qualità certificato secondo la norma **ISO 9001**<sup>5</sup> (norma volontaria);
- la norma **ISO 45001**<sup>6</sup> che indica i requisiti di un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro (norma volontaria);
- il **D.Lgs. 81/2008**<sup>7</sup> che disciplina la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (norma cogente).

Scopo di questa trattazione è far emergere quanto l'interazione sistemica crei una gestione globale per la Qualità incorporando la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Cominciando ad osservare la gestione, sia essa per la Qualità sia essa per la Sicurezza, l'ottica comune e globale è sicuramente un approccio per processi tenendo conto del ciclo di Deming (Plan-Do-Check-Act).

<sup>2</sup> Capoccia G., Natalini A., (2018) «Il “Sistema Globale”: Progettare il futuro per una nuova competitività.», in RIVISTA BIMESTRALE DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO AGIDAE n. 4, Anno IX, Luglio-Agosto 2018, Area Formazione, pp. 31-40.

<sup>3</sup> Corso di Formazione Agiqualitas “Il “Sistema Globale” nell’ottica dell’accreditamento delle Strutture Sanitarie e Socio Sanitarie”, Novembre-Dicembre 2018.

<sup>4</sup> Corso di Formazione Agiqualitas “La gestione delle Istituzioni Scolastiche in un “Sistema Globale” (Laboratorio)”, Dicembre 2018.

<sup>5</sup> UNI EN ISO 9001:2015 “Sistemi di gestione per la qualità – Requisiti”.

<sup>6</sup> UNI ISO 45001:2018 “Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l’uso”. La ISO 45001 è una norma volontaria applicabile a tutte le organizzazioni che hanno come finalità quella di fornire dei criteri di gestione per tutte le attività che riguardano la salute e sicurezza sul lavoro.

<sup>7</sup> Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 e recante “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.

L'approccio confluisce per tutte le norme in un sistema di gestione, da attuare



ed implementare in un'ottica di miglioramento continuo (concetto fondante nella ISO 9001, nella 45001 e nel T. U. D.Lgs. 81/08) e capace di rispondere alle esigenze delle parti interessate in maniera da valorizzare il modus operandi. Sia per la ISO 9001 in generale, che per la Sicurezza, in funzione della valutazione ed il contenimento del rischio, si devono:

- Individuare i processi, la loro

sequenza e loro interazione;

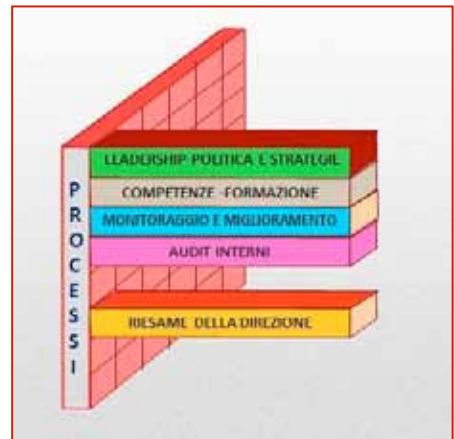
- Determinare che i criteri e i metodi per il funzionamento ed il controllo di questi processi siano efficaci;
- assicurare la disponibilità di informazioni e risorse formate e qualificate per il funzionamento ed il monitoraggio dei processi;
- Monitorare, misurare e analizzare (ove possibile) i processi;
- Effettuare le azioni necessarie a conseguire i risultati pianificati ed il miglioramento continuo.

## I processi di una organizzazione e le tecniche di gestione del sistema globale

Individuiamo di seguito i processi che in una gestione per la Qualità ISO 9001 permettono di gestire in maniera virtuosa e sistemica le necessità e gli obblighi dettati dal D.Lgs. 81/2008.

- **Punto 4) Contesto dell'Organizzazione:** processo per comprendere il contesto dell'organizzazione ed fattori interni ed esterni rilevanti per le finalità ed indirizzi strategici, nonché le esigenze e le aspettative delle parti interessate;

- **Punto 4.4) Sistema di Gestione Qualità e relativi processi:** l'Organizzazione deve stabilire attuare e mantenere e migliorare un SGQ compresi i processi necessari e le loro interazioni;
- **Punto 5) Leadership:** dove emergono le politiche e le strategie di legate ad una missione ed una visione dell'alta direzione (top management);
- **Punto 6) Pianificazione:** Azioni per affrontare rischi ed opportunità;
- **Punto 7) Supporto** – Risorse – Persone – Infrastrutture e Ambiente per il Funzionamento dei Processi – Informazioni documentate;
- **Punto 8.1 Pianificazione e controlli operativi;**
- **Punto 8.4) Controllo dei processi, prodotti e servizi forniti dall'esterno;**
- **Punto 9.2) Audit Interni:** processi sistematici e documentati per ottenere evidenze oggettive e valutarle con obiettività al fine di presentare dati e informazioni alla direzione.
- **Punto 9.3) Riesame della Direzione:** processo per determinare l'idoneità-efficacia di un processo/i per conseguire gli obiettivi stabiliti con le politiche e le strategie;
- **Punto 10.2) Non Conformità ed azioni correttive;**
- **Punto 10.3) Monitoraggio e Miglioramento:** monitorare con dei possibili controlli e punti di controllo, le prestazioni di ogni processo e dell'organizzazione e proporre azioni per il miglioramento.



## Contesto dell'Organizzazione

Il contesto dell'organizzazione, dell'Istituto, se correttamente analizzato, permette di individuare i fattori esterni ed interni che potrebbero inficiare la Sicurezza e Salute sui luoghi di Lavoro.

Nello specifico, valutare il contesto sociale, culturale ed economico nel quale ci si colloca e tener conto dei valori, della cultura e delle varie peculiarità del contesto, permette di elaborare ed attuare un modello organizzativo sulla Sicurezza. Si può utilizzare come tecnica l'Analisi S.W.O.T., uno strumento di pianificazione strategica usato per valutare i punti di forza (Strengths), le

debolezze (Weaknesses), le opportunità (Opportunities) e le minacce (Threats) tenendo in considerazione i fattori interni ed esterni dell'organizzazione.

## Sistema di Gestione per la Qualità e Relativi Processi

L'approccio sistemico volto a determinare i processi e le loro interazioni, richiesto al punto 4.4 della ISO 9001 e della 45001, è il fulcro attorno al quale si sviluppa un sistema per la Salute e Sicurezza.

Come richiesto dalla normativa cogente, la valutazione del rischio per la salute e sicurezza passa attraverso l'analisi dei processi lavorativi e all'entità dell'esposizione del lavoratore a quel determinato processo.

Sulla base di questa analisi si potrà di conseguenza sviluppare nello specifico il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

### Leadership

In un Sistema di Gestione per la Qualità è importantissimo determinare che le responsabilità e le autorità per i ruoli pertinenti siano assegnate.

Stessa cosa per la Sistema per la Sicurezza sul lavoro nel quale il Datore di lavoro (o un suo dirigente delegato) deve stabilire mansioni, ruoli, poteri per attuare e controllare un sistema di Gestione per la Sicurezza sul lavoro.

L'**Organigramma** determinato dall'Alta Direzione trova la medesima applicazione per:

- **ISO 9001 e 9004:** Leadership - Risorse - Personale; l'Alta Direzione deve determinare ruoli ed assegnare responsabilità propedeutiche al funzionamento del Sistema di Gestione.
- **ISO 45001:** Leadership e partecipazione dei lavoratori; assicurando che l'Alta direzione assegni ruoli per e responsabilità e favorisca la consultazione e partecipazione dei lavoratori.



... continua a pag. 43





## Scaffale

# STATUTI

### AGIDAE SALUS\_SOCIO SANITARIO



### AGIDAE SALUS\_ISTRUZIONE





## AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO STATUTO

### Art. 1 - COSTITUZIONE

1 - È costituito tra:

AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica, con sede in Roma alla Via Vincenzo Bellini n. 14;

e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori:

FP CGIL, rappresentata da -

FISASCAT CISL, rappresentata da

UIL TUCS rappresentata da

un Ente ai sensi del Capo III, Titolo II del Codice Civile, denominato «AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO - ENTE DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I DIPENDENTI DEGLI ENTI RELIGIOSI aderenti al CCNL AGIDAE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO»,

2 - L'Ente, di cui sono soci i soggetti suindicati, è costituito su base paritetica, quanto al 50% da Agidae, quale componente rappresentativa degli enti religiosi, e quanto al 50% dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Statuto e del Contratto sottoclenato.

### ART. 2 – SCOPO E FINALITÀ

1 - L'Ente è costituito in applicazione dal seguente contratto collettivo nazionale di lavoro:

a) **CCNL AGIDAE SOCIO SANITARIO ASSISTENZIALE EDUCATIVO**, per il personale direttivo, amministrativo, tecnico ed ausiliario occupato negli istituti esercitanti attività socio-sanitarie-assistenziali-educative, e dipendenti dall'autorità ecclesiastica (art. 1); sottoscritto da FP CGIL, FISASCAT CISL, UIL TUCS.

2 - L'Ente non ha fini di lucro e si propone di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori trattamenti di assistenza sanitaria integrativa.

3 - L'Ente, al fine di migliorare la qualità dei trattamenti erogati, può incentivare e promuovere studi e ricerche relativi alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro, previa specifiche intese tra le parti.

4 - Per il raggiungimento dei propri scopi l'Ente si dota delle necessarie strutture operative.

**ART. 3 – ADERENTI E ISCRITTI**

1 - All'Ente aderiscono i soggetti datoriali che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro indicato nell'articolo 2.1 nonché, previa deliberazione dell'assemblea dei soci costituenti, soggetti datoriali che applicano altri contratti collettivi nazionali di lavoro i quali prevedano, in modo espresso e a parità di contribuzione, l'adesione all'Ente.

2 - Gli aderenti iscrivono all'Ente i propri lavoratori e lavoratrici dipendenti in servizio, i quali assumono la qualifica di iscritti e sono beneficiari delle prestazioni erogate dallo stesso.

3 - Possono mantenere l'iscrizione all'Ente, previa deliberazione dell'assemblea dei soci costituenti, che può avere anche carattere di generalità, i lavoratori che per qualsiasi motivo, ragione o causa, non sono più in possesso dei requisiti necessari per l'iscrizione e ai quali l'Ente autorizzi la prosecuzione volontaria della contribuzione.

4 - L'adesione e l'iscrizione cessano di produrre effetti in caso di scioglimento o estinzione per qualsiasi causa e con qualsiasi modalità dell'Ente.

5- L'adesione e l'iscrizione cessano di produrre effetti anche in caso di cessazione dell'attività degli aderenti, o loro estinzione per qualsiasi causa e con qualsiasi modalità, ovvero perdita dei requisiti necessari per l'adesione o l'iscrizione.

**ART. 4 – SEDE**

1 - L'Ente ha sede in Roma, in via Vincenzo Bellini n. 14.

2 - Il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare il trasferimento della sede nell'ambito del territorio del Comune di Roma.

**ART. 5 – DURATA**

1 - L'Ente ha durata illimitata.

**ART. 6 - DIVIETO DI DISTRIBUZIONE DI UTILI**

1 - È vietato distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione, nonché fondi e riserve di capitale durante la vita dell'Ente, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

**ART. 7 – PATRIMONIO ED ENTRATE**

1 - L'Ente trae i mezzi per conseguire i propri scopi:

a) dai contributi ordinari previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, oppure volontari, esatti direttamente oppure per il tramite dell'Inps o dell'Inail, ovvero altrimenti esatti in base a quanto disposto dalla contrattazione collettiva di categoria;

b) dai contributi versati a titolo di eventuale quota di ingresso;

c) dalle liberalità versate da enti o persone fisiche;

d) dai proventi straordinari di qualsiasi tipo;

e) da rivalutazioni, rendimenti, interessi, rendite, nonché ricavi e proventi di gestioni.

**2** - La gestione finanziaria può essere effettuata direttamente o attraverso la stipulazione di apposite convenzioni con professionisti terzi e potrà consistere:

- nella sottoscrizione di polizze assicurative con compagnie di rilevanza e diffusione nazionali;

- nell'acquisto di beni immobili;

- nelle differenti forme di investimento che siano deliberate dall'Assemblea, tenendo comunque in maggior conto la sicurezza dell'investimento più che il suo rendimento.

**3** - Le entrate dell'Ente, come tutti i mezzi patrimoniali comunque da esso acquisiti, sono destinati al conseguimento degli scopi e delle finalità dell'Ente stesso.

**4** - Il patrimonio dell'Ente è il suo fondo comune, di cui all'articolo 37 del codice civile, ed i soci non sono titolari di alcun diritto su di esso, con conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione dei beni.

**5** - I Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'Ente sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento o, comunque, estinzione dello stesso. (Art.14)

## **ART. 8 – ORGANI**

**1** - Sono Organi dell'Ente:

- l'Assemblea;

- il Consiglio di Amministrazione;

- il Presidente e il Vice Presidente;

- il Collegio dei Revisori.

**2** - Le convocazioni dei componenti degli organi devono essere effettuate in forma scritta, da trasmettersi con ogni mezzo idoneo del quale sia possibile attestare l'avvenuta ricezione, ivi compresi fax e posta elettronica.

**3** - Tutte le cariche hanno la durata di quattro esercizi sociali (art.13); i nominati restano in carica fino all'approvazione del bilancio del quarto esercizio e possono essere riconfermati.

4 - La decadenza immediata dalla carica consegue, oltre che a dimissioni, alla revoca della designazione da parte del socio che l'aveva espressa. La decadenza da componente del Consiglio di Amministrazione comporta l'automatica decadenza dalla carica di Presidente o di Vice Presidente per coloro che ricoprissero tali cariche. Nei casi di decadenza il socio, che aveva effettuato la designazione, provvede ad una nuova designazione contestualmente alla comunicazione della revoca, o comunque nel più breve tempo possibile. I sostituti restano in carica fino alla scadenza degli altri membri dell'organo, salvo riconferma.

#### ART. 9 – ASSEMBLEA

1 - L'Assemblea è composta da dodici componenti: sei delegati dal legale rappresentante dell'Agidae e sei delegati, due per ciascuna, dal legale rappresentate di ognuna delle Organizzazioni Sindacali socie costituenti dell'Ente; per ogni componente è designato anche un supplente.

2 - I rappresentanti dei soci, e i loro supplenti sono nominati fino a revoca.

3 - L'Assemblea nomina il Presidente e il Vice Presidente dell'Ente. La nomina è effettuata con un criterio di rotazione quadriennale. L'Assemblea nomina altresì i restanti membri del Consiglio di Amministrazione su designazione delle parti costituenti ai sensi dell'art. 1.

Il Presidente dell'Ente e il Vicepresidente dell'Ente, ricoprono anche le cariche di Presidente e Vice Presidente del Consiglio di amministrazione. Da qui in poi indicati solo con "Presidente" e "Vice Presidente"

4 - L'Assemblea:

a) approva su proposta del Consiglio di Amministrazione un piano di programmazione quadriennale per il perseguimento degli scopi e delle finalità dell'Ente, nonché la relazione sull'attività programmata e su quella svolta;

b) approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, il bilancio preventivo e consuntivo;

c) approva il Regolamento di funzionamento proposto dal Consiglio di Amministrazione in esecuzione degli accordi assunti dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro di cui all'articolo 2.1;

d) approva gli altri regolamenti predisposti dal Consiglio di Amministrazione;

e) approva le eventuali modifiche statutarie;

f) delibera lo scioglimento dell'Ente e la nomina dei liquidatori;

g) prende atto della sostituzione dei componenti degli organi a seguito di comunicazione da parte dei soci.

**5** - L'Assemblea si riunisce almeno due volte all'anno o quando lo richiedano l'Agidae ovvero almeno una delle Organizzazioni Sindacali ed è convocata dal Presidente almeno sette giorni prima della data della riunione, cui devono essere invitati i componenti del Collegio dei Revisori.

**6** - Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno 2/3 dei componenti.

**7**- Le riunioni dell'Assemblea sono presiedute dal Presidente o, in caso di suo impedimento, dal Vice Presidente e verbalizzate da un Segretario nominato dall'Assemblea, affinché rediga il verbale che, una volta approvato, va trascritto nell'apposito libro.

**8** - È consentito il conferimento di delega ad altro componente, che non può detenere più di due deleghe.

**9** - Le deliberazioni sono adottate con il parere favorevole di ognuna delle due parti costituenti l'Ente (Agidae e OO.SS art.1 comma 2), ottenuto per ciascuna a maggioranza dei presenti computando le deleghe. Le deliberazioni aventi ad oggetto i Regolamenti e le modifiche al presente Statuto devono essere ratificate in forma scritta dai Soci, con comunicazione da inviare al Presidente entro sette giorni dalla loro adozione; in difetto di ratifica, le deliberazioni non acquistano efficacia.

#### **ART. 10 – CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**1** - Il Consiglio di Amministrazione è composto da sei membri, tra i quali il Presidente, il Vice Presidente e altri quattro membri, due dei quali designati dall'Agidae e due dalle Rappresentanze Sindacali tra quelle che non hanno espresso il Vice Presidente.

**2** - Il Consiglio di Amministrazione si riunisce almeno una volta a quadrimestre e, comunque, ogni qualvolta lo ritenga necessario il Presidente o lo richiedano almeno quattro dei suoi componenti ed è convocato dal Presidente almeno sette giorni prima della riunione.

**3** - I componenti del Consiglio di Amministrazione durano in carica quattro esercizi e sono rieleggibili.

**4** - Il Consiglio di Amministrazione, inoltre:

- a) esegue le deliberazioni adottate dall'Assemblea;
- b) redige il bilancio annuale consuntivo e quello preventivo;
- c) delibera e pone in essere gli atti di ordinaria e di straordinaria amministrazione;
- d) propone all'Assemblea le modifiche dello Statuto e i Regolamenti;
- e) organizza i servizi dell'Ente e ne disciplina il funzionamento;
- f) propone all'Assemblea il piano di programmazione quadriennale dell'attività;
- g) controlla in particolare l'andamento delle gestioni e delle prestazioni sanitarie, di cui al precedente art.7, comma 2.

h) vigila sull'esecuzione delle deliberazioni assunte;

i) forma l'organigramma dell'Ente in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, deliberando sull'assunzione del personale dipendente e sull'instaurazione dei rapporti di collaborazione autonoma continuativi;

5 - Le riunioni del Consiglio di Amministrazione sono valide con la presenza dei 2/3 dei suoi membri e le relative deliberazioni sono adottate con il parere favorevole di ognuna delle due parti costituenti l'Ente (Agidae e OO.SS art.1 comma 2), ottenuto per ciascuna a maggioranza dei presenti, computando le deleghe. È consentito il conferimento di delega ad altro componente, in misura non superiore a una delega per ciascuno.

6 - Le riunioni del Consiglio di Amministrazione sono presiedute dal Presidente o, in sua assenza, dal Vice Presidente; all'inizio delle riunioni viene nominato il Segretario, che provvede alla redazione del verbale, da trascrivere dopo l'approvazione nell'apposito libro.

7 - Il Consiglio di Amministrazione può delegare i suoi poteri, per determinati atti o per determinate categorie di atti, al Presidente e al Vice Presidente con firma congiunta.

#### **ART. 11 - PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE**

1 - Il Presidente e il Vice Presidente sono eletti dall'Assemblea su designazione delle parti costituenti secondo un criterio di rotazione e su base quadriennale.

2 - Qualora nel corso del mandato il Presidente o il Vice Presidente vengano sostituiti dai soggetti designanti, i loro sostituti, nominati dagli stessi soggetti, completano il mandato del sostituito.

3 - Spetta al Presidente:

- a) rappresentare legalmente l'Ente;
- b) presiedere all'ordinaria attività dell'Ente, provvedendo a tutti gli atti necessari per il funzionamento della stessa;
- c) convocare e presiedere le riunioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione redigendo gli ordini del giorno;
- d) assicurare la corretta applicazione dello Statuto;
- e) dare esecuzione alle deliberazioni degli organi statutari;
- f) svolgere i compiti ad esso demandati dallo Statuto o dal Regolamento o che gli siano affidati dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione.

4 - Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue funzioni e lo sostituisce in caso di assenza o impedimento; ha la firma congiunta con il Presidente per gli atti di straordinaria amministrazione.



5 - In caso di urgenza il Presidente, d'intesa con il Vice Presidente, esercita i poteri del Consiglio di Amministrazione, salvo ratifica del Consiglio stesso che, a tal fine, deve essere convocato entro i trenta giorni successivi all'adozione di tali provvedimenti.

6 - Il prelievo, la corresponsione e, comunque, la movimentazione delle risorse dell'Ente devono essere effettuati con firma congiunta del Presidente e del Vice Presidente salvo eventuale diversa disposizione del Consiglio di Amministrazione per la sola ordinaria amministrazione.

#### **ART. 12 – IL COLLEGIO DEI REVISORI**

1 - Il Collegio dei Revisori, insediato con delibera del Presidente, è composto da cinque membri, tre dei quali effettivi e due supplenti, così nominati dall'Assemblea:

- uno, con la funzione del Presidente, scelto fra i professionisti iscritti nel Registro dei Revisori Legali, alternativamente proposto dalla parte costituente che esprime il Vice Presidente.

- uno effettivo ed uno supplente su proposta delle Organizzazioni Sindacali con criterio di rotazione;

- uno effettivo ed uno supplente su proposta dell'Agidae.

2 - I componenti del Collegio dei Revisori durano in carica quattro anni, sono rieleggibili e presenziano alle riunioni dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione.

3 - Il Collegio dei Revisori:

a) esercita il controllo dell'amministrazione dell'Ente;

b) accerta la regolare tenuta della contabilità;

c) verifica la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri, alle scritture contabili ed allo Statuto.

4 - Il Collegio dei Revisori redige la relazione sui bilanci preventivo e consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola almeno sette giorni prima della data fissata per la riunione del Consiglio di Amministrazione convocata per la loro approvazione.

#### **ART. 13 – ESERCIZIO SOCIALE**

1 - L'esercizio sociale ha inizio il 1 gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno.

2 - Il bilancio preventivo deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione entro il 30 novembre dell'anno precedente e quello consuntivo entro il 30 aprile dell'anno successivo; entrambi vanno trasmessi ai soci entro quindici giorni dalla loro approvazione.

**ART. 14 – SCIoglimento - CESSAZIONE**

1 - Lo scioglimento dell'Ente dev'essere deliberato all'unanimità dall'Assemblea, che nominerà due liquidatori.

2 - In caso di scioglimento dell'Ente o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, (Art 3 punto 4), il patrimonio netto sarà devoluto dai liquidatori, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo dell'Ente.

**ART. 15 – REGOLAMENTI**

1 - Per l'attuazione del presente Statuto l'Ente si doterà, entro il 2018, di un Regolamento che dovrà essere approvato dall'Assemblea, al pari degli altri Atti, Regolamenti e Convenzioni inerenti le prestazioni sanitarie, redatti in conformità allo Statuto.

**ART. 16 – RINVIO**

1 - Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente statuto vengono richiamate le norme dettate in materia del codice civile e dalle altre leggi in vigore.

**ART. 17 - CONTROVERSIE**

1 - Per qualsiasi controversia che dovesse insorgere dall'esecuzione o dall'interpretazione del presente Statuto e, in genere, per qualsiasi controversia endoassociativa, è foro esclusivamente competente quello di Roma.

2 - Qualsiasi controversia per la quale fosse obbligatorio il preliminare esperimento del tentativo di mediazione, sarà sottoposta esclusivamente all'Organismo di Mediazione Forense di Roma istituito dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Roma; sempre in tale sede esclusiva dovrà svolgersi la mediazione nel caso in cui nel corso della controversia giudiziale il Giudice invitasse le Parti a provvedervi.

ACIDAE  
*[Handwritten signature]*

FISASOTI  
*[Handwritten signature]*  
ULTUCS  
Palo Natui

## AGIDAE SALUS\_ISTRUZIONE

### STATUTO

#### Art. 1 - COSTITUZIONE

1 - È costituita tra:

AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica, con sede in Roma alla Via Vincenzo Bellini n. 10;

e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori:

FLC CGIL, rappresentata da

CISL UNIVERSITÀ, rappresentata da

CISL SCUOLA

UIL RUA

UIL SCUOLA

SNALS CONFSAL

SINASCA

un Ente ai sensi del Capo III, Titolo II del Codice Civile, denominato «AGIDAE SALUS\_ISTRUZIONE - ENTE DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I DIPENDENTI DEGLI ENTI RELIGIOSI aderenti ai CCNL SCUOLA e CCNL UNIVERSITÀ», in sigla «AGIDAESALUS\_ISTRUZIONE»,

2 - L'Ente, di cui sono soci i soggetti suindicati, è costituito su base paritetica, quanto al 50% da Agidae, quale componente rappresentativa degli enti religiosi, e quanto al 50% dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Statuto e dei Contratti sottoelencati.

#### ART. 2 – SCOPO E FINALITÀ

1 - L'Ente è costituito in applicazione dai seguenti contratti collettivi nazionali di lavoro:

a) CCNL AGIDAE scuola, per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario occupato negli istituti esercitanti attività educative, di istruzione e dipendenti dall'autorità ecclesiastica (art. 1); sottoscritto da Agidae, FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS CONFSAL, SINASCA,

b) CCNL Agidae Università per il personale dipendente da Università Pontificie, Facoltà ecclesiastiche, Istituti Universitari ecclesiastici, Istituti Superiori di Scienze Religiose, Seminari Maggiori, Istituti di alta formazione, Istituti di formazione universitaria ed accademica gestiti da

Enti ecclesiastici, Convitti Universitari (art. 84), sottoscritto da AGIDAE, FLC CGIL, CISL UNIVERSITA', CISL SCUOLA, UIL RUA, SNALS CONFSAL, SINASCA.

2 - L'Ente non ha fini di lucro e si propone di garantire ai lavoratori trattamenti di assistenza sanitaria integrativa.

3 - L'Ente, al fine di migliorare la qualità dei trattamenti erogati, può incentivare e promuovere studi e ricerche relativi alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro, previa specifiche intese tra le parti.

4 - Per il raggiungimento dei propri scopi l'Ente si dota delle necessarie strutture operative.

### ART. 3 – ADERENTI E ISCRITTI

1 - All'Ente aderiscono i soggetti datoriali che applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro indicati nell'articolo 2.1 nonché, previa deliberazione dell'assemblea dei soci costituenti, soggetti datoriali che applicano altri contratti collettivi nazionali di lavoro i quali prevedano, in modo espresso e a parità di contribuzione, l'adesione all'Ente.

2 - Gli aderenti iscrivono all'Ente i propri lavoratori dipendenti in servizio, i quali assumono la qualifica di iscritti e sono beneficiari delle prestazioni erogate dallo stesso.

3 - Possono mantenere l'iscrizione all'Ente, previa deliberazione dell'assemblea dei soci costituenti, che può avere anche carattere di generalità, i lavoratori che per qualsiasi motivo, ragione o causa, non sono più in possesso dei requisiti necessari per l'iscrizione e ai quali l'Ente autorizzi la prosecuzione volontaria della contribuzione.

4 - L'adesione e l'iscrizione cessano di produrre effetti in caso di scioglimento o estinzione per qualsiasi causa e con qualsiasi modalità dell'Ente.

5- L'adesione e l'iscrizione cessano di produrre effetti anche in caso di cessazione dell'attività degli aderenti, o loro estinzione per qualsiasi causa e con qualsiasi modalità, ovvero perdita dei requisiti necessari per l'adesione o l'iscrizione.

### ART. 4 – SEDE

1 - L'Ente ha sede in Roma, in via Vincenzo Bellini n. 14.

2 - Il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare il trasferimento della sede nell'ambito del territorio del Comune di Roma.

### ART. 5 – DURATA

1 - L'Ente ha durata illimitata.

**ART. 6 - DIVIETO DI DISTRIBUZIONE DI UTILI**

1 - È vietato distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione, nonché fondi e riserve di capitale durante la vita dell'Ente, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

**ART. 7 – PATRIMONIO ED ENTRATE**

1 - L'Ente trae i mezzi per conseguire i propri scopi:

- a) dai contributi ordinari previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, oppure volontari, esatti direttamente oppure per il tramite dell'Inps o dell'Inail, ovvero altrimenti esatti in base a quanto disposto dalla contrattazione collettiva di categoria;
- b) dai contributi versati a titolo di eventuale quota di ingresso;
- c) dalle liberalità versate da enti o persone fisiche;
- d) dai proventi straordinari di qualsiasi tipo;
- e) da rivalutazioni, rendimenti, interessi, rendite, nonché ricavi e proventi di gestioni.

2 - La gestione finanziaria può essere effettuata direttamente o attraverso la stipulazione di apposite convenzioni con professionisti terzi e potrà consistere:

- nella sottoscrizione di polizze assicurative con compagnie di rilevanza e diffusione nazionali;
- nell'acquisto di beni immobili;
- nelle differenti forme di investimento che siano deliberate dall'Assemblea, tenendo comunque in maggior conto la sicurezza dell'investimento più che il suo rendimento.

3 - Le entrate dell'Ente, come tutti i mezzi patrimoniali comunque da esso acquisiti, sono destinati al conseguimento degli scopi e delle finalità dell'Ente stesso.

4 - Il patrimonio dell'Ente è il suo fondo comune, di cui all'articolo 37 del codice civile, ed i soci non sono titolari di alcun diritto su di esso, con conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione dei beni.

5 - I Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'Ente sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento o, comunque, estinzione dello stesso. (Art.14)

**ART. 8 – ORGANI**

1 - Sono Organi dell'Ente:

- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione;

- il Presidente e il Vice Presidente;
- il Collegio dei Revisori.

2 - Le convocazioni dei componenti degli organi devono essere effettuate in forma scritta, da trasmettersi con ogni mezzo idoneo del quale sia possibile attestare l'avvenuta ricezione, ivi compresi fax e posta elettronica.

3 - Tutte le cariche hanno la durata di quattro esercizi sociali (art.13), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 1; i nominati restano in carica fino all'approvazione del bilancio del quarto esercizio e possono essere riconfermati.

4 - La decadenza immediata dalla carica consegue, oltre che a dimissioni, alla revoca della designazione da parte del socio che l'aveva espressa. La decadenza da componente del Consiglio di Amministrazione comporta l'automatica decadenza dalla carica di Presidente o di Vice Presidente per coloro che ricoprissero tali cariche. Nei casi di decadenza il socio, che aveva effettuato la designazione, provvede ad una nuova designazione contestualmente alla comunicazione della revoca, o comunque nel più breve tempo possibile. I sostituti restano in carica fino alla scadenza degli altri membri dell'organo, salvo riconferma.

**ART. 9 – ASSEMBLEA**

1 - L'Assemblea è composta da quattordici componenti: sette delegati dal legale rappresentante dell'Agidae e sette delegati, uno per ciascuna, dal legale rappresentate di ognuna delle Organizzazioni Sindacali socie costituenti dell'Ente; per ogni componente è designato anche un supplente.

2 - I rappresentanti dei soci, e i loro supplenti sono nominati fino a revoca.

3 - L'Assemblea nomina il Presidente dell'Ente, su designazione dell'Agidae e il Vice Presidente dell'Ente, su designazione delle Organizzazioni Sindacali. La nomina del Vicepresidente è effettuata con un criterio di rotazione biennale. L'Assemblea nomina altresì i restanti membri del Consiglio di Amministrazione su designazione delle parti costituenti ai sensi dell'art. 1.

Il Presidente dell'Ente e il Vicepresidente dell'Ente, ricoprono anche le cariche di Presidente e Vice Presidente del Consiglio di amministrazione. Da qui in poi indicati solo con "Presidente" e "Vice Presidente"

4 - L'Assemblea:

a) approva su proposta del Consiglio di Amministrazione un piano di programmazione quadriennale per il perseguimento degli scopi e delle finalità dell'Ente, nonché la relazione sull'attività programmata e su quella svolta;

b) approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, il bilancio preventivo e consuntivo;

c) approva il Regolamento di funzionamento proposto dal Consiglio di Amministrazione in esecuzione degli accordi assunti dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 2.1;

d) approva gli altri regolamenti predisposti dal Consiglio di Amministrazione;

e) approva le eventuali modifiche statutarie;

f) delibera lo scioglimento dell'Ente e la nomina dei liquidatori;

g) prende atto della sostituzione dei componenti degli organi a seguito di comunicazione da parte dei soci.

5 - L'Assemblea si riunisce almeno due volte all'anno o quando lo richiedano l'Agidae ovvero almeno tre Organizzazioni Sindacali ed è convocata dal Presidente almeno sette giorni prima della data della riunione, cui devono essere invitati i componenti del Collegio dei Revisori.

6 - Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno i 6/7 dei componenti.

7- Le riunioni dell'Assemblea sono presiedute dal Presidente o, in caso di suo impedimento, dal Vice Presidente e verbalizzate da un Segretario nominato dall'assemblea, affinché rediga il verbale che, una volta approvato, va trascritto nell'apposito libro.

8 - È consentito il conferimento di delega ad altro componente, che non può detenere più di due deleghe.

9 - Le deliberazioni sono adottate con il parere favorevole di ognuna delle due parti costituenti l'Ente (Agidae e OO.SS art.1 comma 2), ottenuto per ciascuna a maggioranza dei presenti computando le deleghe. Le deliberazioni aventi ad oggetto i Regolamenti e le modifiche al presente Statuto devono essere ratificate in forma scritta dai Soci, con comunicazione da inviare al Presidente entro sette giorni dalla loro adozione; in difetto di ratifica, le deliberazioni non acquistano efficacia.

#### ART. 10 – CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1 - Il Consiglio di Amministrazione è composto da 10 membri, tra i quali il Presidente, il Vice Presidente e altri 8 membri, quattro dei quali designati dall'Agidae e quattro dalle Rappresentanze Sindacali tra quelle che non hanno espresso il Vice Presidente.

2 - Il Consiglio di Amministrazione si riunisce almeno una volta a quadrimestre e, comunque, ogni qualvolta lo ritengano necessario il Presidente o almeno quattro dei suoi componenti ed è convocato dal Presidente almeno sette giorni prima della riunione.

3 - I componenti del Consiglio di Amministrazione durano in carica quattro esercizi e sono rieleggibili.

4 - Il Consiglio di Amministrazione, inoltre:

- a) esegue le deliberazioni adottate dall'Assemblea;
- b) redige il bilancio annuale consuntivo e quello preventivo;
- c) delibera e pone in essere gli atti di ordinaria e di straordinaria amministrazione;
- d) propone all'Assemblea le modifiche dello Statuto e i Regolamenti;
- e) organizza i servizi dell'Ente e ne disciplina il funzionamento;
- f) propone all'Assemblea il piano di programmazione quadriennale dell'attività;
- g) controlla in particolare l'andamento delle gestioni e delle prestazioni sanitarie, di cui al precedente art.7, comma 2.
- h) vigila sull'esecuzione delle deliberazioni assunte;
- i) forma l'organigramma dell'Ente in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, deliberando sull'assunzione del personale dipendente e sull'instaurazione dei rapporti di collaborazione autonoma continuativi;

5 - Le riunioni del Consiglio di Amministrazione sono valide con la presenza dei 4/5 dei suoi membri e le relative deliberazioni sono adottate con il parere favorevole di ognuna delle due parti costituenti l'Ente (Agidae e OO.SS art.1 comma 2), ottenuto per ciascuna a maggioranza dei presenti, computando le deleghe. È consentito il conferimento di delega ad altro componente, in misura non superiore a una delega per ciascuno.

6 - Le riunioni del Consiglio di Amministrazione sono presiedute dal Presidente o, in sua assenza, dal Vice Presidente; all'inizio delle riunioni viene nominato il Segretario, che provvede alla redazione del verbale, da trascrivere dopo l'approvazione nell'apposito libro.

7 - Il Consiglio di Amministrazione può delegare i suoi poteri, per determinati atti o per determinate categorie di atti, al Presidente e al Vice Presidente con firma congiunta.

**ART. 11 - PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE**

1 - Il Presidente è designato dall'AGIDAE tra i membri da essa designati nel Consiglio di Amministrazione; il Vice Presidente è designato congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali tra i membri da esse ivi designati. Il Presidente dura in carica quattro anni; il Vice Presidente dura in carica due anni.

2 - Qualora nel corso del mandato il Presidente o il Vice Presidente vengano sostituiti dai soggetti designanti, i loro sostituti, nominati dagli stessi soggetti, completano il mandato del sostituito.

3 - Spetta al Presidente:



- a) rappresentare legalmente l'Ente;
- b) presiedere all'ordinaria attività dell'Ente, provvedendo a tutti gli atti necessari per il funzionamento della stessa;
- c) convocare e presiedere le riunioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione redigendo gli ordini del giorno;
- d) assicurare la corretta applicazione dello Statuto;
- e) dare esecuzione alle deliberazioni degli organi statutari;
- f) svolgere i compiti ad esso demandati dallo Statuto o dal Regolamento o che gli siano affidati dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione.

4 - Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue funzioni e lo sostituisce in caso di assenza o impedimento; ha la firma congiunta con il Presidente per gli atti di straordinaria amministrazione.

5 - In caso di urgenza il Presidente, d'intesa con il Vice Presidente, esercita i poteri del Consiglio di Amministrazione, salvo ratifica del Consiglio stesso che, a tal fine, deve essere convocato entro i trenta giorni successivi all'adozione di tali provvedimenti.

6 - Il prelievo, la corresponsione e, comunque, la movimentazione delle risorse dell'Ente devono essere effettuati con firma congiunta del Presidente e del Vice Presidente salvo eventuale diversa disposizione del Consiglio di Amministrazione per la sola ordinaria amministrazione.

## ART. 12 – IL COLLEGIO DEI REVISORI

1 - Il Collegio dei Revisori, insediato con determina del Presidente, è composto da cinque membri, tre dei quali effettivi e due supplenti, così nominati dall'Assemblea:

- uno, con la funzione del Presidente, scelto fra i professionisti iscritti al Registro dei Revisori Legali dall'Organizzazioni Sindacale alternativamente proposto dall'Agidae e dalle OO.SS.

- uno effettivo ed uno supplente su proposta delle Organizzazioni Sindacali con criterio di rotazione;

- uno effettivo ed uno supplente su proposta dell'Agidae.

2 - I componenti del Collegio dei Revisori durano in carica quattro anni, sono rieleggibili e presenziano alle riunioni dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione.

3 - Il Collegio dei Revisori:

- a) esercita il controllo dell'amministrazione dell'Ente;
- b) accerta la regolare tenuta della contabilità;

c) verifica la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri, alle scritture contabili ed allo Statuto.

4 - Il Collegio dei Revisori redige la relazione sui bilanci preventivo e consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola almeno sette giorni prima della data fissata per la riunione del Consiglio di Amministrazione convocata per la loro approvazione.

**ART. 13 – ESERCIZIO SOCIALE**

1 - L'esercizio sociale ha inizio il 1 gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno.

2 - Il bilancio preventivo deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione entro il 30 novembre dell'anno precedente e quello consuntivo entro il 30 aprile dell'anno successivo; entrambi vanno trasmessi ai soci entro quindici giorni dalla loro approvazione.

**ART. 14 – SCIoglimento - CESSAZIONE**

1 - Lo scioglimento dell'Ente dev'essere deliberato all'unanimità dall'Assemblea.

2 - In caso di scioglimento dell'Ente o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, (Art 3 punto 4), il patrimonio netto sarà devoluto dai liquidatori, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo dell'Ente.

**ART. 15 – REGOLAMENTI**

1 - Per l'attuazione del presente Statuto l'Ente si doterà, entro il 2018, di un Regolamento che dovrà essere approvato dall'Assemblea, al pari degli altri Atti, Regolamenti e Convenzioni sette inerenti le prestazioni sanitarie, redatti in conformità allo Statuto.

**ART. 16 – RINVIO**

1 - Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente statuto vengono richiamate le norme dettate in materia del codice civile e dalle altre leggi in vigore.

**ART. 17 - CONTROVERSIE**

1 - Per qualsiasi controversia che dovesse insorgere dall'esecuzione o dall'interpretazione del presente Statuto e, in genere, per qualsiasi controversia endoassociativa, è foro esclusivamente competente quello di Roma.

2 - Qualsiasi controversia per la quale fosse obbligatorio il preliminare esperimento del tentativo di mediazione, sarà sottoposta esclusivamente all'Organismo di Mediazione Forense di Roma istituito dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Roma; sempre in tale sede esclusiva

dovrà svolgersi la mediazione nel caso in cui nel corso della controversia giudiziale il Giudice invitasse le Parti a provvedervi.

AGIDAE  
Cunzio  
di A. Ter

PSI Speculare  
712 UNIVERSITA'  
[Signature]

VIL RUA  
[Signature]  
Fenu om'ep

[Signature]  
Sbarra S. Martini

SNALS-CONF.SAL

[Signature]

SINASCA

[Signature]

[Signature]

[Large diagonal signature]



... continua da pag. 22

- **D.Lgs. 81/08:** Datore di Lavoro - Personale (definendo responsabilità e obblighi per Dirigenti – Preposti e Lavoratori) e ruoli (RSPP- ASPP – Medico Competente e RLS) quest’ultimo nel presupposto di partecipazione e consultazione circa le misure di tutela della salute e sicurezza.
- **Le norme ISO 9001 (Qualità) e ISO 45001 (Sicurezza)** richiedono che si debbano determinare le competenze necessarie e che le persone sia competenti sulla base dell’istruzione, formazione ed esperienze (punto 7.1.2, punto 7.2) e consapevoli delle procedure interne (punto 7.3);
- **la ISO 9004** prevede di fornire alle persone le risorse, la formazione e l’autorità necessarie per agire con responsabilità;
- **per l’ Art. 17 del D. Lgs. 81/08, il datore di Lavoro:**
  - *organizza il Servizio di Prevenzione e Protezione (...); individuando e nominando le figure chiave: (RSPP (responsabile servizio prevenzione e protezione), MC (medico competente), addetti Primo Soccorso e alle Emergenza Incendio; **(nell’affidare i compiti deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi)**;*

Un filo conduttore che lega le norme è la consapevolezza, la comunicazione, la condivisione, dei valori, della Mission (lo scopo, gli intenti) e della cultura dell’Organizzazione (ad es. il Carisma e l’indirizzo Cattolico Cristiano) che si devono attuare tanto nel Sistema di Gestione per la Qualità, quanto nella Sicurezza. Nell’ottica del successo durevole, la **ISO 9004** prevede che l’Organizzazione dovrebbe creare e mantenere una Mission e valori condivisi, assicurandosi che le persone comprendano l’importanza del loro contributo e del loro ruolo, condurre azioni per migliorare le competenze e motivare le persone affinché comprendano il significato e l’importanza delle loro responsabilità.

Nella **ISO 45001** tutto questo è intrinseco nella leadership e nella Politica per la Salute e Sicurezza.

### **Pianificazioni: Azioni per affrontare rischi ed opportunità**

Per un Sistema in Qualità è necessario, partendo dall’analisi di contesto (come detto precedentemente), determinare le opportune azioni per affrontare e contenere i rischi e sfruttare le opportunità.

In un sistema della Sicurezza ISO 45001 la corretta identificazione dei rischi e dei pericoli a fronte dell’analisi del contesto in cui si opera, delle esigenze e le

aspettative delle parti interessate, porta a sviluppare un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza che sia capace di conseguire i risultati attesi, prevenire o ridurre gli effetti indesiderati e conseguire il miglioramento continuo.

Si debbono tenere in opportuna considerazione in primis l'organizzazione del lavoro, i fattori sociali, oltre le infrastrutture, le attrezzature utilizzate, i processi lavorativi e non ultimi i fattori umani.

Il D.Lgs. 81/08 pone al Datore di lavoro, come obbligo non delegabile, la valutazione dei rischi, di tutti i rischi, identificando i fattori di pericolo, la probabilità di accadimento ed il danno potenziale. La trattazione è corredata da azioni volte a contenere il rischio o che permettano di renderlo trascurabile; in questa valutazione non si possono trascurare il contesto, i fattori sociali ed umani in tutto ciò. Inoltre, il DVR (Documento di valutazioni rischi) deve contenere le azioni di miglioramento che si debbono pianificare per migliorare le condizioni di lavoro.

Il rischio viene generalmente valutato a livello numerico come Probabilità di accadimento (P) per il Danno che potrebbe provocare (D) ( $R=P \times D$ ) utilizzando una matrice logaritmica con scala di valori 4 x 4.

A questo apprezzamento del rischio è necessario unire una valutazione delle azioni a contenimento dello stesso, nonché azioni di miglioramento.

Un modo efficace per assolvere a questo duplice impegno in un sistema di gestione globale è il modello FMEA, che, oltre ad includere la numerica valutazione del rischio, impone l'analisi puntuale di causa ed effetto proponendo l'azione a contenimento del rischio stesso. Il modello prevede inoltre la verifica dell'efficacia delle azioni, assolvendo anche alla necessità del T.U.81/08 di valutare l'efficacia di quanto formalizzato sul DVR.

## **Supporto**

L'Organizzazione in un SGQ deve determinare le risorse necessarie al funzionamento dei propri processi, siano esse risorse umane, materiali, economiche, di attrezzature, di strutture.

Il fattore umano deve essere competente sulla base di istruzione, e formazione / addestramento o esperienze adeguate.

La stessa assegnazione di compiti, mansioni o incarichi deve essere basata sulla maggiore idoneità a ricoprire un ruolo.

Il mansionario, che caratterizza il processo di selezione e gestione del personale, risponde ad una corretta gestione in Qualità. Allo stesso modo, per il D.Lgs. 81/08 individuare con un documento che definisce le mansioni e

i requisiti specifici di esse, permette di collocare il personale idoneo a ricoprire gli incarichi e valutare la loro esposizione alle aree di rischio.

La Formazione diventa una necessità assolutamente imprescindibile ed importante per la consapevolezza del modus operandi del sistema di gestione anche nell'ottica di un essere consapevole del rischio al quale si è esposti.

Il Testo Unico, con le indicazioni dell'Accordo Stato Regioni, delinea sia gli obblighi per il DL di informare e formazione dirigenti, preposti, addetti alle emergenze incendio e primo soccorso) e lavoratori sia nei contenuti, che nelle modalità e nella durata:

- (...) adempie agli obblighi di informazione e formazione e addestramento (...)

Il datore di lavoro infatti provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione / formazione (art. 36-37 del D.lgs. 81/08).

Emerge chiaramente da queste considerazioni che il personale e le varie figure aziendali sono percepite e concepite come **fattore portante, attuativo e decisionale** di un sistema di gestione per la Qualità e di un Servizio di Prevenzione e Protezione per la Sicurezza.

L'addestramento ad esempio, si declina per la Sicurezza nelle prove di evacuazione in attuazione dei piani previsti per le diverse emergenze.

La Sistemica connessione tra le norme la troviamo in quelle che la ISO 9001 definisce infrastrutture.

**Per la ISO 9001** è necessario determinare, fornire e mantenere le infrastrutture necessarie per il funzionamento dei processi atti a conseguire i requisiti del servizio erogato, comprendendo edifici e relativi impianti, apparecchiature hardware e software e tecnologie di informazione e comunicazione.

Si è soliti utilizzare come strumento uno scadenziario delle manutenzioni ed interventi tecnici, per i dispositivi antincendio (come ad es. estintori, rilevatori, etc.), impianti tecnologici in generale.

**Il T.U. all'art. 63** fa riferimento all'**allegato IV** a cui si devono conformare le infrastrutture in quanto a stabilità e solidità, vie di esodo ed evacuazione.

E' prevista la regolare manutenzione tecnica per gli impianti elettrici, impianti e dispositivi antincendio.

Negli articoli 17 e 18 per il Datore di Lavoro sono previsti obblighi per la valutazione del rischio derivante dall'infrastruttura, sicurezza elettrica e



rischi incendio. Nello specifico nell'art. 18 sia il Datore di Lavoro che il Dirigente delegato è obbligato ad interventi di manutenzione per garantire la sicurezza dei locali citando esplicitamente “ivi comprese istituzioni scolastiche ed educative”.

Chiara richiamo è fatto alle misure necessarie per la prevenzione incendi e misure di evacuazione in caso di pericolo grave ed immediato (art. 43).

E' mantenuta evidenza documentale delle certificazioni degli impianti, degli interventi manutentivi con registri vidimati da personale tecnico incaricato.

In ultimo andiamo a considerare l'ambiente di lavoro inteso come le condizioni nelle quali il lavoro viene eseguito:

**La ISO 9001** prende in considerazione l'ambiente per il funzionamento dei processi in riferimento alle condizioni sociali (non discriminatorie, non conflittuali) - psicologiche (per la riduzione dello stress) e fisiche (rumore, microclima, igiene, illuminazione).

**La ISO 45001** parla di organizzazione del lavoro, di fattori sociali (carico di lavoro, vessazioni, molestie ed intimidazioni), di infrastrutture, attrezzature e condizioni fisiche del luogo di lavoro.

Un metodo utilizzato nei sistemi di gestione è l'analisi del “clima” interno o soddisfazione del personale.

**Il T.U. D.Lgs. 81/08 e s.m.i.** obbliga il Datore di Lavoro a valutare i rischi derivanti da fattori fisici quali rumore - temperatura - illuminazione (rif. norme tecniche UNI) - ricambio dell'aria - umidità - microclima - vibrazioni. Il tutto è assolto nell'obbligo del Datore di Lavoro di valutare lo STRESS DA LAVORO CORRELATO.

Perché il significato di Sicurezza non è avere solamente un piano di emergenza e gli estintori carichi, ma è un concetto culturale ed organizzativo. A tal proposito, lo stesso significato di “Salute” per il D.Lgs. 81/08 è uno stato di benessere fisico, mentale e sociale.



Le informazioni documentate di cui al punto 7.5 della 9001 danno evidenza di determinati attuazioni del SGQ e sono evidentemente necessarie in un sistema di SSL. Il T.U. chiede di fatto la presenza del DVR, la documentazione comprovante la formazione

(pianificazione registri, materiale utilizzato) comprese le verifiche di apprendimento, i verbali delle prove di evacuazione, della consegna di



eventuali DPI e tutta la documentazione a comprova della conformità degli impianti alla regola dell'arte.

### **Pianificazione e controlli operativi**

Il D. Lgs. 81/08 prevede il controllo sistemico e sistematico dell'operatività al fine di poter verificare che il modus operandi ipotizzato sul DVR ed applicato con procedure ed istruzioni operative, risponda in maniera efficace alle esigenze della Sicurezza e salute. Tutto ciò è sicuramente armonizzabile nell'ambito dei controlli previsti dalla ISO 9001 per tenere sotto controllo i processi necessari per soddisfare i requisiti nell'erogazione del servizio.

Le modalità di gestione dei suddetti processi possono far riferimento ai successivi punti.

### **Controllo dei processi, prodotti e servizi forniti dall'esterno**

Per la ISO 9001 al punto 8.4 i fornitori debbano rispondere ai requisiti per poter operare e contribuire positivamente al SGQ.

Il Sistema SSL e il D.Lgs 81/08 pone la stessa attenzione nei confronti dei fornitori, che possono inficiare la sicurezza e la salute, e degli appaltatori sia nella qualificazione degli stessi sia nell'interferenza che possono avere sul sistema.

A tal proposito si devono documentare requisiti dei prodotti e servizi forniti con particolare attenzione alla disciplina degli appalti, per i quali certificazioni, qualifiche, DURC, DVR e documentare la valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI) diventano documenti, ognuno a suo titolo, obbligatori.

Una buona prassi è selezionare e qualificare i fornitori rispetto ai requisiti richiesti e cogenti documentandoli in un Elenco di Fornitori Qualificati.

### **Audit interni**

Arrivando all'Audit interno, quello che per la Qualità e la 45001 è un elemento necessario ed utile a valutare se il sistema di gestione sia conforme ai requisiti, per il D.Lgs. 81/08, può essere un momento istituito e pianificato dal Datore di Lavoro che, se attuato con la giusta frequenza, opportune registrazioni ed evidenze, può dimostrare la VIGILANZA sistematica del datore di lavoro sui vari processi. Il tutto deve essere opportunamente:

- pianificato ad intervalli regolari secondo i principali processi coinvolti (pianificazione degli audit interni);

- svolto secondo un programma stabilito e registrando le evidenze in una lista di riscontro (Check list audit interno);
- relazionato all'attenzione del Gestore indicando le eventuali osservazioni emerse (Rapporto di audit interno).

### **Riesame della Direzione**

Questo momento necessario ed importante per le norme ISO 9001 e ISO 45001, trova il suo corrispettivo nel T.U. con la Riunione Periodica (obbligatoria sopra i 15 dipendenti); in essa di fatto confluiscono elementi in ingresso quali resoconto RSPP, Sorveglianza sanitaria da parte del medico competenze, resoconto dello stato di salute generale (non soggettiva) della popolazione lavorativa e documento di analisi degli infortuni, rapporti del Rappresentante Lavoratori per la sicurezza e, opportunamente orientato, anche il rapporto dell'audit interno.

Il Riesame si pone quindi come elemento della ISO 9001 (ed anche della ISO 45001) capace di assolvere anche agli obblighi cogenti del T.U.

L'audit interno, come elemento in ingresso se sviluppato anche sotto il profilo della Sicurezza troverebbe una sistemica valenza nel Riesame anche per il T.U.

### **Non Conformità ed azioni correttive**

Le situazioni che evidenziano la non rispondenza ai requisiti, pongono le Organizzazioni nella necessità di sviluppare le opportune azioni correttive.

Per la sicurezza sul lavoro si considerano gli infortuni, gli incidenti e i mancati infortuni al fine di porre in essere le opportune azioni atte a gestire queste non conformità. Un'analisi opportuna è obbligatoria, come nella ISO 9001 e nella ISO 45001 che ne prevedono uno specifico processo.

### **Monitoraggio e Miglioramento**

Il monitorare con dei possibili controlli e punti di controllo, le prestazioni di ogni processo e dell'Organizzazione e proporre azioni per il miglioramento è chiaramente il concreto riferimento al successo durevole della ISO 9004, che rappresenta lo spirito con cui le norme ISO 9001 e ISO 45001 dovrebbero prender vita nelle Organizzazioni.

La Sicurezza e la Salute sul lavoro parallelamente deve intendersi come un percorso virtuoso di miglioramento attraverso il quale la valutazione dei

rischi non sia il fine, ma il mezzo con cui si dovrà cercare di raggiungere lo stato di salute che, come ribadiamo, è uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale del lavoratore.

Dopo quanto descritto, è fin troppo chiaro come la norma della Qualità ISO 9001, la ISO 45001 e il T.U. sulla Sicurezza, siano per propria identità, profondamente connesse ed interagenti all'interno di un'Organizzazione.

E' fondamentalmente errata nel contesto dell'organizzazione, la gestione di un sistema per la Qualità e per la Sicurezza a comparti "isolati"; un approccio globale invece si riverbera inevitabilmente, in maniera virtuosa, nei confronti di altri sistemi di gestione (come ad esempio GDPR - Privacy<sup>8</sup> e D. Lgs. 231/2001<sup>9</sup>).

Un'organizzazione che concepisce la Gestione della Qualità ISO 9001 in maniera sistemica con le altre norme, non farà altro che implementare una gestione ed un controllo consapevole della propria attività, valorizzando di utili contenuti la propria certificazione.

## Prospettive

La proposta Agiquality del Sistema di Gestione Globale permetterà di consolidare le gestioni delle opere. L'implementazione dei vari sistemi di gestione avverrà tramite interventi formativi in forma laboratoriale che permetteranno di acquisire le conoscenze e le abilità necessarie a progettare applicare e gestire un Sistema di Gestione caratterizzato dalla rispondenza ai requisiti delle norme volontarie e cogenti, esistenti e di quelle future.

---

<sup>8</sup> Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (Testo rilevante ai fini del SEE).

<sup>9</sup> Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

Margherita Dominici



## ***Il Decreto n. 4/2019 del 28.01.2019. I trattamenti pensionistici "Quota 100"***

### **1. Premessa**

**I**n data 28 gennaio 2019 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto concernente le nuove disposizioni in materia di accesso al trattamento pensionistico; il testo normativo è stato precedentemente approvato dal Consiglio dei Ministri in data 17 gennaio 2019.

Si tratta di una disposizione normativa volta a sopperire il *contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale*, al fine di garantire il diritto al lavoro e ad un tenore di vita dignitoso per soggetti economicamente più deboli ed emarginati e a una revisione del trattamento pensionistico per ogni individuo.

### **2. Disposizioni in materia di accesso al trattamento di pensione con almeno 62 anni di età e 38 anni di contributi**

I soggetti iscritti alle forme di assicurazione generale obbligatoria nonché alla Gestione Separata INPS<sup>1</sup>, possono conseguire il trattamento pensionistico<sup>2</sup> se in possesso di un'età

<sup>1</sup> Si tratta di un istituto volto a estendere l'assicurazione generale obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti ai soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nonché ai titolari di collaborazioni coordinate e continuative, secondo quanto previsto ai sensi dell'art. 2 della Legge 335/1995.

<sup>2</sup> Per l'Istituto c.d. "Opzione donna", è importante sottolineare che, coloro che entro il 31.12.2018 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore ai 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (59 per le lavoratrici autonome), sono ammesse al trattamento pensionistico anticipato. Dette disposizioni costituiscono altro capitolo di punta del Decreto 4/2019, secondo quanto riportato all'art. 16 dello stesso.

anagrafica di almeno sessantadue anni (quindi cinque anni prima rispetto a quanto previsto dalla Legge 92/2012) e di un'anzianità contributiva minima di trentotto anni<sup>3</sup>; si tratta della c.d. pensione “**quota 100**”<sup>4</sup>.

La definizione deriva proprio dalla somma dell'età dell'individuo in aggiunta al numero di contributi versati nell'arco della vita lavorativa.

Ai fini del conseguimento dei 38 anni di contribuzione, gli iscritti a due o più gestioni previdenziali (che non siano già titolari di un trattamento previdenziale a carico di una delle gestioni)

possono richiedere il cumulo dei contributi.

La disposizione di cui al presente paragrafo viene attuata in via sperimentale per il triennio 2019-2021.

Si ricorda che, per il periodo 2019-2026, gli ordinari requisiti contributivi per l'accesso al pensionamento anticipato sono:  
a) 42 anni e 10 mesi per gli uomini;

b) 41 anni e 10 mesi per le donne; rispetto a tali condizioni e sulla base delle aspettative di vita attuali, il regime di quota 100 è volto a porre in essere una rilevante agevolazione in termini quantitativi, onde facilitare, a favore del dipendente, la possibilità di ritirarsi dal lavoro in età meno avanzata.



<sup>3</sup> Circolare INPS n. 10/2019

<sup>4</sup> Circolare INPS n. 11/2019

E' pertanto possibile affermare che, **il beneficio in oggetto, è una “corsia preferenziale” per i lavoratori che, pur avendo maturato meno di 41 anni di contributi, hanno la possibilità di accedere alla pensione per merito del requisito anagrafico che si somma alla contribuzione versata e ricavandone l’ammontare complessivo di cui sopra (ossia 100).**

Naturalmente, con l’avanzare dell’età, aumenta anche l’importo complessivo della quota relativa all’ottenimento del trattamento pensionistico, rispettivamente “quota 101”, “quota 102” e sino ad arrivare al termine previsto per la maturazione dei requisiti previsti per la pensione di vecchiaia (citati nella nota in calce al presente articolo).

Il trattamento pensionistico di cui al presente paragrafo non è cumulabile (dal primo giorno di decorrenza e sino alla maturazione dei requisiti per l’accesso alla pensione di vecchiaia<sup>5</sup>) con i redditi scaturenti da lavoro dipendente o autonomo (salvo il caso di lavoro autonomo occasionale per un limite di 5.000,00 euro lordi annui).

Tutti i soggetti che sono in possesso dei requisiti necessari ai fini del raggiungimento “quota 100” a far data dal primo gennaio 2019, hanno diritto alla fruizione del beneficio in oggetto entro tre mesi dalla data di maturazione degli stessi. Coloro che vantano detti requisiti alla data del 31.12.2018, potranno avvalersi del trattamento previsto dal Decreto 4/2019 a decorrere dal 01.04.2019.

Nel caso in cui detto perfezionamento avvenga in data successiva, sarà possibile aderire a detta agevolazione a decorrere dal mese di luglio 2019. Se il raggiungimento delle condizioni volte al godimento di detto servizio avviene entro il giorno 31.12.2021, la fruizione può venire in essere anche nel corso dell’anno 2022.

Coloro che godono del trattamento c.d. di “isopensione<sup>6</sup>” non possono avvalersi del beneficio Quota 100.

---

<sup>5</sup> La pensione di vecchiaia è una prestazione economica erogata dall’INPS destinata a soggetti (lavoratori sia dipendenti che autonomi) che sono in possesso di: a) anzianità anagrafica pari a 67 anni, sia per gli uomini che per le donne b) maturazione pari a 20 anni di contributi previdenziali.

<sup>6</sup> L’isopensione (altrimenti detta “assegno di esodo”) prevista all’atto di emanazione della Legge Fornero (Legge 92/2012), è un accordo finalizzato ad agevolare l’ingresso alla pensione anticipata per dipendenti ormai in esubero all’interno dell’azienda, per ragioni tecnico/organizzative (e che sono prossimi alla maturazione dei requisiti pensionistici).

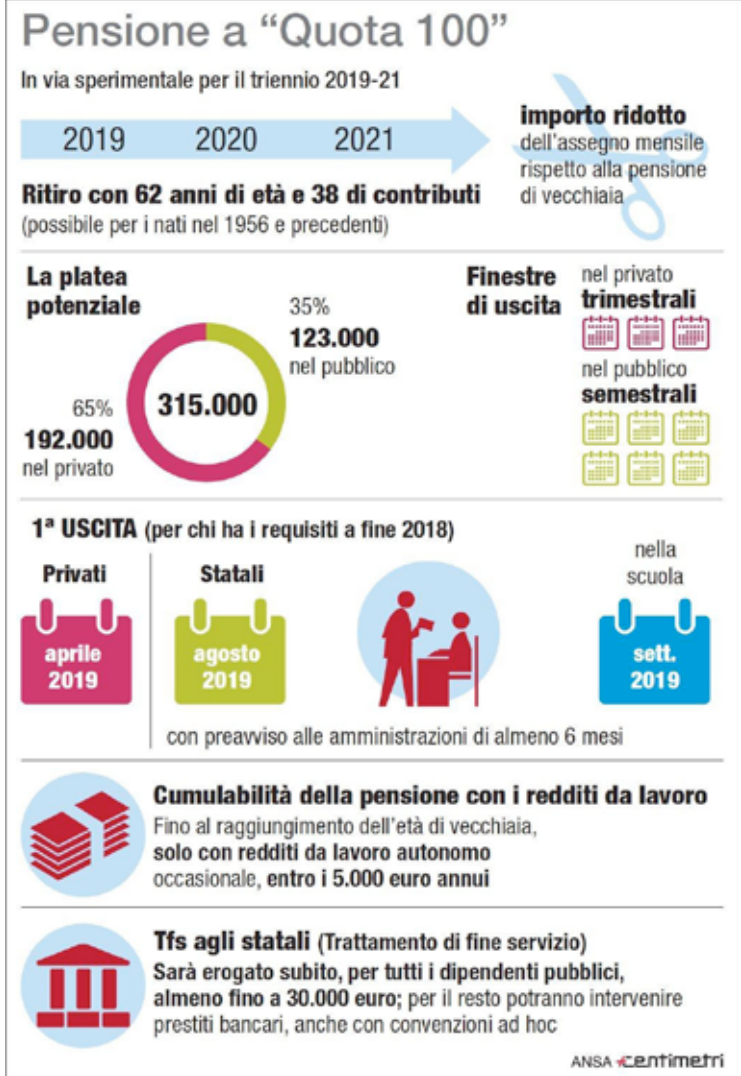
La Legge di Bilancio 2018 ha permesso che il trattamento di isopensione potesse consentire il pensionamento anticipato sino a 7 anni prima rispetto al dovuto (si tratta di tutti i soggetti a cui manchino 7 anni per arrivare sia alla pensione di vecchiaia sia a quella anticipata).

### 3. Modalità di presentazione delle domande di pensione quota 100

Il Messaggio INPS n. 395/2019 illustra le modalità telematiche attraverso le quali è possibile formulare la domanda di trattamento pensionistico relativo ai requisiti per la quota 100.

Il dipendente è tenuto a munirsi delle apposite credenziali (PIN) volte all'accesso nella propria area personale all'interno del sito dell'Ente Previdenziale e ad accedere alla Sezione denominata "Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, ECOCERT, APE Sociale e Benefici precoci".

Dopo aver acceduto alla pagina Web di cui sopra, selezionando l'opzione "Nuova Domanda", è possibile visualizzare, a sinistra della sezione, la voce "quota 100- pensione di anzianità e vecchiaia - Pensione di anzianità / anticipata - Requisito quota 100".



Al fine di agevolare il dipendente nell'espletamento della procedura di cui al presente paragrafo, è possibile che lo stesso si rechi presso un Patronato di riferimento anziché procedere egli stesso in via telematica; sempre a tal fine, è possibile attingere anche ai servizi di Contact Center istituiti dall'INPS quali "guida" per il cittadino nelle modalità di utilizzo del sito Internet dedicato all'Ente Previdenziale.

Si è a lungo dibattuto circa la possibilità di introdurre, per tutti i lavoratori che abbiano maturato i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico e che vi abbiano rinunciato, un Bonus pari al 33% in più nell'importo mensile dello stipendio. Detta possibilità è stata infine estromessa all'atto della redazione del Decreto in oggetto.

#### 4. Modalità di calcolo per assegno quota 100

Al di fuori dei requisiti di cui al paragrafo 1 e volti all'ottenimento del trattamento pensionistico quota 100, non si riscontrano dalla normativa vigente particolarità per quanto concerne il calcolo del relativo importo.

Pertanto, a tutti coloro che vantano già 18 anni di contributi versati alla data del 31.12.1995, si calcola l'ammontare quantitativo della pensione secondo il “*sistema retributivo*”, ovvero il metodo secondo il quale il conteggio delle somme spettanti a titolo pensionistico si basa, in misura percentuale, sulla media delle retribuzioni percepite negli ultimi anni di lavoro.

Per tutti i soggetti per i quali, alla data sopra riportata, si riscontra una contribuzione inferiore ai 18 anni, si applica il “*sistema misto*”, ossia il calcolo dell'importo di pensione secondo il sistema retributivo sino al 01.01.1996 e secondo quello *contributivo* per tutti i periodi successivi, basandosi quindi esclusivamente sull'ammontare totale dei contributi versati nell'arco della vita lavorativa.

#### 5. Prospettive future

In merito alla “Riforma Pensioni 2019”, secondo ultime comunicazioni pervenute, le aspettative previdenziali *relative ai prossimi tre anni*, sono mirate al consolidamento dell'accesso pensionistico per tutti coloro che vantano 41 anni di contributi e senza alcun vincolo di età anagrafica (c.d. *forma di beneficio pensionistico citato nella Legge di Bilancio 2017, al fine di consentire l'uscita dal mondo del lavoro per i cosiddetti lavoratori precoci*<sup>7</sup>).

L'obiettivo di base è ancora una volta quello dell'introduzione e incentivazione al lavoro per i giovani disoccupati/inoccupati, come sopra accennato. Detta disposizione non è contemplata per l'anno 2019, comportando la stessa un notevole aumento dei costi per conto dello Stato, poco compatibile con l'attuale situazione economica in cui versa attualmente il Paese.

In sostanza, i tratti salienti della quota 41 sono:

- possibilità per tutti coloro che hanno versato almeno 41 anni di contributi di accedere alla pensione, a prescindere dall'età anagrafica; quest'ultima non ha pertanto alcun influsso nell'ambito del diritto alla pensione.

A questo trattamento possono accedere solo determinate categorie di lavoratori:

---

<sup>7</sup> Un ulteriore requisito per l'accesso alla Quota 41 (ai sensi della Legge di Bilancio 2017) è l'accumulo, da parte del lavoratore, di almeno 12 mesi di lavoro al compimento del diciannovesimo anno d'età.



- soggetti iscritti alle forme di previdenza obbligatoria in data anteriore al 01.01.1996;
- lavoratori disoccupati che hanno smesso di fruire da tre mesi dell'indennità di disoccupazione;
- invalidi con percentuali (definite dalle ASL di competenza) di handicap superiore al 74%;
- coloro che hanno svolto lavori di tipo usurante (es. lavoratori notturni).

Lo scenario futuro in ambito pensionistico sembra pertanto molto vasto e se tutte le soluzioni prospettate dovessero giungere a buon fine, ne trarrebbero giovamento in modo piuttosto rilevante molte fasce di popolazione che, dall'inizio della crisi economica mondiale (ormai 11 anni fa), hanno avvertito maggiormente il disagio nella ricerca di un'occupazione; si pensi, ad esempio, ai neolaureati, i quali accedono usualmente più tardi nel mondo del lavoro al completamento di un ciclo di studi pluriennale.

Il sistema pensionistico in ogni caso dovrà dipendere dalle reali compatibilità economiche del Paese in un quadro complessivo nel quale il rapporto tra lavoratori-contribuenti e pensionati si sposta numericamente sempre di più a favore di questi ultimi a causa del noto fenomeno del decremento della natalità.



Marco Conte



***Il piano di assistenza sanitaria integrativa per Religiosi.  
Accordo AGIDAE- UNISALUTE Garanzia di sostegno per non autosufficienti***

In questo articolo, proseguiamo nell'esame delle prestazioni previste dal Piano di Assistenza Sanitario Integrativo (A.S.I.R.), rivolto ai Religiosi e alle Religiose appartenenti agli Istituti iscritti all'AGIDAE, anche ai soli fini della fruizione del suddetto piano, ricordandovi che tutte le prestazioni sono contenute e dettagliate nella "Guida al Piano Sanitario" scaricabile dal sito AGIDAE Opera.

**V**i ricordiamo che il Piano A.S.I.R. fornisce una copertura sanitaria integrativa, rispetto a quanto erogato dal Servizio Sanitario Nazionale consentendo ai Religiosi iscritti di rivolgersi a strutture private di primaria qualità, **per ridurre i tempi di attesa delle strutture pubbliche, che non sempre garantiscono tempistiche accettabili.**

La durata dell'accordo con Unisalute è triennale e le adesioni vengono pagate annualmente.

L'importo da versare a AGIDAE Opera per l'adesione al Piano A.S.I. è di € 100 annui, per ogni Religioso.

**Le garanzie sono operanti nei confronti di tutti i Religiosi della Comunità iscritta, senza limiti di età. Le prestazioni saranno erogate anche per la cura di patologie già in corso al momento dell'iscrizione.**

**Non è possibile l'iscrizione di una sola parte dei religiosi appartenenti alle singole comunità in quanto le particolari e vantaggiose condizioni erogate e le sostanziali deroghe migliorative, sono state ottenute sulla base del presupposto che ci sia un'adesione della totalità dei Religiosi appartenenti alle Comunità e/o alle Congregazioni che vorranno aderire.**

I soggetti iscrivibili sono:

- Religiosi Italiani residenti in Italia;
- Religiosi Italiani residenti all'estero;
- Religiosi Stranieri con domicilio di fatto e provvisorio in Italia.

Per questi ultimi l'iscrizione al Piano sarà valida per il rilascio del permesso di soggiorno.

**Le prestazioni saranno erogate solo ed esclusivamente dalle strutture e dai medici convenzionati con la Compagnia Unisalute, previo contatto telefonico con la Centrale Operativa di Unisalute, che verificherà se i soggetti sono convenzionati per il Fondo AGIDAE.**

**Ci si potrà rivolgere a strutture non Convenzionate solo ed esclusivamente in caso di assenza nella provincia di residenza dell'assistito di strutture Convenzionate.**

Il Piano sanitario è operante in caso di malattia e di infortunio avvenuto durante l'operatività del Piano stesso per le seguenti coperture:

- **Garanzie ospedaliere**
  - ricovero e day hospital chirurgico in Istituto di cura;
  - ricovero e day hospital medico in istituto di cura per gravi eventi morbosi;
  - day-hospital chirurgico.
- **Garanzie extra ospedaliere**
  - visite specialistiche e accertamenti diagnostici;
  - trattamenti fisioterapici riabilitativi solo a seguito di infortunio o post ricovero;
  - prestazioni odontoiatriche particolari;
  - odontoiatria/ortodonzia;
  - interventi chirurgici odontoiatrici extraricovero.
- **Garanzie di sostegno**
  - Rimborso spese per la cura e l'assistenza dei Religiosi in stato di non autosufficienza consolidata/permanente.
- **Garanzie di prevenzione**
  - prestazioni a tariffe agevolate;
  - servizi di consulenza e assistenza;
  - Check – up gratuiti.

**Allo scopo di fornire una informativa a tutti gli Enti sui contenuti specifici delle prestazioni fornite dal Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa (A.S.I.R.) a favore dei loro religiosi, in questo numero procediamo nell'analisi delle garanzie previste per i singoli settori di copertura, approfondendo quelle che sono le garanzie**

**previste nel caso di sopravvenuta “consolidata e permanente non autosufficienza dell’assistito”.**

**GARANZIE DI SOSTEGNO- PRESTAZIONI EROGATE NEL CASO DI SPRAVVENUTA NON AUTOSUFFICIENZA (CONSOLIDATA E PERMANENTE).**

UniSalute, nel limite della somma mensile di € 600, garantisce attraverso la propria rete di strutture convenzionate l’erogazione di prestazioni sanitarie e/o socio assistenziali e, in caso di permanenza in RSA, il rimborso delle spese sostenute a seguito della sopravvenuta non autosufficienza dell’Iscritto.

Ai fini dell’operatività della copertura, le persone iscritte devono rientrare nelle seguenti condizioni di assicurabilità:

1. Non avere bisogno dell’aiuto di un terzo per compiere quotidianamente uno o più delle attività di vita di seguito indicate:

- a) Lavarsi
- b) Vestirsi e svestirsi
- c) Andare al bagno e usarlo
- d) Spostarsi
- e) Continenza
- f) Nutrirsi

2. Non essere in diritto, aver richiesto o essere stato riconosciuto invalido civile nella misura di almeno il 40%.

3. Non essere affette dalla malattia di Alzheimer, di Parkinson e Parkinsonismi, dalla sclerosi a placche, dalla sclerosi laterale amiotrofica, da demenze su base vascolare acute e croniche o da diabete complicato da neuropatie e/o angiopatie o da ipertensione non controllata (intendendosi per tale quelle forme particolari di ipertensione che, nonostante l’assunzione di farmaci ipertensivi, mantengono valori di pressione particolarmente elevati sui quali non è possibile intervenire clinicamente) o controllabile solo con l’assunzione di almeno 3 farmaci.

4. Non essere affette da tossicodipendenza da sostanze stupefacenti o farmacologiche, alcolismo, HIV, epatite cronica.

Viene riconosciuto in stato di non autosufficienza l’Iscritto il cui stato clinico venga giudicato consolidato e che si trovi nell’impossibilità fisica totale e permanente di poter effettuare da solo parte degli atti elementari di vita quotidiana:

- ✓ Lavarsi
- ✓ Vestirsi e svestirsi
- ✓ Andare al bagno e usarlo
- ✓ Spostarsi

- ✓ Continenza
- ✓ Nutrirsi

Di seguito le prestazioni erogabili a seguito del processo sopra descritto:

- Assistenza fornita da infermiere – Operatore Socio Sanitario –;
- Badante;
- Trattamenti fisioterapici e rieducativi;
- Visite specialistiche;
- Accertamenti diagnostici;
- Trasporto in Ambulanza;
- Prestazioni erogate in regime di ricovero.

**Qualora l’Iscritto sia “assistito” presso una RSA e pertanto non possa usufruire delle prestazioni indicate al precedente paragrafo**, UniSalute provvederà a rimborsargli, nei limiti della somma mensile garantita per la presente copertura, esclusivamente la retta mensile.

Il riconoscimento dello Stato di non autosufficienza da parte della Società dà diritto all’Iscritto che si trovi in Stato di non autosufficienza, oltre all’attivazione di un numero verde specifico attivo 24 ore su 24, anche a richiedere il rimborso spese sostenute in caso di permanenza in RSA o l’erogazione delle prestazioni sanitarie e/o socio assistenziali per un valore corrispondente alla somma mensile garantita - entro i limiti di € 600 mensili- nelle forme di seguito indicate:

- ✓ erogazione diretta delle prestazioni sanitarie e/o socio assistenziali, per mezzo di strutture e/o personale convenzionato;
- ✓ rimborso della retta mensile in caso di permanenza in RSA.

La Società si riserva la facoltà di procedere in ogni momento, eventualmente alla presenza del Medico curante dell’Iscritto, a controlli presso l’Iscritto e in particolare di farlo esaminare da un Medico di sua scelta. Potrà inoltre richiedere l’invio di ogni documento che ritenga necessario per valutare lo stato di salute dell’Iscritto. In caso di rifiuto da parte dell’Iscritto di sottoporsi ad un controllo o d’inviare i documenti richiesti, il pagamento della somma prevista potrà essere sospeso dalla data della richiesta della Società.



# 8

## Il punto su...



### ***Sintesi della Legge 30 dicembre 2018 n.145 (Legge di Stabilità 2019)***

*E' stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n.62 della Gazzetta Ufficiale n. 302 del 31 dicembre 2018, la Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di stabilità 2019), entrata in vigore il 1 gennaio 2019. Reddito di cittadinanza e "Quota 100" non sono previste nel testo perché varate con decreto approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 17 gennaio 2019.*

*Riepiloghiamo le principali novità di carattere lavoristico, previdenziale e fiscale, che possono interessare gli Istituti associati.*

|  |  |
|--|--|
| <b>Proroga esonero contributivo per nuove assunzioni di giovani under 30</b><br>Legge di Bilancio 2018<br>Art.1 Commi da 100 a 107 | Sono state prorogate le agevolazioni per assunzioni/trasformazioni di giovani con meno di 30 anni compiuti effettuate dal 1° gennaio 2019.<br><br>E' previsto l'esonero del 50% dai contributi a carico del datore di lavoro dovuti all'Inps (esclusi premi Inail) per 36 mesi nel limite massimo di € 3.000 annui e € 250 mensili (non compensabile nei mesi successivi).   |
| <b>Proroga Incentivo "Occupazione Sud"</b><br><br>Comma 247  | Sono state prorogate le agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato nelle Regioni del Sud Italia (Abruzzo, Molise, Campania, Calabria, Basilicata, Sicilia, Puglia, Sardegna) di giovani con meno di 35 anni di età, nonché per soggetti con più di 35 anni purché privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. E' previsto l'esonero totale dai contributi a carico del datore di lavoro dovuti all'Inps nel limite massimo di € 8.060 annui e € 671,66 mensili (diversi importi a seconda dei diversi periodi di disoccupazione e/o età e/o di precedenti rapporti) |
| <b>Congedo di paternità</b><br><br>Comma 278   | L'art. 4, co. 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, aveva previsto in via sperimentale per gli anni 2013-2015 l'obbligo del padre, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, di astenersi dal lavoro per un 1 giorno; nel medesimo periodo, egli poteva astenersi  |

per altri 2 giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione nel periodo di astensione obbligatoria: in tali ipotesi, spettava un'indennità giornaliera a carico Inps del 100% della retribuzione.

L'art. 1, co. 205, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Bilancio 2016) ha disposto che il congedo obbligatorio e facoltativo (in alternativa a quello obbligatorio della madre), erano prorogati anche per il 2016 e che quello obbligatorio saliva a 2 giorni, da godersi anche in via non continuativa.

In seguito, l'art. 1, co. 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Bilancio 2017), ha disposto che il congedo obbligatorio del padre lavoratore dipendente, da fruire entro i 5 mesi dalla nascita, introdotto dal 2013 al 2016, era prorogato anche per il 2017 e 2018. La durata del congedo obbligatorio per il padre era aumentata a 2 giorni per il 2017 e a 4 giorni per il 2018, anche in via non continuativa. Per il 2018 il padre dipendente poteva astenersi per un altro giorno, su accordo con la madre e in sua sostituzione quanto al periodo di astensione obbligatoria a lei spettante.

Infine, per l'anno in corso, l'art. 1, co. 278, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, ha modificato la disposizione appena sopra richiamata. Ne deriva che l'applicazione delle disposizioni sul congedo obbligatorio del padre (anche in caso di adozione o affidamento di un figlio minore), da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, è prorogata anche per gli anni 2017, 2018 e 2019. La durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente è aumentata a:

- a) 2 giorni per l'anno 2017;
- b) 4 giorni per l'anno 2018;
- c) 5 giorni per l'anno 2019;

da godersi anche in via non continuativa. Inoltre, anche nel 2019 il padre può astenersi per un altro 1 giorno, previo accordo con la madre (che vi rinuncia espressamente) e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

|   |  |
|---|--|
| <p>Sicurezza sul lavoro e lavoro irregolare</p> <p>Comma 445</p>                          | <p>Sono incrementati del 10% gli importi delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ lavoratori occupati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro;</li><li>✓ violazione della disciplina sulla somministrazione di lavoro, appalto e distacco.</li></ul>   |
| <p>Congedo obbligatorio di maternità</p> <p>Comma 485</p>                                 | <p>Le lavoratrici potranno rimanere a lavoro sino al termine della gravidanza, rinviando al periodo successivo al parto l'intero periodo di congedo obbligatorio di maternità, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.</p>  |
| <p>Gestione telematica dei certificati di malattia professionale</p> <p>Comma 525-526</p> | <p>Per l'attività di compilazione e trasmissione telematica, da parte dei medici e delle strutture sanitarie competenti del Servizio sanitario nazionale, dei certificati medici di infortunio e malattia professionale, l'INAIL, a decorrere dal 1° gennaio 2019, trasferirà annualmente al Fondo sanitario nazionale l'importo di <b>euro 25.000.000</b>, mediante versamento all'entrata del bilancio dello Stato e successiva riassegnazione alla spesa, da ripartire tra le regioni e le province autonome.</p> <p>Per gli anni successivi al 2019, tale importo è <b>maggiorato</b> del tasso di inflazione programmato dal Governo.</p> |
| <p>Agevolazioni corsi di formazione per disabili</p> <p>Comma 533</p>                     | <p>E' previsto il finanziamento di <b>corsi per reinserimento lavorativo</b> di disabili attraverso il rimborso, nella misura del 60%, della retribuzione corrisposta dal datore di lavoro alla persona con disabilità.</p> <p>I corsi devono essere mirati alla conservazione del posto di lavoro del disabile che non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del progetto medesimo.</p>   |



|  |   |
|--|---|
|  | <p>I progetti di reinserimento possono essere proposti dai datori di lavoro e approvati dall'INAIL, mentre le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte dalla data di manifestazione della volontà da parte del datore di lavoro e del lavoratore di attivare il progetto, fino alla realizzazione degli interventi.</p>  |
| <p><b>Bonus Giovani<br/>eccellenze</b></p> <p><b>Comma 706</b></p> | <p>E' previsto uno sgravio totale contributivo annuale fino ad un massimo di 8 mila euro nel caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione di contratti a tempo determinato in rapporti stabili nel 2019 dei soggetti con i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 2018 e il 30 giugno 2019 con la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110, entro la durata legale del corso di studi e prima di aver compiuto 34 anni, in Università statali o non statali legalmente riconosciute;</li> <li>✓ dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il 2018 e il 30 giugno 2019 e prima di aver compiuto 30 anni, in Università statali o non statali legalmente riconosciute.</li> </ul> |
| <p><b>Revisione tariffe Inail</b></p> <p><b>Comma 1121</b></p>     | <p>E' prevista una revisione delle tariffe INAIL, dei premi e contributi INAIL per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali a partire dal 1 gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2021.</p>   |

## CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

### MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO

| GIORNI    | SEDI AGIDAE     | ORARIO        | TEL.        | PERSONE DISPONIBILI                      | TIPO CONSULENZA          |
|-----------|-----------------|---------------|-------------|--|--------------------------|
| Lunedì    | AGIDAE – Torino | 15.30 – 18.00 | 328/8767045 | <a href="#">Sr. Albina Bertone</a>       | Normativa e contrattuale |
| Mercoledì | AGIDAE – Roma   | 11.30 – 17.30 | 06/85457101 | <a href="#">P. Francesco Ciccimarra</a>  | Normativa e contrattuale |
|           | AGIDAE – Torino | 09.30 – 12.00 | 328/8767045 | <a href="#">Sr. Albina Bertone</a>       | Normativa e contrattuale |
| Giovedì   | AGIDAE – Roma   | 11.30 – 17.30 | 06/85457101 | <a href="#">P. Francesco Ciccimarra</a>  | Normativa e contrattuale |
| Venerdì   | AGIDAE – Torino | 15.30 – 18.00 | 328/8767045 | <a href="#">Sr. Albina Bertone</a>       | Normativa e contrattuale |
|           | ALTRE SEDI      |               | TEL.        | PERSONE DISPONIBILI                      | TIPO CONSULENZA          |
|           | Milano          |               | 02/2722141  | <a href="#">Sr. Maria Annunciata Vai</a> | Normativa e contrattuale |
|           | Milano          |               | 02/58345224 | <a href="#">Sr. Emanuela Brambilla</a>   | Normativa e contrattuale |

### ALTRE CONSULENZE

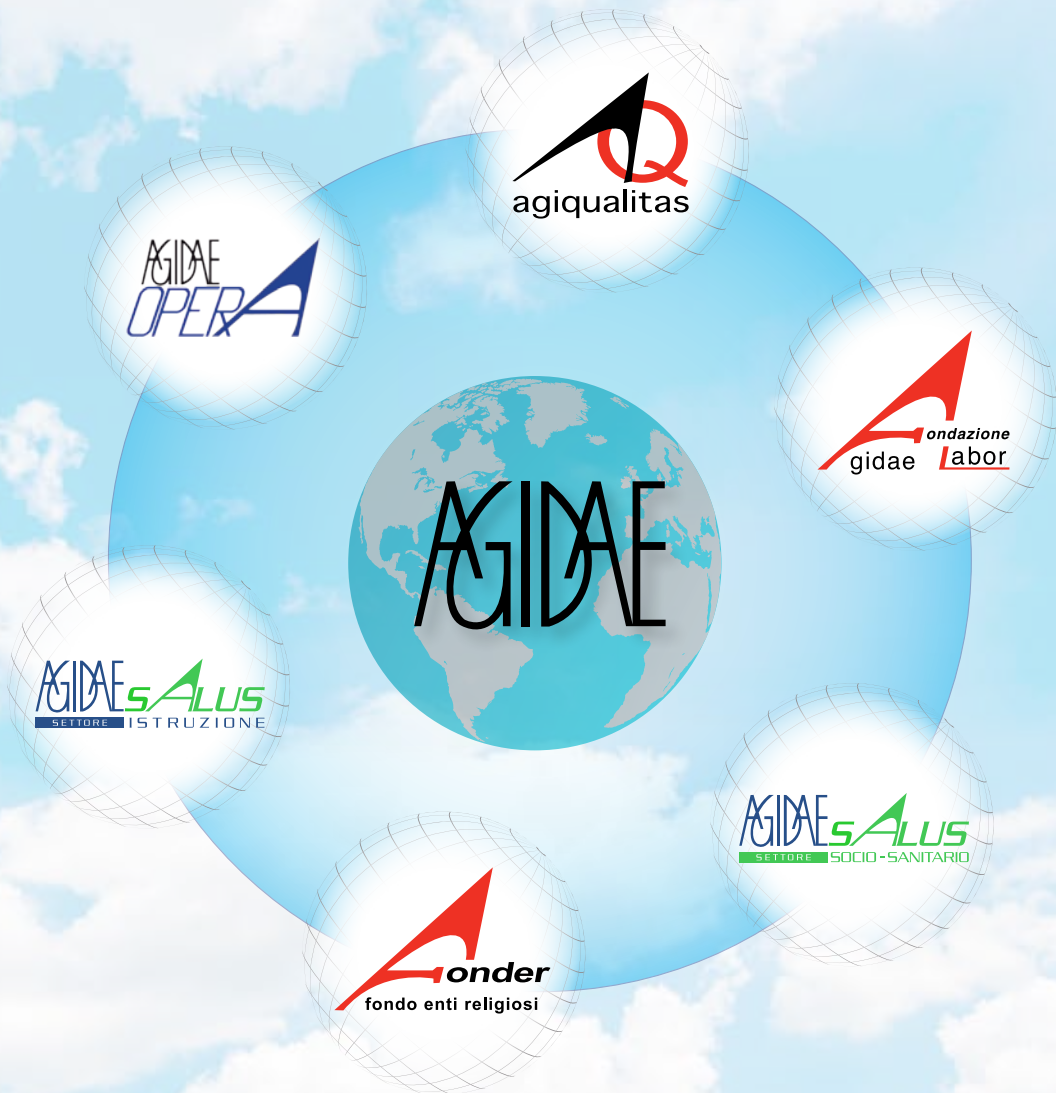
| GIORNI    | SEDE               | ORARIO        | TEL.        | PERSONE DISPONIBILI                 | TIPO CONSULENZA              |
|-----------|--------------------|---------------|-------------|-------------------------------------|------------------------------|
| Lunedì    | AGIDAE – Roma      | 14.30 – 17.30 | 06/85457101 | <a href="#">Ettore Ferraro</a>      | Paghe e pensioni             |
|           | Fond. AGIDAE LABOR | 09.00 – 14.00 | 06/85457209 | <a href="#">Giulia Colasante</a>    | Sviluppo nuove progettazioni |
| Martedì   | Fond. AGIDAE LABOR | 09.00 – 13.00 | 06/85457209 | <a href="#">Giulia Colasante</a>    | Sviluppo nuove progettazioni |
|           |                    | 13.30 – 17.00 |             |                                     |                              |
| Mercoledì | Fond. AGIDAE LABOR | 09.00 – 14.00 | 06/85457209 | <a href="#">Giulia Colasante</a>    | Sviluppo nuove progettazioni |
|           | AGIDAE – Roma      | 14.30 – 17.30 | 06/85457101 | <a href="#">Americo Sciarretta</a>  | Banca, finanza, patrimonio   |
| Giovedì   | Fond. AGIDAE LABOR | 09.00 – 14.00 | 06/85457209 | <a href="#">Giulia Colasante</a>    | Sviluppo nuove progettazioni |
|           | AGIDAE – Roma      | 14.30 – 17.30 | 06/85457101 | <a href="#">Paolo Saraceno</a>      | Fiscale                      |
| Venerdì   | Fond. AGIDAE LABOR | 09.00 – 14.00 | 06/85457209 | <a href="#">Giulia Colasante</a>    | Sviluppo nuove progettazioni |
|           | AGIDAE – Roma      | 14.30 – 17.30 | 06/85457101 | <a href="#">Armando Montemarano</a> | Legale                       |
|           |                    |               |             | <a href="#">Janua Broker SpA</a>    | Assicurativa                 |

### CERTIFICAZIONE QUALITA' UNI EN ISO 9001

| GIORNI  | SEDE        | ORARIO        | TEL.        | PERSONE DISPONIBILI              | TIPO CONSULENZA                |
|---------|-------------|---------------|-------------|----------------------------------|--------------------------------|
| Martedì | AGIQUALITAS | 10.00 – 16.00 | 06/85457301 | <a href="#">Giorgio Capoccia</a> | Certificazione/Formaz. Qualità |
| Giovedì | AGIQUALITAS | 10.00 – 16.00 | 06/85457301 | <a href="#">Giorgio Capoccia</a> | Certificazione/Formaz. Qualità |

### AGIDAE OPERA

|  | SEDE         |  | TEL.        | PERSONE DISPONIBILI  | TIPO CONSULENZA                 |
|--|--------------|--|-------------|--|---------------------------------|
|  | AGIDAE OPERA |  | 06/85457501 | <a href="mailto:info@agidaopera.it">info@agidaopera.it</a> | Gestione personale e busta paga |
|  | AGIDAE OPERA |  | 06/85457501 | <a href="mailto:info@agidaopera.it">info@agidaopera.it</a> | Salute e sicurezza sul lavoro   |
|  | AGIDAE OPERA |  | 06/85457501 | <a href="mailto:info@agidaopera.it">info@agidaopera.it</a> | Consulenza energia (luce e gas) |



**AGIDAE** - Sede Nazionale

Via V. Bellini 10 - 00198 Roma

Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111 - [agidae@agidae.it](mailto:agidae@agidae.it) - [www.agidae.it](http://www.agidae.it)

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI  
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA