

RIVISTA
BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ
ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI
NON PROFIT

AGIDAE

1/2

ANNO VIII

GENNAIO - FEBBRAIO | MARZO - APRILE 2017



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 È COMPLETAMENTE GRATUITA

NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO

NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI

**L'OPPORTUNITÀ
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 85457401 - fax 06 85457411



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 VIII - N. 1/2

Gennaio - Febbraio | Marzo - Aprile 2017

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 Macrì

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

AGIDAE

L'AGIDAE è l'Associazione dei Gestori degli Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica, fondata nel 1960, che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (scuole, pensionati, case di riposo e di assistenza, parrocchie, ecc.) e che, per il loro funzionamento, si servono di personale dipendente.

All'AGIDAE aderiscono anche istituzioni ed enti laici che scelgono di adottare il CCNL.

L'AGIDAE:

- ⇒ stipula il CCNL con i Sindacati Nazionali del settore Scuola:
 - FLC CGIL,
 - CISL SCUOLA,
 - UIL SCUOLA,
 - SNALS CONFESAL,
 - SINASCA;
- ⇒ stipula il CCNL con i Sindacati Nazionali del settore Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo:
 - F.P. CGIL,
 - FISASCAT CISL,
 - UILTuCS UIL;
- ⇒ assiste gli associati nell'applicazione delle norme contrattuali, nei rapporti sindacali e nelle problematiche amministrative e gestionali.

PRESENTAZIONE

E' sufficiente compilare e inviare il modulo pubblicato nel sito www.agidae.it con l'indicazione dell'attività svolta dall'Istituto o Ente ecclesiastico (scuola o socio-assistenziale).

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

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

ISCRIZIONI

QUOTE ASSOCIATIVE

QUOTE ASSOCIATIVE 2017

Istituti	€ 380,00
Economi/Superiori	€ 200,00
Consulenti	€ 550,00

VARIAZIONI E DISDETTE

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

sommario

EDITORIALE



- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

OSSERVATORIO



- 8** “Nella fedeltà al carisma ripensare all’economia”.
Le parole di Papa Francesco

ATTIVITA' SINDACALE



- 12** CCNL Socio-Assistenziale 2017/2019:
Verbale di incontro sindacale

AREA FORMAZIONE



- 13** Il modello TQM in ottica ISO 9001:2015.
I laboratori Scuola e Socio Assistenziali di Agiqualitas
Andrea Natalini

- 22** Il coordinatore didattico della scuola paritaria cattolica.
Docente e corsisti al confronto
Simone Consegnati

- 25** 2006-2016. 10 anni di formazione finanziata da Fond.E.R.
Diana Massarotto

ARTICOLI



- 33** Le dimissioni del dipendente prima e dopo la riforma
del D.Lgs. n.151/2015.
La disciplina del preavviso nei casi di recesso del
lavoratore
Margherita Dominici

SENTENZE UTILI



- 38** Cessione del ramo d’azienda.
E’ obbligatoria la sussistenza di autonomia funzionale
del ramo ceduto
Ida Bonifati

PRASSI AMMINISTRATIVE



- 44** Il decreto ministeriale “Incentivi Sud Italia”

- 49** Importi contributi lavoratori domestici 2017 e nuovi
minimi retributivi

IL SERVIZIO DI AGIDAE OPERA



- 55** Agidae Opera: Convenzione Energia

- 56** Consulenza AGIDAE

P. Francesco Ciccimarra



La conclusione dell'anno 2016 e gli inizi di questo 2017 sono stati caratterizzati da eventi, ad intra e ad extra, che hanno lasciato il segno.

Inviando un Messaggio al II Simposio internazionale degli Istituti di Vita Consacrata e delle Società di Vita Apostolica, il Santo Padre, Papa Francesco, ha invitato con la sua consueta energia a "ripensare l'economia" nella gestione delle strutture senza venir meno alla fedeltà al proprio carisma, aprendo così una riflessione forte che chiama in causa il rapporto tra gestione delle opere e testimonianza evangelica, tra obiettivi pastorali e strumenti operativi, tra dimensione religiosa dell'apostolato e sistema legislativo civile al di fuori del quale è quasi impossibile operare in maniera organica ed efficace.

Il Papa chiede in qualche modo di <osservare più in profondità> se la testimonianza evangelica riesce a filtrare nitidamente attraverso l'utilizzo delle risorse economiche diversamente strutturate o se, al contrario, talvolta esse non rappresentano un elemento di opacità tale da oscurare le pur buone intenzioni dei consacrati.

Si tratta evidentemente di una sfida complessa che non può non interfacciarsi con il sistema tecnico-burocratico che spesso appesantisce la genuinità e la spontaneità di attività e di servizi che in maniera diversa sarebbe oltremodo difficile realizzare. La sollecitazione del Papa comunque non potrà che determinare un sano discernimento nella gestione dei beni materiali, rimuovendo modalità desuete, inefficaci, talvolta gravemente carenti sotto un profilo di efficienza e di fruibilità, sottraendo in tal modo risorse necessarie a fabbisogni esistenziali urgenti.

L'inizio del 2017 ha registrato i primi passi del Governo Gentiloni, 64° Governo della Repubblica e 3° della

XVII Legislatura, entrato in carica il 12 dicembre 2016. Sembrava che il ciclone-referendum avrebbe travolto anche coloro che a quell'evento avevano condotto; invece così non è stato. La cronaca politico-istituzionale ha registrato sostanzialmente il mantenimento dello status quo ante: tranne il Capo del Governo e il Ministro della Pubblica Istruzione, tutti gli altri sono rimasti ai loro posti. La riforma costituzionale approvata è rimasta in archivio, così come le ipotizzate elezioni politiche, in attesa di tempi migliori.

Nel frattempo l'attività istituzionale dell'Agidæ è proseguita con grande determinazione. Il 20 febbraio è stato ufficialmente sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale per il settore socio-sanitario-assistenziale-educativo per il triennio 2017-2019, i cui contenuti sono stati annunciati e sintetizzati nel precedente numero di questa Rivista. Poche sono state le modifiche introdotte nel testo definitivo, il quale resta ormai il punto di riferimento normativo del prossimo triennio. Si è avuto modo di presentarlo anche in diverse Regioni d'Italia per dar modo ai gestori di incontrare sul territorio i referenti ufficiali del testo innovato.

Ha mosso i primi passi anche il Tavolo per il PRIMO CCNL Agidæ destinato al settore Università, Facoltà ecclesiastiche, Atenei, istituti superiori di scienze religiose, Accademie, Seminari Maggiori, ecc., un mondo bisognoso di una regolamentazione omogenea e specifica, in grado di rappresentare le istanze degli enti gestori e quelle dei collaboratori nelle diverse funzioni. Si porta a compimento, auspichiamo in tempi rapidi, un antico progetto, per lungo tempo accantonato, ma che oggi appare ormai indifferibile a causa della urgenza di armonizzare trattamenti normativi ed economici nell'interesse comune delle Istituzioni e dei lavoratori.

E mentre ci si stava preparando per la Pasqua, Sr Daniela Gallo, salesiana, componente del Consiglio Direttivo dell'Agidæ, per molti anni anche Vice Presidente, all'alba del martedì santo, è stata invitata dal Signore a trasferirsi sull'altra riva, quella dell'eternità. E' andata quasi in punta di piedi, con la delicatezza che l'ha sempre contraddistinta nel suo tratto, nel suo servizio discreto e competente. Ha fatto personalmente le consegne d'ufficio, e in poco tempo si è fatta avvolgere dal soffio eterno di Dio. Il suo distacco lascia un senso di naturale amarezza, ma anche un sentimento di gratitudine profonda per il dono di sé alla famiglia, alla congregazione di appartenenza, all'Agidæ, a quanti ha conosciuto nella vita. Grazie Sr Daniela, a nome di tutti noi.



Ci predisponiamo così alla celebrazione della nostra Assemblea Ordinaria annuale, preceduta, come sempre, da un Convegno di studio incentrato sul monito di Papa Francesco: "Ripensare l'economia nella gestione delle opere", un momento di riflessione, di approfondimento di tempi e problematiche che accompagnano il nostro quotidiano. Incontrarsi per condividere conoscenze, scambiare esperienze vissute sul terreno dell'apostolato ad ampio spettro. Incontrarsi soprattutto per riscoprire le motivazioni autentiche dello sforzo profuso nella fatica quotidiana, ossia cercare di incrociare il volto di Cristo in tutti coloro che incontriamo.

P. Francesco Ciccimarra

"RIPENSARE L'ECONOMIA NELLA GESTIONE DELLE OPERE"

CONVEGNO NAZIONALE DI STUDIO

ASSEMBLEA ORDINARIA

Roma, 28-30 aprile 2017

c/o Aula Magna della Pontificia Università Urbaniana

PROGRAMMA

VENERDÌ 28 APRILE 2017

Ore 15:30 - Introduzione

Ore 16:00 - Relazione

La Riforma della scuola e la scuola paritaria.

Dalla Legge 107/2015 agli ultimi decreti di attuazione.

P. FRANCESCO CICCIMARRA, *Professore di Diritto Canonico, Pontificia Università Urbaniana*

Ore 16:45 - Relazione

L'insegnamento della religione cattolica nelle scuole cattoliche paritarie nella recente Intesa tra CEI e MIUR.

MONS. DANIELE SAOTTINI, *Responsabile Ufficio IRC della Conferenza Episcopale Italiana*

Ore 17:30 - Relazione

Crisi della famiglia e criticità nella scuola: conflitti genitoriali, bullismo, morosità, disturbi di apprendimento, insegnamento della religione cattolica.

Profili giuridici e responsabilità.

EMANUELE MONTEMARANO, *Avvocato*

SABATO 29 APRILE 2017

Ore 9:00 - Relazione

Il concetto canonico di "patrimonio stabile" negli orientamenti dottrinali e magisteriali recenti in relazione agli atti di amministrazione straordinaria degli enti ecclesiastici.

P. SEBASTIANO PACIOLLA, *Sottosegretario della Congregazione IVC e SVA*

Ore 9:45 - Relazione

Il diritto del lavoro e il welfare sociale in un contesto di bilateralità condivisa.

Forme, strutture e obiettivi negli accordi delle parti sociali.

ARMANDO MONTEMARANO, *Avvocato*

Ore 10:30 - Comunicazione

La riscossione dei contributi ministeriali per la scuola paritaria convenzionata in un sistema tecnico di trasparenza: la piattaforma AGIDAE-Officine MC Srl.

GIANPIERO ODDONE, *Amministratore Unico Officine MC Srl*

Ore 11:00 - Intervallo

Ore 11:30 - Relazione

L'IMU per le scuole paritarie e le attività diverse: ancora contrasti e divergenze dopo il 2012.

PAOLO SARACENO, *Dottore commercialista*

Ore 12:15 - Relazione

Le "avanguardie educative": una prospettiva per le scuole cattoliche paritarie?

ELISABETTA MUGHINI, *Responsabile di Avanguardie Educative, INDIRE*

Ore 13:00 - Pranzo

Ore 15:00 - Relazione

La certificazione delle competenze di un Organismo di terza parte (UNI CEI EN ISO/IEC 17024) nella scuola paritaria.

Percorso di certificazione del Coordinatore Didattico.

GIORGIO CAPOCCIA, *Direttore di Agiqualitas*

Ore 15:30 - Comunicazione

Obiettivo professionalità. Nuovi percorsi di formazione accademica per gli educatori in servizio: l'Accordo AGIDAE-IUL/Italian University Line.

ALESSANDRO MARIANI, *Rettore della IUL*

MARTINA BACIGALUPI, *Responsabile coordinamento formazione Fondazione Agidae Labor*

Ore 16:30 - Relazione

Il nuovo CCNL 2017-2019 per le attività socio-assistenziali, educative, turistico-ricettive, culturali e servizi diversi.

SR. MARIA ANNUNCIATA VAI, *Presidente Fondazione Agidae Labor*

Ore 18:00 - Conclusioni del Convegno

P. FRANCESCO CICCIMARRA

DOMENICA 30 APRILE 2017

ASSEMBLEA ORDINARIA AGIDAE

Ore 8:00 S. MESSA IN AULA MAGNA

Ore 9:00 *Relazione del Presidente Nazionale*

Relazione della Segretaria Nazionale

Relazione del Tesoriere Nazionale

Approvazione Rendiconto Economico 2016

Ore 12:00 CHIUSURA DEI LAVORI



Nella fedeltà al carisma ripensare l'economia¹

Cari fratelli e sorelle,

..... nel rivolgermi a voi, mi lascio guidare dalle parole che formano il titolo del vostro incontro: *carisma, fedeltà, ripensare l'economia*.

Carisma

I carismi nella Chiesa non sono qualcosa di statico e di rigido, non sono "pezzi da museo". Sono piuttosto fiumi di acqua viva (cfr Gv 7,37-39) che scorrono nel terreno della storia per irrigarla e far germogliare semi di Bene. In certi momenti, complice una certa nostalgia sterile, possiamo essere tentati di fare "archeologia carismatica". Non succeda che cediamo a questa tentazione! Il carisma è sempre una realtà viva e proprio per questo è chiamato a fruttificare, come ci indica la parabola delle monete d'oro che il re consegna ai suoi servi (cfr Lc 19,11-26), a svilupparsi nella fedeltà creativa, come ci ricorda continuamente la Chiesa (cfr Giovanni Paolo II, *Esort. ap. postsin. Vita consecrata*, 37).



La vita consacrata, per sua natura, è segno e profezia del regno di Dio. Pertanto questa sua duplice caratteristica non può mancare in nessuna delle sue forme, a patto che noi consacrati rimaniamo vigili e attenti a scrutare gli orizzonti della nostra vita e del momento attuale. Questo atteggiamento fa sì che i carismi, donati dal Signore alla sua Chiesa attraverso i nostri fondatori e fondatrici, si mantengano vitali e possano rispondere alle situazioni concrete dei luoghi e dei tempi nei quali siamo chiamati a condividere e testimoniare la bellezza della sequela Christi.

¹ Messaggio del Santo Padre Francesco ai partecipanti al secondo simposio internazionale sul tema: "Nella fedeltà al carisma ripensare l'economia degli istituti di vita consacrata e le società di vita apostolica" (Pontificia Università Antonianum, 25-27 novembre 2016)

Parlare di carisma significa parlare di dono, di gratuità e di grazia; significa muoversi in un'area di significato illuminata dalla radice charis. So bene che a molti che operano nel campo economico queste sembrano parole irrilevanti, da relegare nella sfera privata e religiosa. Invece è risaputo, ormai anche tra gli economisti, che una società senza charis non può funzionare bene e finisce disumanizzandosi. Mai l'economia e la sua gestione sono eticamente e antropologicamente neutre. O concorrono a costruire rapporti di giustizia e di solidarietà, o generano situazioni di esclusione e di rifiuto.

Come consacrati siamo chiamati a diventare profezia a partire dalla nostra vita animata dalla charis, dalla logica del dono, della gratuità; siamo chiamati a creare fraternità, comunione, solidarietà con i più poveri e bisognosi. Come ben ricordava il Papa Benedetto XVI, se vogliamo essere veramente umani, dobbiamo «fare spazio al principio di gratuità come espressione di fraternità» (Enc. Caritas in veritate, 34).

Ma la logica evangelica del dono chiede di accompagnarsi a un atteggiamento interiore di apertura alla realtà e di ascolto di Dio che in essa ci parla. Dobbiamo domandarci se siamo disposti a “sporcarci le mani” lavorando nella storia di oggi; se i nostri occhi sanno scrutare i segni del regno di Dio tra le pieghe di vicende certamente complesse e contrastanti, ma che Dio vuole benedire e salvare; se siamo davvero compagni di strada degli uomini e delle donne del nostro tempo, particolarmente di tanti che giacciono feriti lungo le nostre strade, perché con loro condividiamo le attese, le paure, le speranze e anche quello che abbiamo ricevuto, e che appartiene a tutti; se ci facciamo sopraffare dalla logica diabolica del guadagno (il diavolo spesso entra dal portafoglio o dalla carta di credito); se ci difendiamo da ciò che non capiamo fuggendolo, oppure sappiamo starci dentro in forza della promessa del Signore, con il suo sguardo di benevolenza e le sue viscere di misericordia, diventando buoni samaritani per i poveri e gli esclusi.

Leggere le domande per rispondere, ascoltare il pianto per consolare, riconoscere le ingiustizie per condividere anche la nostra economia, discernere le insicurezze per offrire pace, guardare le paure per rassicurare: queste sono diverse facce del poliedrico tesoro che è la vita consacrata. Accettando di non avere tutte le risposte e, a volte, di restare in silenzio, forse anche noi incerti, ma mai, mai senza speranza.

Fedeltà

Essere fedeli significa domandarsi che cosa oggi, in questa situazione, il Signore ci chiede di essere e di fare. Essere fedeli ci impegna ad un lavoro assiduo di discernimento affinché le opere, coerenti con i carismi, continuino ad essere strumenti efficaci per far giungere a molti la tenerezza di Dio.

Le opere proprie, di cui si occupa questo simposio, non sono soltanto un mezzo per assicurare la sostenibilità del proprio istituto, ma appartengono alla fecondità del carisma. Questo comporta chiedersi se le nostre opere manifestano o no il carisma che abbiamo professato, se rispondono o no alla missione che ci è stata affidata dalla Chiesa. Il criterio principale di valutazione delle opere non è la loro redditività, ma se corrispondono al carisma e alla missione che l'istituto è chiamato a compiere.

Essere fedeli al carisma richiede spesso un atto di coraggio: non si tratta di vendere tutto o di dismettere tutte le opere, ma di fare un serio discernimento, tenendo lo sguardo ben rivolto a Cristo, le orecchie attente alla sua Parola e alla voce dei poveri. In questo modo le nostre opere possono, al tempo stesso, essere feconde per il cammino dell'istituto ed esprimere la predilezione di Dio per i poveri.

Ripensare l'economia

Tutto questo comporta ripensare l'economia, attraverso un'attenta lettura della Parola di Dio e della storia. Ascoltare il sussurro di Dio e il grido dei poveri, dei poveri di sempre e dei nuovi poveri; comprendere che cosa il Signore chiede oggi e, dopo averlo compreso, agire, con quella fiducia coraggiosa nella provvidenza del Padre (cf Mt 6,19ss) che hanno avuto i nostri fondatori e fondatrici. In certi casi, il discernimento potrà suggerire di mantenere in vita un'opera che produce perdite – stando bene attenti a che queste non siano generate da incapacità o da imperizia – ma ridà dignità a persone vittime dello scarto, deboli e fragili: i nascituri, i più poveri, gli anziani malati, i disabili gravi. E' vero che ci sono problemi derivanti dall'età elevata di molti consacrati e dalla complessità della gestione di alcune opere, ma la disponibilità a Dio ci farà trovare soluzioni.

Può darsi che il discernimento suggerisca di ripensare un'opera, che forse è diventata troppo grande e complessa, ma possiamo allora trovare forme di collaborazione con altri istituti o forse trasformare l'opera stessa in modo che questa continui, seppure con altre modalità, come opera della Chiesa. Anche per questo è importante la comunicazione e la collaborazione all'interno degli istituti, con gli altri istituti e con la Chiesa locale. All'interno degli istituti, le varie province non possono concepirsi in maniera autoreferenziale, come se ciascuna vivesse per sé stessa, né i governi generali possono ignorare le diverse peculiarità.

La logica dell'individualismo può intaccare anche le nostre comunità. La tensione tra realtà locale e generale, che esiste a livello di inculturazione del carisma, esiste anche a livello economico, ma non deve fare paura, va vissuta e affrontata. Occorre far crescere la comunione tra i diversi istituti; e anche conoscere bene gli strumenti legislativi, giuridici ed economici che permettono oggi di fare rete, di individuare nuove risposte, di mettere insieme le forze, le professionalità e le capacità degli istituti a servizio del Regno e dell'umanità.

E' molto importante anche dialogare con la Chiesa locale, affinché, per quanto possibile, i beni ecclesiastici rimangano beni della Chiesa.

Ripensare l'economia vuole esprimere il discernimento che, in questo contesto, guarda alla direzione, agli scopi, al significato e alle implicazioni sociali ed ecclesiali delle scelte economiche degli istituti di vita consacrata. Discernimento che parte dalla valutazione delle possibilità economiche derivanti dalle risorse finanziarie e personali; che si avvale dell'opera di specialisti per l'utilizzo di strumenti che permettono una gestione oculata e un controllo sulla gestione non improvvisati; che opera nel rispetto delle leggi e si pone al servizio di un'ecologia integrale. Un discernimento che, soprattutto, si pone controcorrente perché si serve del denaro e non serve il denaro per nessun motivo, neppure quello più giusto e santo. In questo caso sarebbe sterco del diavolo, come dicevano i santi Padri.

Ripensare l'economia richiede competenze e capacità specifiche, ma è una dinamica che riguarda la vita di tutti e di ciascuno. Non è un compito delegabile a qualcuno, ma investe la responsabilità piena di

ogni persona. Anche qui siamo di fronte ad una sfida educativa, che non può lasciare fuori i consacrati. Una sfida che certo in primo luogo tocca gli economi e coloro che sono coinvolti in prima persona nelle scelte dell'istituto. A costoro è richiesta la capacità di essere astuti come i serpenti e semplici come le colombe (cfr Mt 10,16). E l'astuzia cristiana permette di distinguere fra un lupo e una pecora, perché tanti sono i lupi travestiti da pecore, soprattutto quando ci sono i soldi in gioco!

Non bisogna poi tacere che gli stessi istituti di vita consacrata non sono esenti da alcuni rischi indicati nell'Enciclica [Laudato si'](#): «Il principio della massimizzazione del profitto, che tende ad isolarsi da qualsiasi altra considerazione, è una distorsione dell'economia» (n. 195). Quanti consacrati continuano ancora oggi a pensare che le leggi dell'economia sono indipendenti da ogni considerazione etica? Quante volte la valutazione sulla trasformazione di un'opera o la vendita di un immobile è vista solo sulla base di un'analisi dei costi-benefici e valore di mercato? Dio ci liberi dallo spirito di funzionalismo e dal cadere nella trappola dell'avarizia! Inoltre, dobbiamo educarci ad una austerità responsabile. Non basta aver fatto la professione religiosa per essere poveri. Non basta trincerarsi dietro l'affermazione che non possiedo nulla perché sono religioso, religiosa, se il mio istituto mi permette di gestire o godere di tutti i beni che desidero, e di controllare le Fondazioni civili erette per sostenere le opere proprie, evitando così i controlli della Chiesa. L'ipocrisia dei consacrati che vivono da ricchi ferisce le coscienze dei fedeli e danneggia la Chiesa.

Bisogna cominciare dalla piccole scelte quotidiane. Ognuno è chiamato a fare la sua parte, ad usare i beni per fare scelte solidali, ad avere cura del creato, a misurarsi con la povertà delle famiglie che sicuramente gli vivono accanto. Si tratta di acquisire un habitus, uno stile nel segno della giustizia e della condivisione, facendo la fatica – perché spesso sarebbe più comodo il contrario – di compiere scelte di onestà, sapendo che è semplicemente quanto dovevamo fare (cfr Lc 17,10).

Fratelli e sorelle, mi tornano alla mente due testi biblici che vorrei lasciarvi per la vostra riflessione. Giovanni nella sua Prima Lettera scrive: «Se uno ha ricchezze di questo mondo e, vedendo il suo fratello in necessità, gli chiude il proprio cuore, come rimane in lui l'amore di Dio? Figlioli, non amiamo a parole né con la lingua, ma con i fatti e nella verità» (3,17-18). L'altro testo è ben conosciuto. Mi riferisco a Matteo 25,31-46: «Tutto quello che avete fatto a uno solo di questi miei fratelli più piccoli, l'avete fatto a me. [...] Tutto quello che non avete fatto a uno solo di questi più piccoli, non lo avete fatto a me». Nella fedeltà al carisma ripensate la vostra economia.

Vi ringrazio. Non dimenticate di pregare per me. Il Signore vi benedica e la Vergine Santa abbia cura di voi.

Dal Vaticano, 25 novembre 2016

FRANCESCO



CCNL Socio-Assistenziale 2017-2019

VERBALE DI ACCORDO

In data 20 febbraio 2017, si sono incontrate, in Roma, presso la sede AGIDAE, in Via Vincenzo Bellini 10:

- AGIDAE, rappresentata da: P. Francesco Ciccimarra, Sr. Teresita Moiraghi, Sr. Emanuela Brambilla, Sr. Maria Annunciata Vai, Fr. Bernardino Lorenzini, e con la partecipazione di Sr. Donatella Zordan;
- F.P. CGIL, rappresentata da: Cecilia Taranto, Francesca De Rugeriis, Denise Amerini, Manuela Vanoli, Stefano Sabato;
- La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL, affiliata alla F.I.S.T. CISL – rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri dai Segretari nazionali: Rosetta Raso, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Davide Guarini, e da: Mirco Ceotto, Marco Demurtas, Mario Piovesan, Elena Maria Vanelli (parità di genere), dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQUMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Giuseppe Atzori, Silvia Michela Avanzino, Lamberto Avanzo, Aurora Blanca, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Domenica Calabrò, Margara Cappelli, Stefania Chirico, Luigi Conte, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Enrico De Peron, Pancrazio Di Leo, Carlo Di Paola, Edoardo Dorella, Ulrike Egger, Fabrizio Ferrari, Antonino Fiorenza, Adriano Giacomazzi, Alessandro Gualtieri, Angela Lazzaro, Fortunato Lo Papa, Diego Lorenzi, Cristiano Montagnini, Biagio Montefusco, Valerio Natili, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piccinno, Alberto Pluda, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Selena Soggiati, Luca Trinchitella, Michele Vaghini, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Generale Cisl Annamaria Furlan.
- UILTuCS, rappresentata dal Segretario Generale Brunetto BOCO; dai Segretari Nazionali: Ivana Veronese, Paolo ANDREANI, Emilio FARGNOLI, Gabriele FIORINO, Stefano FRANZONI, Marco MARRONI; dal Tesoriere Mauro MUNARI, Antonio VARGIU operatore cv Segretario Nazionale e da Paolo PROIETTI del Dipartimento Sindacale; dai Membri del Comitato Esecutivo Nazionale: Cristiano ARDAU, Giuliana BALDINI, Fabrizio BONTA', Luigino BOSCARO, Marco CONFICCONI, Rocco DELLA LUNA, Sergio DIECIDUE, Marianna FLAUTO, Caterina FULCINITI, Giovanni GAZZO, Aldo GIAMMELLA, Giada GRIMALDI, Pasquale GUARRACINO, Bartolo IOZZIA, Walter LARGHER, Mario MICCOLI, Giannantonio PEZZETTA, Anna Maria SELVAGGIO, Riccardo SERRI, Giuseppe SILVESTRO, Gennaro STRAZZULLO, Michele TAMBURRELLI, Giuseppe ZIMMARI, Matteo ZORN.

ed hanno proceduto alla firma del rinnovo del CCNL 1/1/2017 – 31/12/2019, dopo la sigla dell'ipotesi di rinnovo del 21.12.2016

4

Area formazione

Andrea Natalini



Il modello TQM in ottica ISO 9001:2015. I laboratori Scuola e Socio Assistenziali di Agiqualitas

Agiqualitas nelle giornate dal 27 al 30 dicembre 2016 presso la sede Agidae, ha organizzato un corso di formazione e aggiornamento per implementare la conoscenza e la competenza sui seguenti temi:

- Il modello TQM in ottica UNI EN ISO 9001:2015 “*Sistemi di gestione per la Qualità – Requisiti*”¹.

In coerenza con i precedenti interventi formativi condotti da Agiqualitas sin dal 2007 il corso di fine anno aveva lo scopo di fornire ulteriori



esempi applicativi dei concetti espressi nel campus estivo AGIDAE. Due laboratori distinti rivolti, in particolar modo, a tutti coloro che hanno frequentato i precedenti corsi di formazione dell’Agidae sulla norma UNI EN ISO 9001:2015:

- laboratorio per le Istituzioni Scolastiche (settore EA37);
- laboratorio per le Istituzioni Socio Assistenziali (settore EA38).

Le tecniche e gli strumenti utilizzati durante il corso hanno avuto il compito di trasferire dei concetti teorici in applicazioni pratiche immediatamente utilizzabili nella raccolta e analisi dei dati, nell’individuazione delle priorità, nella progettazione del miglioramento e nella misura dell’efficacia delle azioni messe in atto per ambire ad un successo durevole delle organizzazioni.

Si è ricordato inoltre che il 15 settembre 2015 il passaggio dalla UNI EN ISO 9001:2008 alla UNI EN ISO 9001:2015 è diventato realtà con la pubblicazione della nuova versione della norma. Questo ha portato a delle modifiche nei sistemi di gestione qualità (SGQ) delle organizzazioni certificate, non in modo istantaneo e repentino, ma distribuite su un arco di tempo più lungo. Il periodo di transizione per il passaggio di tutti i sistemi di gestione alla nuova

¹ Corso di alta formazione svoltosi a Roma dal 27 al 30 dicembre 2016

normativa infatti è stato fissato in tre anni con scadenza il 14 Settembre 2018, successivamente ci sarà il ritiro della norma ISO 9001 versione 2008 e saranno valide soltanto le certificazioni emesse secondo la ISO 9001:2015.

Nella quattro giorni di formazione, ad aprire il corso è stato il direttore di Agiqualitas, Giorgio Capoccia, il quale nell'informare sugli argomenti che sarebbero stati trattati in successione, ha aperto la discussione introducendo i nuovi scenari e le prospettive della norma UNI EN ISO 9001:2015, normativa che sempre più rappresenta una tappa importante nel percorso verso il Total Quality Management (TQM).

1) Direttore qual è stata la modalità del corso e come è andata la partecipazione? Avete avuto un riscontro sulla comprensione dei concetti?

Le organizzazioni di appartenenza chiedono un'aumentata capacità subito spendibile nelle attività quotidiane al fine di un miglioramento della qualità delle prestazioni singole e quindi un rafforzamento della competitività dell'Organizzazione. Per cogliere questo obiettivo la formazione professionale non può essere basata su interventi soltanto concettuali e di pura teoria ma deve poter fornire tecniche e modalità direttamente applicative.

Nei due laboratori applicativi, i discenti hanno avuto la possibilità di riportare in aula i contenuti teorico-pratici (requisiti norma UNI EN ISO 9001 e norma UNI EN ISO 9004, tecniche di *risk management*, analisi del contesto e piano di miglioramento) delineati durante i precedenti corsi estivi nel consueto campus Agidae. Tale approccio ha proposto un metodo di comparazione tra la modalità applicativa utilizzata nell'ambito della propria realtà scolastica e socio assistenziale, condividendo la propria esperienza, con quella degli altri partecipanti.

Siamo riusciti attraverso un progetto formativo a coinvolgere tutto il personale docente e non docente. I partecipanti hanno preso coscienza della necessità di mettere in campo nuovi approcci e nuove metodologie gestionali, di coinvolgimento e di innovazione organizzativa, ma soprattutto hanno applicato tecniche di analisi e risoluzione dei problemi gestiti nell'ambito del modello di riferimento sia scuola che socio-assistenziale. Fa piacere notare che il management (il gestore), rappresentato dalle Suore o dai Padri, partecipi sempre compatto e puntuale a tutte le iniziative previste dai progetti formativi sulla qualità, diventando parte attiva dei laboratori.

2) Quali sono le importanti novità della nuova ISO 9001:2015 rispetto alla vecchia edizione della norma?

Durante il corso sono state proiettate delle diapositive in cui si sono evidenziati i nuovi punti e le modifiche sostanziali della nuova normativa, le quali hanno interessato in breve:

- Nuova struttura a 10 punti e testo base per tutte le norme di Sistemi di Gestione (*Management System Standards - MSS*), divisa, nelle parti operative, in:
 4. Contesto dell'Organizzazione
 5. Leadership
 6. Pianificazione
 7. Supporto
 8. Attività Operative
 9. Valutazione delle Prestazioni
 10. Miglioramento.
- Introduzione "dell'*analisi del contesto*" e delle "*aspettative delle parti interessate*";
- Grande rilievo sul "*risk-based thinking*" cioè sull'approccio basato sul rischio che va esteso al contesto in cui opera l'organizzazione;
- Uso del termine "*informazioni documentate*";
- Maggiore enfasi sulla ricerca di una "*gestione del miglioramento continuo*".



Come ho ribadito continuamente in tutti gli interventi effettuati sull'argomento le novità rappresentate dalla edizione 2015 della ISO 9001 non ci devono preoccupare più di tanto.

I cambiamenti di questo modello nato nel 1987 ed aggiornato nel 1994, nel 2000, nel 2008 e nel 2015 non sono mai "*radicali, rifondanti, rivoluzionari*", ma costituiscono sempre una riproposizione dei requisiti originari in forme diverse legate all'esperienza applicativa ed ai nuovi contesti che via via si propongono.

I principi non vengono mai messi in discussione e vengono sempre di più rafforzati incrementando le tecniche applicative e tenendo conto del successo del modello che coinvolge sempre di più settori diversi (dalla applicazione nei settori industriali all'applicazione ai servizi alla persona).

Le Organizzazioni che hanno applicato in modo estensivo i principi dell'edizione in vigore non hanno mai avuto nel tempo difficoltà ad applicare la nuova edizione.

L'ultima considerazione sull'edizione 2015 e forse la più importante è quella più volte data come interpretazione "*personale*" dal sottoscritto già nel 2005 nel mio primo intervento a Lavarone nell'ambito del corso estivo AGIDAE: il

modello ISO 9000, in quanto prima norma di sistema, può essere “contenitore” di tutti i requisiti di sistema a cui l’Organizzazione deve rispondere”.

Il senso di tale interpretazione è oggi riportato nel paragrafo di introduzione della ISO 9000:2015 che recita:

La presente norma internazionale fornisce i concetti fondamentali, i principi e il vocabolario per i sistemi di gestione per la qualità (QMS - *Quality Management Systems*) e costituisce il fondamento per le altre norme di QMS. La presente norma internazionale è finalizzata ad aiutare l'utilizzatore a comprendere i concetti fondamentali, i principi e il vocabolario della gestione per la qualità, al fine di poter attuare efficacemente ed efficientemente un QMS e di realizzare valore dalle altre norme di QMS.

3) Secondo lei quali sono le principali azioni che gli Istituti e le organizzazioni dovranno mettere in atto per compiere la transizione alla nuova ISO 9001:2015?

La nuova norma, con i requisiti enunciati pocanzi sull’analisi di contesto, il *risk-based thinking* e la gestione del miglioramento continuo, rappresenta anche, l’occasione e il momento per ridisegnare un modello organizzativo e di funzionamento allineato alle nuove esigenze di un contesto sempre più esigente che ha visto nella nuova legge sulla scuola (incluso RAV e PTOF triennale), nella crisi sempre più evidente della scuola cattolica (difficoltà del mondo vocazionale), nella richiesta di modelli organizzativi (Sistemi di gestione), miglioramento continuo e nuovi livelli essenziali di assistenza (nuovi LEA) per le strutture socio-assistenziali, le sue componenti più significative.

Tutto il lavoro fatto attraverso le attività formative e di laboratorio deve ora trovare il suo momento applicativo mettendo in atto tutte le modalità individuate e deve

verificare la sua efficienza ed efficacia. Occorre far diventare operative le modalità e monitorare, valutare e progettare il miglioramento continuo; occorre consolidare una struttura organizzativa che diventi motore di tutto questo.

Il vero sforzo deve essere messo in campo dalla Direzione e da tutto il personale applicando sistematicamente i principi e i metodi progettati nelle attività correnti. Credo che questo ragionamento sia ormai entrato nelle teste di tutti, anche in quelle più “resistenti”. L’adozione quindi di un modello di gestione ISO 9001:2015, con i suoi principi e requisiti, è una scelta coerente con la realtà quotidiana e quella già fatta da molti altri istituti cattolici e



organizzazioni che anche grazie a tale opzione hanno ottenuto risultati lusinghieri sulle loro performances.

4) Avete qualche nuovo corso in programma per quest'anno?

La formazione è tra i più importanti mezzi della diffusione della cultura della qualità; Agiqualitas ha adottato questo mezzo sin dalla sua fondazione ed ha cercato di interpretarlo in modo innovativo.

Si è proposta una pianificazione delle attività con argomenti che avessero una logica di continuità ed approfondimento nel tempo ed una modalità didattica diversa, che utilizzando forme crescenti di tipo laboratoriale, permettesse di costruire la competenza con un giusto mix di concetti teorici e di attività applicative.

In sintesi: costruire la competenza come insieme razionale di conoscenza ed abilità.

In questa ottica, nel decennio di formazione erogata da Agiqualitas, si è cercato di fare una formazione che uscisse dai canoni tradizionali interpretando il docente più come facilitatore di un Gruppo di lavoro che come cattedratico; più come portatore di esperienze pratiche che come detentore del sapere, più come promotore di una metodologia applicativa che come divulgatore di teorie.

Abbiamo cercato di interpretare il ruolo del docente con comportamenti e con modalità che favorissero la partecipazione e la condivisione dei discenti, il senso di appartenenza, il lavoro di gruppo, l'importanza dei fatti che derivano dai dati, l'esame di casi pratici e l'essere "tra i partecipanti" e non "per i partecipanti".

Riteniamo che tutto questo sia stato nel tempo testimonianza di efficienza ed efficacia ma riteniamo altresì che tutto ciò debba trovare un'accelerazione in nuove iniziative che rilancino questa chiave interpretativa della formazione ed il suo ruolo all'interno di una filosofia di diffusione della cultura.

Per questo stiamo lavorando ad un progetto che vede Agiqualitas come promotore di una nuova iniziativa denominata **"Fucina delle competenze"** che permetterà di realizzare una sede permanente per l'erogazione di interventi formativi a supporto della progettazione e gestione di sistemi aziendali ("per la qualità ma oltre la qualità"). L'obiettivo è quello di fornire metodologie e strumenti di gestione aziendale utilizzando principi e tecniche del Total Quality Management con la tecnica consolidata dell'imparare facendo.

Per ulteriori informazioni sull'iniziativa si rimanda alle comunicazioni istituzionali tramite sito Agiqualitas e attraverso questa pubblicazione.



Sentiamo adesso dalla viva voce dei partecipanti, cosa pensano della formazione teorica e laboratoriale del corso Agiqualitas:

1) *Nell'analizzare le parti interessate interne ed esterne, avete effettuato una swot analysis per l'analisi del contesto? Come avete approcciato al problema? E' stato utile questo strumento?*

“Dopo una parte teorica, l’analisi del contesto è stata affrontata tramite un lavoro laboratoriale di gruppo. Questo approccio è stato utile per familiarizzare con la swot analysis e per confrontarsi con altre realtà”.

Marzia Licciardello-Rita Zitelli
(Istituto Sorelle della Misericordia di Roma)

“Sì. Ho monitorato i fattori interni ed esterni al contesto distinguendo i punti forza, i punti di debolezza, le minacce, e le opportunità che ne derivano. In un secondo momento ho monitorato e riesaminato le informazioni per agire di conseguenza. E’ stato uno strumento utile a chiarire e comprendere soprattutto le parti che non sembravano ad una prima lettura causa o portatori di alcun problema”.

Suor Luisa Clara
(Ospedale Villa Santa Giuliana di Verona)

2) *Dal corso cosa ha compreso quando si è trattato il “risk-based thinking” ovvero l’analisi dei rischi?*

“Dal corso abbiamo compreso che l’analisi dei rischi deve essere trasversale ad ogni processo e può utilizzare la tecnica FMEA (*Failure modes and effects analysis*). Ciò favorisce una visione di insieme sui rischi potenziali dell’intero sistema di gestione”.

Marzia Licciardello-Rita Zitelli
(Istituto Sorelle della Misericordia di Roma)

“Ho compreso che il metodo migliore da seguire per analizzare ogni processo e i suoi rischi connessi è quello della FMEA”.

Suor Luisa Clara
(Ospedale Villa Santa Giuliana di Verona)

3) La nuova norma fa riferimento alle “informazioni documentate”, cosa ha compreso di questo concetto? Ad esempio il manuale della qualità è ancora richiesto? E invece per quanto riguarda le procedure, i documenti e le registrazioni?



“Le informazioni documentate sono tutti i documenti necessari e richiesti per il sistema di gestione per la qualità. Il manuale non è indispensabile, ma può essere mantenuto.

Le procedure, i documenti e le registrazioni, devono assolutamente essere disponibili su qualsiasi forma: cartacea o elettronica.

Importante che il personale interessato le conosca, sappia dove sono reperibili e ne faccia motivo di studio”.

Marzia Licciardello-Rita Zitelli
(Istituto Sorelle della Misericordia di Roma)

“La nuova norma è sicuramente molto più elastica riguardo documenti e registrazioni del sistema di gestione per la qualità, per questo motivo non è più obbligatorio un manuale della qualità, anche se riteniamo che sia indispensabile per mantenere sotto controllo tutto il sistema”.

Suor Luisa Clara
(Ospedale Villa Santa Giuliana di Verona)

3) Il laboratorio ha visto la condivisione di un metodo per la gestione del miglioramento, tramite un’esercitazione mirata. Ha trovato difficile la stesura di un Piano di Miglioramento e come vi siete divisi il lavoro in gruppo?

“E’ stato utile affrontare il tema del miglioramento consultando tutti insieme il relativo file excel”.

Marzia Licciardello-Rita Zitelli
(Istituto Sorelle della Misericordia)

“Il lavoro di gruppo era unico. Ho trovato alcune difficoltà che ho superato quando ho capito che il miglioramento è relativo sempre al servizio. Inoltre ho trattato le opportunità come fonte di miglioramento continuo”.

Suor Luisa Clara
(Ospedale Villa Santa Giuliana di Verona)

5) Durante il corso, l'esercitazione ha visto i partecipanti svolgere, per un tempo limitato, alcuni ruoli in situazioni quotidiane di un'azienda (role play), come le è sembrata questa nuova modalità?

“Sicuramente l'esercitazione svolta in gruppi distinti per settore di attività (scuola e socio-assistenziale ndr) ha dato nuova linfa al corso, forse per il gruppo scuola, che aveva più dati da analizzare, l'esercitazione avrebbe meritato più tempo”.

Marzia Licciardello-Rita Zitelli
(Istituto Sorelle della Misericordia)

“Buona come metodo, breve il tempo a disposizione, casi presentati non sempre rispondenti al reale come evidenziato nell'esercitazione sull'analisi dei dati”.

Suor Luisa Clara
(Ospedale Villa Santa Giuliana di Verona)

6) L'ultimo giorno del corso, si è svolta una giornata delle migliori prassi. Secondo lei è stato utile confrontarsi con altre realtà organizzative che utilizzano approcci diversi dal suo?

“Lo scambio delle migliori prassi è sempre estremamente interessante per declinare nella pratica quanto si apprende durante corsi e laboratori”.

Marzia Licciardello-Rita Zitelli
(Istituto Sorelle della Misericordia)

“Assolutamente sì, anche se le realtà che hanno presentato le buone prassi erano tutte navigate e molto avanti nel sistema di gestione per la qualità”.

Suor Luisa Clara
(Ospedale Villa Santa Giuliana di Verona)

Nell'ultima giornata ha partecipato anche il Presidente di Agidae, Padre Francesco Ciccimarra, il quale ha salutato l'evento come un momento importante di aggiornamento e miglioramento continuo delle attività di Agiqualitas nel contesto del mondo Agidae. Il Presidente è intervenuto con alcune considerazioni circa la Qualità e il ruolo che nel corso del tempo sta ricoprendo: un elemento essenziale per il futuro della gestione e dell'organizzazione degli Istituti cattolici, i quali sono impegnati a dover rispondere alle mutate condizioni economiche.

L'approccio HLS, l'analisi del contesto, l'analisi dei rischi, la gestione delle informazioni documentate, sono variazioni significative dell'ultima edizione della ISO 9001:2015; devono essere considerate come una testimonianza dell'ultimo adeguamento di un modello evolutivo al servizio delle Organizzazioni e dei loro "portatori di interesse" al fine di fornire principi, tecniche e modalità che consentano loro di adeguarsi ai veloci cambiamenti di contesto e di riaffermare una sempre migliore competitività per il proprio "successo durevole". Siamo pronti ad illustrare e commentare la prossima iniziativa Agiqualitas con qualche curiosità in più per la citata "Fucina delle competenze".

Notizie

Dall'inizio dell'attività (anno 2004) ad oggi AGIQUALITAS ha emesso circa 160 certificati; essi testimoniano una volontà ampiamente condivisa di conseguire sia i criteri di conformità del servizio sia la capacità di miglioramento del Sistema. La nuova versione della norma diventerà obbligatoria a partire dal **15 settembre 2018**, dopo tale data quindi non saranno valide le certificazioni emesse secondo la versione 2008 della norma.



Le Organizzazioni che vorranno effettuare la transizione alla nuova norma dovranno formalizzare tale scelta con una **specificha richiesta** da inviare alla **Segreteria Tecnica Agiqualitas** (segreteria@agiqualitas.it – tel. 0685457301 – fax 0685457311), scaricabile dal sito www.agiqualitas.it, alla quale seguirà un **documento di offerta economica** che dovrà essere accettato (*firma e data su Dichiarazione di Accettazione*).

5

Area formazione

Simone Consegnati



Il coordinatore didattico della scuola paritaria cattolica¹. Docente e corsisti al confronto

Negli ultimi anni il tema della formazione dei docenti e dei coordinatori è diventato sempre più attuale e di interesse, per diverse ragioni. In primis, la ragione è *strategica*. Sempre più spesso le famiglie sono attente alla diversità delle offerte formative proposte dalle scuole. La “buona volontà” e la “passione educativa”, pur considerate comunque importanti non bastano più. Le famiglie chiedono di conoscere le motivazioni delle proposte, vanno in profondità, richiedono sempre più frequentemente competenze e professionalità aggiornate. La formazione diventa quindi una leva strategica per accogliere in maniera competente le richieste, sempre più numerose e complesse, delle famiglie e della società.



I Coordinatori didattici in aula

Una seconda ragione potremmo definirla *socio-culturale*. Se è vero che aumentano le richieste delle famiglie è ancora più forte il bisogno di saper accogliere e riconoscere le richieste e i bisogni degli alunni. Il ventaglio dei disagi e delle difficoltà è negli anni sempre più aumentato e risposte standardizzate e generali non sono più adatte.

Lo dicono anche le indicazioni nazionali per il curricolo, quando parlando dell’offerta didattica della scuola sostengono che: *“le trasmissioni standardizzate di conoscenze, che comunicano contenuti invariati pensati per individui medi, non*

¹ Corso di alta formazione promosso in collaborazione con Eis Università Lumsa di Roma, svoltosi a Chianciano (I parte) dal 21 al 26 agosto 2016 e a Roma (II parte) dal 2 al 5 gennaio 2017.

*sono più adeguate*². Se quanto detto dalle indicazioni vale per gli alunni, non può non valere per docenti e a maggior ragione per i coordinatori, che sempre più spesso si trovano ad affrontare la complessità dell'universo scolastico. Districarsi nella complessità significa conoscere approfonditamente la dimensione normativa, didattica, organizzativa e strutturale della scuola, consapevoli delle profonde e continue innovazioni riguardanti tutti questi ambiti.

Terza ultima ragione che ci spinge a riflettere sull'importanza della formazione viene dalla dimensione *normativa*. Con la legge 107 si è voluto sottolineare l'importanza e la necessità della formazione continua. Purtroppo ai docenti delle scuole paritarie non è stato garantito lo stesso diritto dei docenti delle scuole statali, ad esempio non accordando il bonus dei 500 euro, ma questo aspetto deve farci riflettere. Pur mancando l'obbligatorietà risulta comunque molto importante che anche i docenti e coordinatori della scuola paritaria siano adeguatamente e costantemente formati.

“Una proposta formativa per essere efficace deve poter rispondere ad un bisogno vero e reale. Attraverso questo corso l'Agidae incontra molti bisogni veri e reali e fornisce un servizio alla scuola paritaria...”

Per le ragioni appena riportate, che rimandano alla dimensione normativa, strategica e culturale, il corso che l'AGIDAE ha recentemente proposto ai coordinatori delle scuole paritarie italiane, acquisisce una dimensione di rilevanza progettuale irrinunciabile.

Nel mese di gennaio appena trascorso ho avuto l'opportunità di incontrare i circa quaranta partecipanti alla prima edizione del corso di formazione per coordinatori, riscontrando il grande impegno dei partecipanti, il desiderio di approfondire le tematiche proposte e il bisogno di conoscere in profondità le diverse dimensioni della gestione dell'organizzazione scolastica.

Passione, impegno, professionalità. Se dovessi sintetizzare sono queste le caratteristiche che ho riscontrato nei partecipanti. Pur se provenienti da contesti socio culturali molto diversi, tutti i coordinatori e docenti partecipanti, hanno approfondito con serietà e curiosità quanto proposto dai docenti.

² MIUR, Indicazioni Nazionali per il Curricolo, della scuola dell'infanzia e del primo ciclo d'istruzione, Roma, 2012

Una proposta formativa, per essere efficace deve poter rispondere a un bisogno vero e reale. Attraverso questo corso l'AGIDAE incontra molti bisogni, veri e reali, e fornisce, ancora una volta, un servizio alla scuola paritaria italiana. L'organizzazione del corso prevede l'alternarsi di approfondimenti di tipo didattico, pedagogico, fiscale, normativo e strutturale. L'obiettivo è quello di costruire un percorso completo e dinamico.

L'augurio è che il coordinatore possa essere considerato sempre di più come un leader educativo, in grado di rispondere con sempre maggiore professionalità, alle continue sfide della scuola e della società.

Le impressioni dei corsisti

Mi chiamo Alessia Appiani e insegno nella scuola primaria paritaria Congregazione Sacra Famiglia di Martinengo di Cerioli di Orzinuovi (Bs).

Lo scorso maggio il Direttore mi mostrò una brochure riguardante un corso per coordinatori didattici nella scuola paritaria cattolica organizzato dall'Agidae. Subito mi sentii stupita dalla proposta, ma anche molto incuriosita... Ho sempre considerato l'Agidae come un Ente dedicato interamente al lato amministrativo-gestionale del contratto che mi riguarda, mai pensando ad un corso strutturato in più moduli. Notai, infatti, che il corso sarebbe partito in agosto per poi terminare a luglio dell'anno seguente. Non mi feci spaventare e decidemmo di tuffarci in una nuova avventura.

Insegno da quasi cinque anni e sono attirata da possibilità di crescita professionale. Con grande stupore mi trovai in un batter d'occhio all'ultimo giorno del corso estivo e mi spiace fare ritorno a casa!

È stata una settimana intensa: nuovi incontri, persone interessanti, scambi di idee ed esperienze, dialoghi sulla scuola e la nostra realtà, professionisti che si susseguono... penso al tempo che mi sono persa prima di questa occasione e aspetto la seconda parte per assaporare il più possibile...

A gennaio ritrovo visi conosciuti e voglia di rimettersi in gioco: ora i temi diventano più specifici e abbiamo la possibilità di discutere davvero di quello che affrontiamo ogni giorno nel nostro piccolo, come in una piccola grande famiglia. Ciò che ho preferito è stato tornare a casa con tanti spunti su cui riflettere.

Ora attendo la terza parte del corso (marzo), sicura di aggiungere nuove sfide al mio cammino: la prima sarà lavorare ad un grande progetto sostenuta da professori che fanno della scuola la loro vita!

Sono contenta di non essere rimasta nel mio piccolo: sento di aver la possibilità di crescere sempre più! Difficile a parole raccontare questa esperienza: bisogna viverla per comprenderla!

*Alessia Appiani
Congregazione Sacra Famiglia di Martinengo di Cerioli di Orzinuovi*

6

Area formazione

Diana Massarotto



2006-2016. 10 anni di formazione finanziata da Fond.E.R.

Il Fondo Enti Religiosi, Fond.E.R., viene costituito il 21 luglio 2005 in base all'accordo tra l'organizzazione datoriale AGIDAE e le OO.SS. CGIL, CISL e Uil, e viene autorizzato ad operare dal ministero del Lavoro con il decreto del 1/9/05.

Dalla pubblicazione del primo bando (21/12/06) ad oggi il Fondo ha messo a punto diversi canali di finanziamento, con l'obiettivo di mettere a disposizione un'offerta flessibile, in grado di cogliere i crescenti fabbisogni formativi delle aziende aderenti.

Nel 2006 il primo canale di finanziamento aperto dal Fondo è l'Avviso di sistema articolato con valutazione di merito e stesura delle relative graduatorie.

Nel 2009, l'emergenza dettata dal terremoto dell'Abruzzo e i primi segnali di crisi economica, spingono il Fondo a sperimentare alcune linee a sportello all'interno dell'avviso di sistema: la linea 2 per le aziende in crisi, e la linea 3 per le aziende ubicate nell'area colpita dal terremoto dell'Abruzzo. Lo sportello viene concepito come un canale rapido e flessibile per le aziende che versano a vario titolo in stato di difficoltà: i piani infatti sono ammessi a finanziamento in base alla sola verifica dei requisiti formali e all'ordine cronologico di presentazione fino all'esaurimento delle risorse.

Il sostegno alle aziende che versano in stato di crisi nel corso degli anni diventa strutturale a causa dell'acuirsi della crisi economica, sia attraverso specifici avvisi a sportello, sia inserendo tra i destinatari degli interventi formativi dei Bandi i lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale/riduzione temporanea di attività.

Nel 2011 viene inaugurato l'Avviso voucher, canale di finanziamento a sportello con cadenza mensile per percorsi formativi individuali. Da subito l'Avviso voucher conosce uno straordinario successo tra gli aderenti, grazie alla sua flessibilità e libertà organizzativa.

Nel 2014 il Fondo, sollecitato dall'Accordo delle parti sociali sottoscritto nel marzo 2013, potenzia lo strumento dello sportello estendendolo ai piani aziendali, e ai piani per le aziende neoaderenti, ossia che aderiscono dal 1 gennaio di ogni anno. A questo punto l'avviso di sistema con valutazione di merito e stesura delle relative graduatorie viene riservato ai soli piani settoriali/territoriali.

L'obiettivo che guida il Fondo è un'azione di semplificazione delle procedure per l'accesso ai finanziamenti, al fine di agevolare una migliore accessibilità e una riduzione dei tempi per l'erogazione. Già a partire dal 2013 viene messa a punto la nuova piattaforma informatica, fonderweb, per la presentazione, gestione e rendicontazione dei piani formativi, che porta da un lato alla dematerializzazione di tutta la documentazione con il conseguente risparmio di costi e tempi, e dall'altra a diventare guida e supporto per gli aderenti/attuatori. Anche l'avviso di sistema non si sottrae a tale logica, dal momento che dal 2011 il Fondo informatizza la valutazione di merito, consentendo ai valutatori di svolgere il proprio lavoro anche da remoto, con la conseguente riduzione della tempistica per la pubblicazione delle graduatorie.

Come previsto dalla legge istitutiva dei fondi tutti i percorsi formativi sono sempre concordati con le parti sociali. Fonder ha previsto modalità diverse a seconda della tipologia del canale di finanziamento: negli avvisi a sportello (aziendali, neoaderenti e crisi) c'è l'obbligatorietà di sottoscrizione da parte di Cgil, Cisl e Uil; nell'avviso di sistema l'obbligo è limitato a una sola OO.SS. tra Cgil, Cisl e Uil poiché per la mancata risposta da parte delle altre OO.SS. vige la regola del silenzio/assenso; nell'avviso voucher il silenzio/assenso può essere esteso a tutte e tre le OO.SS.

La fotografia del 31/12/16 ci racconta che in dieci anni di attività sono stati finanziati 1.490 piani, 8.836 progetti formativi, 22.496 voucher, 150.618 lavoratori in formazione, 489.069,5 ore di corsi.

TOTALE RISORSE STANZIATE al 31 dicembre 2016

€ 31.050.000,00

TOTALE FIN. FONDER al 31 dicembre 2016

€ 36.189.521,54

TABB. 1-6 . QUADRO RIASSUNTIVO DEGLI AVVISI E DEI PIANI FINANZIATI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA

AVVISI DI SISTEMA (valutazione/ graduatorie)	Risorse stanziare	N° Piani finanziati	N° progetti finanziati	fin. Fonder ammesso	Enti ben. fin.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	tot. ore form.
1/2006	€ 1.000.000,00	21	143	€ 1.064.385,60	326		2.059	
1/2007	€ 2.000.000,00	85	333	€ 1.990.802,18	568		5.190	
1/2008	€ 1.000.000,00	43	308	€ 1.365.164,58	347	24.703	4.824	7.029
1/2009 Linea 1	€ 1.500.000,00	66	492	€ 2.273.622,39	611	40.446	7.223	15.498
1/2010 Linea 1	€ 2.000.000,00	90	477	€ 2.314.687,96	431	36.026	6.855	14.655
1/2011 Linea 1	€ 2.000.000,00	165	1.064	€ 4.429.123,60	955	69.404	16.035	27.716
1/2012 Linea 1	€ 2.000.000,00	177	1.439	€ 4.856.324,48	1.039	67.217	21.586	31.034
1/2013 Linea 1	€ 2.000.000,00	217	1.501	€ 4.669.509,43	1.480	80.370	21.805	29.944
4/2014 sett./terr.	€ 900.000,00	34	397	€ 1.232.640,66	761	35.241	6.130	7.681
4/2015 sett./terr.	€ 1.500.000,00	40	596	€ 1.282.459,29	777	37.578	8.129	8.380
4/2016 sett./terr.	€ 1.500.000,00	48	660	€ 1.498.154,04	995	37.696	9.790	9.811
TOTALE	17.400.000,00	986	7.410	€ 26.976.874,21	8.290	428.681	109.626	151.748

AVVISI CRISI - Sportello	Risorse stanziare	N° Piani finanziati	N° progetti finanziati	fin. Fonder ammesso	Enti ben. fin.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	tot. ore form.
1/2009 - Linea 2	€ 300.000,00	0	0	€ 0,00	0	0	0	0
1/2010 - Linea 2	€ 250.000,00	0	0	€ 0,00	0	0	0	0
1/2011 - Linea 2	€ 250.000,00	4	16	€ 77.320,00	4	104	183	527
1/2012 - Linea 2	€ 250.000,00	7	30	€ 145.325,00	12	257	309	934
2/2013	€ 500.000,00	3	4	€ 15.140,00	3	52	41	103
2/2014	€ 500.000,00	5	23	€ 89.931,00	5	1.117	260	566
TOTALE	€ 2.050.000,00	19	73	€ 327.716,00	24	1.530	793	2.130

AVVISI TERREMOTO ABRUZZO - Sportello	Risorse stanziare	N° Piani finanziati	N° progetti finanziati	fin. Fonder ammesso	Enti ben. fin.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	tot. ore form.
1/2009 - Linea 3	€ 500.000,00	1	4	€ 30.879,86	3	378	44	193
1/2010 - Linea 3	€ 250.000,00	0	0	€ 0,00	0	0	0	0
1/2011 - Linea 3	€ 250.000,00	4	13	€ 80.640,00	5	234	147	504
TOTALE	€ 1.000.000,00	5	17	€ 111.519,86	8	612	191	697

AVVISI NEO ADERENTI Sportello	Risorse stanziare	piani	progetti	fin. Fonder ammesso	Enti ben. fin.	T. lav. Enti ben.	Lav. in form.	tot. ore corsi form.
Avviso 1/2014	€ 1.000.000,00	54	149	€ 455.167,76	120	3.668	1.783	3.488
Avviso 2/2015	€ 500.000,00	26	70	€ 139.394,45	93	1.843	1.156	13.406
Avviso 2/2016	€ 250.000,00	16	61	€ 100.837,98	79	918	638	781
TOTALE	€ 1.750.000,00	96	280	€ 695.400,19	292	6.429	3.577	17.675

AVVISI PIANI AZIENDALI Sportello	Risorse stanziare	piani	progetti	fin. Fonder ammesso	Enti ben. fin.	T. lav. Enti ben.	Lav. in form.	tot. ore corsi form.
4/2014	€ 600.000,00	56	265	€ 589.757,54	56	8.065	4.079	3.837,0
3/2015	€ 1.000.000,00	229	611	€ 1.158.507,10	229	23.649	8.069	8.169,0
3/2016	€ 1.500.000,00	255	742	€ 1.324.708,91	255	33.490	9.475	9.467,5
TOTALE	€ 3.100.000,00	540	1.618	€ 3.072.973,55	540	65.204	21.623	21.473,5

VVISI VOUCHER Sportello	Risorse stanziare	n° richieste	n° voucher	fin. Fonder ammesso	ore form.	Lav. in form.
2/2011	€ 1.000.000,00	296	1.794	€ 608.422,09	35.361	1.794
2/2012	€ 1.000.000,00	522	4.469	€ 986.921,72	61.529	4.469
3/2013	€ 1.000.000,00	753	6.371	€ 1.209.909,16	76.848	6.371
3/2014	€ 1.000.000,00	731	5.575	€ 1.111.778,86	74.784	5.575
1/2015	€ 1.000.000,00	573	3.246	€ 556.680,39	40.749,75	3.246
1/2016	€ 750.000,00	516	2.684	€ 531.325,51	31.251,25	2.684
	€ 5.750.000,00	3.391	24.139	€ 5.005.037,73	320.523,00	24.139

Nella tab. 1, il confronto tra le risorse stanziare e le risorse ammesse evidenzia come quelle ammesse a finanziamento superino ampiamente quelle previste negli avvisi (si veda il differenziale di risorse aggiuntive, un importo che sfiora i 10 milioni di euro), a conferma che la politica del Fondo è stata sempre quella di allargare la platea delle aziende e dei lavoratori in formazione, estendendo il finanziamento a tutti i piani e progetti formativi positivi alla valutazione di merito, grazie al recupero delle risorse inutilizzate. Risulta evidente, invece, come i canali Crisi e Terremoto non abbiano incontrato il favore delle aziende aderenti.

L'avviso neo-aderenti, se nelle prime edizioni riscuote buone performance, subisce dal 2015 una significativa flessione di partecipazione.

Al contrario gli avvisi rivolti ai piani aziendali e ai voucher conoscono da subito un alto gradimento da parte delle aziende aderenti, in quanto strumenti flessibili che consentono di soddisfare i fabbisogni formativi delle aziende in tempi molto rapidi.

Dall'analisi dei grafici successivi, che illustrano l'andamento per Comparto del finanziamento Fonder assegnato e quello dei piani finanziati, emerge come le linee Crisi e Terremoto abbiano sostanzialmente interessato le aziende del comparto Scuola e Altro.

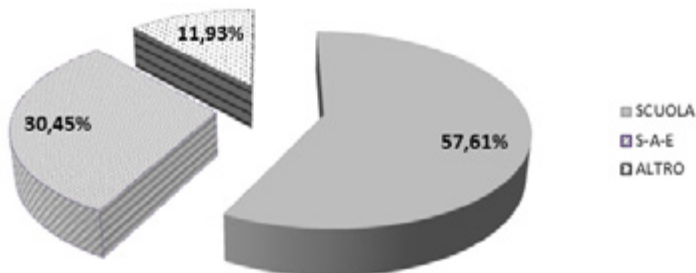
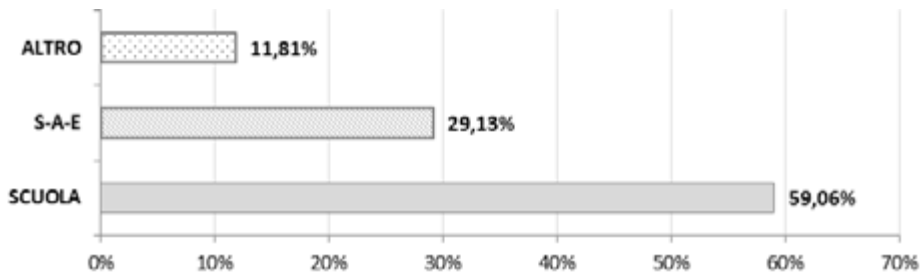
Lo sportello neoaderenti ha coinvolto invece principalmente le aziende del comparto Altro (60 piani finanziati contro i 19 e i 17 della Scuola e del S-A-E).

L'avviso di sistema e lo sportello dei piani aziendali vede nel dato complessivo dell'assegnazione delle risorse, per il primo una prevalenza del comparto Scuola, mentre per gli aziendali c'è un allineamento con le percentuali di ripartizione degli aderenti al Fondo (Scuola 52%, S-A-E 34%, Altro 14%), ma è importante sottolineare

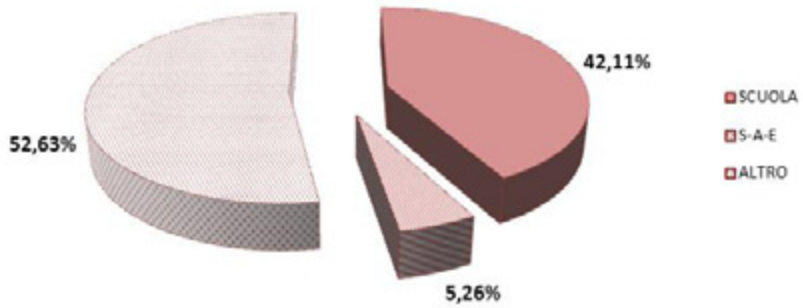
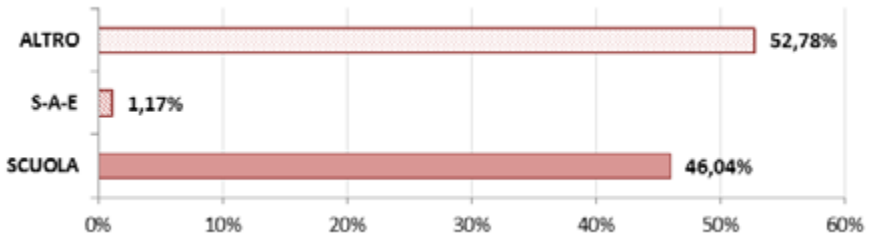
come si stia accentuando la tendenza delle aziende del S-A-E di richiedere finanziamenti utilizzando principalmente il canale dello sportello aziendale.

Lo strumento voucher viene utilizzato soprattutto dal comparto Scuola: la sua facilità organizzativa e flessibilità incontra il favore di molti istituti, in particolare di quelli con pochi dipendenti. Alcuni numeri che danno la dimensione del fenomeno: 15.372 voucher finanziati, contro i 5.054 e i 3.713 rispettivamente del S-A-E e Altro.

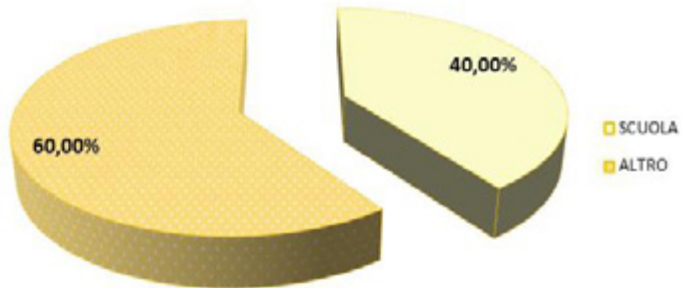
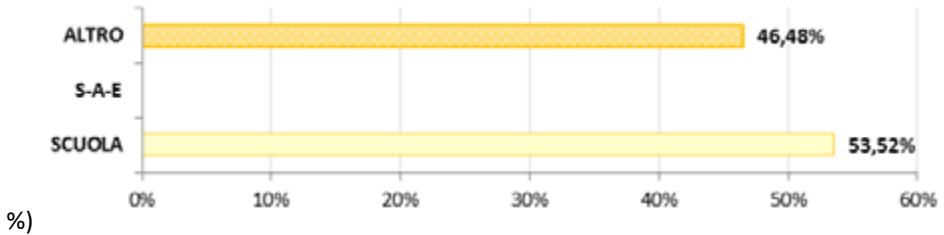
GRAFICI 1-2. **AVVISI DI SISTEMA - GRADUATORIE: TOTALE FIN. FONDER ASSEGNATO E PIANI FINANZIATI PER COMPARTO (VALORI IN %)**



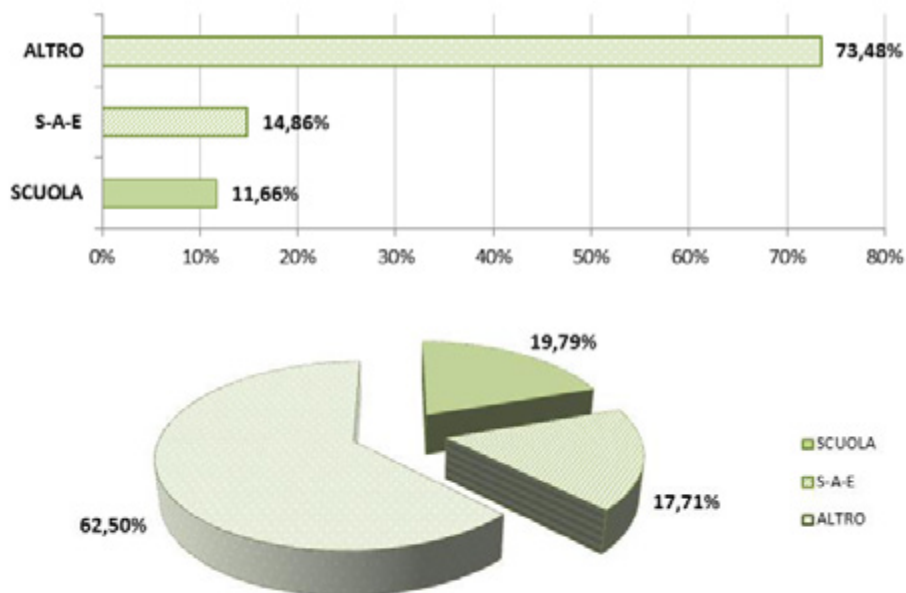
GRAFICI 3-4. AVVISI CRISI - SPORTELLO: TOTALE FIN. FONDER ASSEGNATO E PIANI FINANZIATI PER COMPARTO (VALORI IN %)



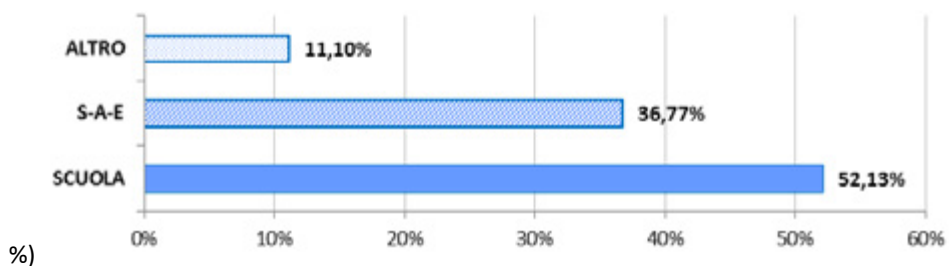
GRAFICI 5-6. AVVISI TERREMOTO ABRUZZO - SPORTELLO: TOTALE FIN. FONDER ASSEGNATO E PIANI FINANZIATI PER COMPARTO (VALORI IN %)



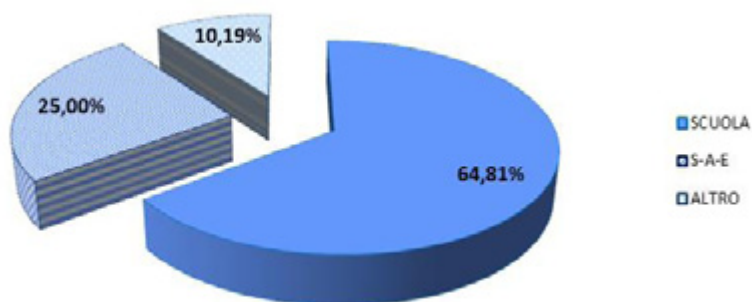
GRAFICI 7-8. AVVISI NEO-ADERENTI - SPORTELLO: TOTALE FIN. FONDER ASSEGNATO E PIANI FINANZIATI PER COMPARTO (VALORI IN %)



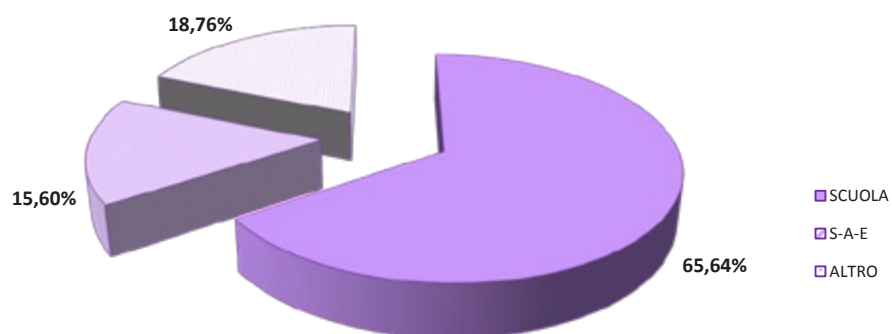
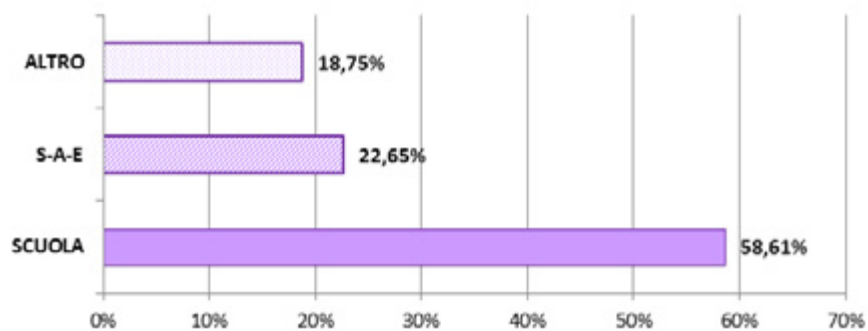
GRAFICI 9-10. AVVISI PIANI AZIENDALI - SPORTELLO: TOTALE FIN. FONDER ASSEGNATO E PIANI FINANZIATI PER COMPARTO (VALORI IN



%)



GRAFICI 11-12. AVVISI VOUCHER- SPORTELLO: TOTALE FIN. FONDER ASSEGNATO E VOUCHER FINANZIATI PER COMPARTO (VALORI IN %)



Margherita Dominici



Le dimissioni del dipendente prima e dopo la riforma del D.Lgs. n.151/2015. La disciplina del preavviso nei casi di recesso del lavoratore

L'introduzione della procedura telematica

Negli ultimi anni la normativa relativa alle dimissioni del lavoratore ha subito una drastica trasformazione. Infatti, nell'art. 26 del D.lgs 151/2015, si afferma che *“Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3”*.

Secondo quanto sopra esplicitato, le dimissioni presentate in forma cartacea (e soprattutto verbale) dal singolo lavoratore, non hanno più efficacia; la norma qui citata trova riscontro dalla circolare 12/2016 emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nella quale viene confermata *l'adozione della procedura telematica di risoluzione del rapporto con decorrenza dal giorno 12 marzo 2016*. Tutti i dipendenti che svolgono il proprio servizio **nel settore privato** sono interessati alla procedura, ad eccezione delle categorie qui di seguito elencate:

1. I recessi effettuati durante il periodo di prova;
2. I lavoratori domestici;
3. Le risoluzioni a carattere consensuale poste in essere per mezzo di accordi di conciliazione in sede stragiudiziale (ad esempio presso la Direzione Territoriale del Lavoro, ora denominata **Ispettorato Territoriale del Lavoro**);
4. Lavoratrici in gravidanza;
5. I genitori, anche adottivi, **entro i primi 3 anni di vita del bambino oppure**, in caso di adozione, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (per le adozioni internazionali si conteggia un anno dall'arrivo del bambino);

6. I rapporti di lavoro marittimo;
7. I collaboratori coordinati e continuativi;
8. I tirocinanti.

Per le lavoratrici in stato di gravidanza e per i genitori anche adottivi dei bambini fino a tre anni di età (cfr. i punti 4 e 5), è *fondamentale effettuare la convalida presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro per sancire la validità della risoluzione volontaria del rapporto da parte del prestatore*, così come riportato al comma 4 dell'art. 55 del D.lgs 151/2001.¹ Prima di tale convalida le dimissioni si considerano “sospese” e si hanno sette giorni di tempo per adempiere a tale obbligo, anche su formale sollecitazione da parte del datore di lavoro. Trascorso tale termine, il recesso dal rapporto risulta privo di efficacia.

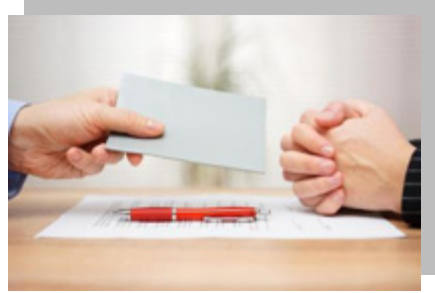
Non sarà superfluo sottolineare l'assoluta debolezza di questa disposizione, laddove **nulla prevede** nel caso in cui, nonostante l'invito formale effettuato dal datore di lavoro a procedere all'atto di convalida, il dipendente non si adoperi in tal senso. Da un lato le dimissioni sono dichiarate “inefficaci”, e, di conseguenza, il lavoratore è da considerarsi ancora in forza all'azienda, dall'altro costui di fatto non rientra al lavoro (perché magari ne ha trovato un altro). La situazione paradossale qui descritta, fa sì che il datore di lavoro si veda “costretto” a procedere ad un formale licenziamento del dipendente, con tutti i relativi rischi economici e giuridici, quando la volontà di recedere dal rapporto è del lavoratore. Un' autentica *folia giuridica*, a tutt'oggi rimasta irrisolta, frutto di inaccettabile superficialità del Legislatore e di evidente deficit di competenza da parte dell'apparato burocratico che sovrintende il settore. Si tratta di una lacuna da azzerare con la forza e la rapidità proprie di un decreto-legge prima che si determinino conseguenze inaccettabili per i datori di lavoro.

Le dimissioni telematiche *ordinarie* possono essere oggetto di revoca entro sette giorni dalla comunicazione di recesso; la procedura è di facile attuazione ed è accessibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

¹ Il D.lgs 151/2001 è il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000 n.53 , redatto ai fini di un coordinamento e di una riunificazione della normativa vigente in materia. Così recita il comma 4 dell'articolo 55: “4. *La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.*”

2. La disciplina delle dimissioni prima della Riforma

Prima dell'entrata in vigore del D.lgs 151/2015, si richiedeva una traccia *scritta* attraverso la quale poter inequivocabilmente prendere coscienza delle intenzioni del dipendente in merito alla volontà di risolvere il rapporto di lavoro². A tal proposito, ad es., è sufficiente citare il contratto collettivo nazionale di lavoro AGIDAE SCUOLA 2010-2012, che ribadiva (e ribadisce secondo le nuove modalità) tale obbligo, nell'art. 82 comma 1:



“La parte che risolve il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia per dimissioni che per licenziamento deve comunicarlo per iscritto e deve dare il preavviso”.

La norma sopra riportata evidenzia come per coloro che svolgevano la propria attività lavorativa presso gli Enti dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica, **la forma scritta di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del dipendente abbia sempre rivestito carattere di imprescindibilità.**

Ad avvalorare quanto sopra, sembra opportuno citare una sentenza della Corte di Cassazione emessa circa quindici anni prima dell'entrata in vigore della procedura telematica di dimissioni (Cass. 13 luglio 2001 n. 9554). Si legge testualmente:

“Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto dal lavoratore stesso con una dichiarazione di volontà unilaterale e recettizia (dimissioni), per la quale vige il principio della libertà di forma, a meno che le parti non abbiano espressamente previsto nel contratto collettivo (od individuale) di lavoro una particolare forma convenzionale quale la forma scritta; in tal caso quest'ultima si presume che sia voluta per la validità dell'atto di dimissioni, a norma del disposto dell'art. 1352 cod. civ. (applicabile anche agli atti unilaterali), con la conseguenza che le dimissioni rassegnate oralmente, anziché per iscritto come richiesto dalla contrattazione collettiva applicabile, non possono essere considerate valide per difetto della forma richiesta "ad substantiam".

La giurisprudenza qui menzionata sottolineava l'importanza attribuita alla *normativa riportata nei contratti collettivi nazionali di riferimento* quale punto

² Roberto Pessi, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, Torino, pag.352.

d'incontro tra la regolazione dei rapporti di lavoro e le specifiche esigenze del settore applicabile.

3. La disciplina del preavviso nei casi di recesso del lavoratore

In tema di dimissioni uno degli aspetti più contestati è rappresentato senza dubbio dal preavviso, al punto che la Giurisprudenza ha giudicato addirittura *illegittimo* un CCNL che in via generale dispensi il recedente da tale obbligo.³

Nell'attuale procedura telematica, sopra illustrata, la comunicazione del preavviso di dimissioni **effettivamente** corrisposta dal prestatore di lavoro è quella risultante dalla ricevuta che perviene, mediante indirizzo di posta certificata, al Legale Rappresentante dell'azienda interessata⁴.

Il lavoratore che si rifiuta di prestare la propria opera durante il periodo di preavviso previsto da CCNL, è tenuto a risarcire l'azienda mediante la corresponsione di un'indennità equivalente alla retribuzione che quest'ultimo avrebbe percepito per il periodo in cui avrebbe ancora dovuto svolgere la sua attività (c.d. mancato preavviso). Come previsto dal citato art. 82 comma 4 del CCNL AGIDAE Scuola⁵, oltre che da fonte normativa superiore, l'art. 2118 c.c., detta indennità viene trattenuta, di prassi, nell'ultima busta paga contenente le liquidazioni di fine rapporto.

L'art. 2118 c.c. non trova applicazione nei soli in casi in cui ***“la prosecuzione del rapporto sia divenuta totalmente e assolutamente impossibile in relazione a specifiche mansioni”*** che caratterizzano un rapporto di lavoro individuale⁶. Analogamente, al di fuori del caso ora riportato, si ipotizza un

³ Tale affermazione viene peraltro ribadita con sentenza della Corte di Cassazione n. 18377 del 19.08.2009 la quale asserisce *“la disposizione del contratto collettivo che consentiva al datore di lavoro di rinunciare a preavviso esonerandolo dal pagamento dell'indennità sostitutiva era illegittima perché contrastante con l'articolo 2118 c.c.”*

⁴ Si ricorda inoltre che, l'istituto delle dimissioni è un atto unilaterale recettizio, ovvero un atto che ha valenza nel momento in cui la controparte ne ha conoscenza.

⁵ All'art. 82 comma 4 del CCNL AGIDAE SCUOLA 2016-2018, si precisa che, l'importo trattenuto in caso di mancato preavviso, è calcolato ai sensi dell'art. 2121 c.c. il quale afferma che *“L'indennità di cui all'art. 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso a carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese”*.

⁶ Cfr. Sentenza della Corte di Cassazione n.7531 del 29.03.2010, la quale enuncia *“L'impossibilità sopravvenuta di rendere la prestazione lavorativa va qualificata come giustificato motivo oggettivo di licenziamento e, pertanto, il datore di lavoro è tenuto, ai fini della legittimità del recesso, a dare la prova di non aver potuto adibire il dipendente a mansioni diverse, oltre che dare al lavoratore il preavviso di licenziamento contrattualmente stabilito. Tale regola subisce una eccezione in quei casi in cui il contratto di lavoro preveda, quale unica*

trattamento di maggior favore⁷ quando, a seguito di un accordo, il datore accolga la richiesta del dipendente di troncare immediatamente il rapporto di lavoro. E' quanto si legge, ad es., nell'art. 27 del CCNL AGIDAE socio-assistenziale:

*“.....il contratto di impiego a tempo indeterminato **non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue:***

categorie A-B: 30 giorni;
categorie C-D: 60 giorni;
categorie E-F: 90 giorni.

*La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, **deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso**”.*

*Le parti **possono concordare di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.***

Sulla stessa linea si pone anche il vigente CCNL AGIDAE Scuola all'art. 82.

Al di fuori di queste possibilità, non sussistono per il lavoratore giustificazioni tali da potergli evitare l'addebito economico a titolo di risarcimento per mancato preavviso.

Nell'odierno contesto ordinamentale del lavoro, le dimissioni unilaterali hanno ricevuto una più accentuata attenzione da parte del legislatore che esclude qualunque forma di *comunicazione verbale*, sostitutiva dell'atto formale scritto e telematicamente inoltrato al datore di lavoro, anche allo scopo di evitare incertezze, incomprensioni, equivoci su un atto di grande rilevanza giuridica, quale quello che pone fine ad un “rapporto” con le conseguenze relative.

mansione del dipendente, quella divenuta ormai impossibile. In queste ipotesi non trova applicazione l'istituto del preavviso ex art. 2118 c.c.”

⁷ La prova di ogni ulteriore danno che possa essere occorso al Datore di Lavoro dalle modalità di risoluzione del rapporto di lavoro presuppone la violazione di specifici obblighi ulteriori posti dal contratto nei confronti del lavoratore. cfr. Rivista telematica di Diritto del Lavoro con nota di M. Paulli “*Dimissioni senza preavviso e obblighi risarcitori*”, pag.243, anno 2005.

8

Sentenze utili

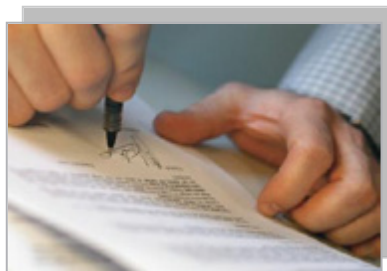
Ida Bonifati



Cessione del ramo d'azienda. E' obbligatoria la sussistenza di autonomia funzionale del ramo ceduto

Corte di Cassazione Sez. Lavoro
Sentenza n.1316 del 19 gennaio 2017

Con la **sentenza n. 1316** del 19 gennaio 2017, la Cassazione ha ribadito il principio che **non si può parlare di trasferimento di ramo d'azienda ex art. 2112 c.c., nel caso in cui non vengano trasferiti, oltre ai dipendenti addetti al ramo stesso, anche quei beni materiali essenziali e indispensabili per l'esecuzione dell'attività lavorativa e qualora i lavoratori ceduti non abbiano quell'autonomia operativa necessaria a determinare il contenuto della prestazione lavorativa.**



Nel caso sottoposto al giudizio della Suprema Corte, un gruppo di lavoratori dipendenti di un *call center*, aveva presentato ricorso per violazione e falsa applicazione dell'art. 2112 cod. civ., lamentando una discordanza (in relazione all'oggetto della cessione) tra la comunicazione di apertura della procedura prevista dall'art. 47 L. 428/1990 e l'oggetto del trasferimento stesso. La Corte di Cassazione ha ritenuto che non può configurarsi un trasferimento del ramo di azienda perché non sussiste la natura autosufficiente ed autonoma del medesimo ramo ceduto, anche se sono state trasferite le componenti *hardware* e *software* del *call center*.

Art. 2112 co.5

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende **per trasferimento d'azienda** qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

Il tema è di primaria importanza.

Infatti, uno degli effetti della cessione di un ramo d'azienda è il trasferimento del rapporto di lavoro di tutti i lavoratori addetti a quel ramo.

A fronte della cessione di una parte dell'attività d'impresa, è importante verificare se ciò che è stato ceduto sia effettivamente un ramo d'azienda (con conseguente trasferimento dei lavoratori) oppure no (nel qual caso il trasferimento dei lavoratori è subordinato al loro consenso).

Lo stesso art. 2112 c.c., qualificando il trasferimento dell'intera azienda (a cui si equipara il trasferimento del singolo ramo) dispone espressamente che la stessa deve preesistere alla cessione e, a seguito del trasferimento, deve conservare la propria identità.

Il ramo di azienda, dunque, deve possedere il carattere dell'autonomia funzionale. L'elemento dell'organizzazione, intesa come legame funzionale che rende le attività dei dipendenti appartenenti a quel ramo traducibili in beni e servizi ben individuabili, è un requisito indefettibile all'individuazione del "ramo" (Cass. 16 maggio 2014 n.10868). La capacità produttiva autonoma del "ramo" deve esistere e non può essere creata strumentalmente al momento della cessione, in quanto consentirebbe di estromettere dall'impresa i lavoratori eccedenti, senza rispettare le garanzie previste dal rapporto di lavoro preesistente (Cass. 4 settembre 2014 n.18675; Cass. 12 agosto 2014 n.17901; Cass. 10 gennaio 2004 n.206). Il trasferimento deve riguardare un complesso di beni tale che, sia prima che dopo il trasferimento, rimanga capace e idoneo alla fornitura di un servizio (Cass. 10 gennaio 2008 n.271; Cass. 6 giugno 2007 n. 13270).

Pubblichiamo di seguito il testo integrale della citata sentenza.

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 19 gennaio 2017, n. 1316

Cessione di ramo di azienda – Art. 2112 cc – Autonomia funzionale del ramo ceduto – Configurabilità

Svolgimento del processo

1. La Corte di appello di Milano, con la sentenza n. 492/2010, ha confermato – per quello che interessa in questa sede – le pronunce n. 142/09 e n. 196/09 del Tribunale di Monza, rilevando che l'operazione economica riguardante la cessione del Call Center di Sesto San Giovanni, dalla W.T. spa alla O.S.C. spa, fosse qualificabile come cessione di ramo di azienda agli effetti dell'art. 2112 cc in quanto l'attività di call center ceduta era già svolta dal cedente in forma funzionalmente autonoma e debitamente strutturata e che il ramo costituiva, pertanto, un insieme di elementi patrimoniali e personali idonei al raggiungimento di un fine economico – produttivo, nell'accezione elaborata dalla giurisprudenza comunitaria.

2. Ricorrono per cassazione *Omissis* e gli altri dipendenti in epigrafe indicati con nove motivi di ricorso. *Omissis*

Motivi della decisione

7. Con il primo motivo i ricorrenti lamentano la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2112 c.c., in relazione alla mancata individuazione, da parte della W. e della OSC, dell'oggetto del contratto di cessione del ramo di azienda ceduto (art. 360 n. 3 cpc). In particolare sottolineano la discordanza tra quanto previsto nella comunicazione di apertura della procedura di cui all'art. 47 legge 428/1990 ed il successivo contratto di cessione di cui viene lamentata anche la genericità.

8. Con il secondo motivo si censura la contraddittoria motivazione della sentenza, circa un fatto decisivo per il giudizio, in relazione alla ritenuta mancanza ed insussistenza di autonomia funzionale delle attività di assistenza clienti eseguite presso il sito di Sesto San Giovanni. A tal uopo si evidenzia che l'attività di assistenza clienti veniva effettuata in vari siti dislocati in tutta Italia (e non solo a Sesto San Giovanni) e che nel citato sito di Sesto venivano effettuate attività non solo di assistenza clienti, ma anche funzioni esterne a tale segmento produttivo e non cedute alla OSC (le quali erano necessarie al completamento e al compimento della attività di assistenza clienti medesima), di talché non si poteva parlare di una unitaria "entità economica" e costituire, quindi, un ramo di azienda nel senso e nella accezione datane dalla giurisprudenza. *Omissis*

9. Con il terzo motivo i ricorrenti si dolgono della violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2112 cc, in relazione alla mancata cessione dalla W. alla OSC spa dei beni materiali essenziali ed indispensabili ai fini dell'esecuzione delle attività di assistenza clienti eseguite presso il sito di Sesto San Giovanni, costituiti dai sistemi applicativi ed informatici. Al riguardo osservano che l'avere mantenuto in capo alla cedente alcuni beni (sistemi informatici) non consentiva di individuare un'entità economica capace di dare vita ad un ciclo produttivo completo, in grado di funzionare con gli stessi contenuti e con la stessa intensità già esistente presso W. ravvisandosi, in contrario, una ipotesi di smembramento non rientrante nell'art. 2112 cc. *Omissis*

11. Con il quinto motivo i ricorrenti si dolgono della violazione e falsa applicazione dell'art. 2112 cc, in relazione alla mancanza ed insussistenza di autonomia operativa degli operatori addetti alla attività di assistenza clienti eseguita presso il sito di Sesto San Giovanni (art. 360 n. 3 cpc) perché ogni lavoratore operante nel citato sito, interessato come tale alla cessione, mai aveva avuto libertà e capacità di definire i contenuti della prestazione da effettuarsi, nonché di definire i tempi e le modalità con cui porre in essere il servizio assistenza: e ciò, a differenza di quanto ritenuto dalla Corte di appello di Milano, evidenziava la non ricorrenza e la non applicabilità dell'art. 2112 cc nella parte in cui prevede che oggetto della cessione debba appunto essere una "articolazione funzionalmente autonoma di una attività economicamente organizzata". *Omissis*

13. Con il settimo motivo si deduce la contraddittoria motivazione circa un fatto decisivo per il giudizio, in relazione alla mancanza ed insussistenza di autonomia operativa degli operatori addetti alla attività di assistenza clienti eseguita presso il sito di Sesto San Giovanni perché la Corte territoriale era giunta alla illogica e contraddittoria conclusione sull'autonomia del ramo ceduto, pur dando atto che

l'attività di assistenza clienti potesse completarsi solo con l'intervento di personale ad esso esterno. *Omissis*

20. I motivi sono fondati.

21. I vizi denunciati sono quelli di violazione e falsa applicazione dell'art. 2112 cc e concernono la ricerca e l'interpretazione della norma ritenuta regolatrice del caso concreto nonché l'applicazione della norma stessa al caso concreto una volta correttamente individuata ed interpretata. *Omissis*

23. La problematica riguarda la sussunzione della cessione nell'ambito applicativo dell'art. 2112 cc.

24. Sul punto va ricordato il principio di questa Sezione (Cass. sent. n. 10542 del 25.2.2016), che il Collegio condivide, secondo cui **“costituisce elemento costitutivo della cessione del ramo di azienda prevista dall'art. 2112 cc, anche nel testo modificato dal D.lgs n. 276 del 2003, art. 32, l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la capacità di questo, già al momento dello scorporo dal complesso cedente, di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi, funzionale ed organizzativi e quindi di svolgere – autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario – il servizio o la funzione cui risultava finalizzato nell'ambito dell'impresa cedente al momento della cessione, indipendentemente dal coevo contratto di fornitura di servizi che venga contestualmente stipulato tra le parti”**.

25. Ebbene, ritiene il Collegio che la Corte territoriale non abbia fatto corretta applicazione di tale principio.

26. L'autonomia funzionale del ramo di azienda ceduto può non coincidere con la materialità dello stesso, **ma comunque l'autonomia dell'entità ceduta deve essere obiettivamente apprezzabile, sia pure con possibili interventi integrativi imprenditoriali ad opera del cessionario**, al fine di verificarne l'imprescindibile requisito comunitario della sua conservazione.

27. L'art. 1 lett. b) della direttiva 2001/23 stabilisce, infatti, che “è considerato come trasferimento ai sensi della presente direttiva quello di una entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria”.

28. **Ciò suppone una preesistente realtà produttiva funzionalmente autonoma** (comma 5 art. 2112 cc come sostituito dall'art. 32 comma 1 d.lgs n. 276/2003) e non anche una struttura produttiva creata ad hoc in occasione del trasferimento (ex alis Cass. n. 21697 del 13.10.2009; n. 21481 del 9.10.2009; n. 20422 del 3.10.2012).

29. La ratio è quella di evitare che le parti imprenditoriali possano creare, in occasione della cessione, strutture produttive che, in realtà, costituirebbero l'oggetto di una forma incontrollata di espulsione di frazioni non coordinate fra loro, unificate soltanto dalla

volontà dell'imprenditore e non dall'inerenza del rapporto ad un'entità economica dotata di autonoma ed obiettiva funzionalità (Cass. n. 19740 del 17.7.2008 e n. 21481/2009 cit.)

30. La Corte di Giustizia, cui compete l'interpretazione del diritto comunitario, ha affermato che, proprio per garantire una protezione effettiva dei diritti dei lavoratori in una situazione di trasferimento, obiettivo perseguito dalla direttiva 2001/23, il concetto di identità dell'entità economica non può riposare unicamente sul fattore relativo all'autonomia organizzativa (Corte di Giustizia 12.2.2009 C-466/07 Dietmar, punto 43) e che l'impiego del termine "conservi" nell'art. 6, par. 1 commi 1 e 4 della direttiva "implica che **l'autonomia dell'entità ceduta deve, in ogni caso, preesistere al trasferimento**" (Corte di Giustizia 6.3.2014, C-458/12, Amatori, punti 30 e 32) pur non ostando che uno stretto vincolo di committenza ed una commistione del rischio di impresa non possa costituire di per sé ostacolo all'applicazione della direttiva 2001/23 (sentenza CG citata, Amatori, punto 50).

31. Muovendo da tali premesse, contrariamente a quanto ritenuto dai giudici di merito, non può affermarsi che l'attività trasferita del Call Center di Sesto Giovanni fosse un'attività economicamente organizzata, come tale valutabile prima della cessione, funzionalmente autonoma e debitamente strutturata e, soprattutto, che la struttura produttiva ceduta fosse identica a quella preesistente.

32. Invero, avendo riguardo ai fatti incontrovertiti e ai soli fini di valutare se debba appunto applicarsi la fondamentale garanzia dell'art. 2112 cc, vanno evidenziate le seguenti risultanze istruttorie.

33. I beni materiali effettivamente ceduti sono stati gli arredi, n. 304 personal computers, cuffie, telefoni, stampanti, apparati di rete e apparati sale. *Omissis*

37. A tale riguardo non possono essere condivise le argomentazioni dei giudici di seconde cure circa la sussistenza di un carattere consuetudinario, nell'attività di call center, e particolarmente in un settore ad alta tecnologia informatica, dell'utilizzo di beni, quali i data base e i programmi SW necessari per gestirli che rimangano nella proprietà del committente e vengano utilizzati dall'appaltatore, così come riconosciuto in altri settori dalla Corte di Giustizia, per esempio, in quello minerario (cfr. causa Allen – CG 2.12.1999 – causa C – 234/98). *Omissis*

41. Con riferimento, inoltre, proprio al personale dipendente deve sottolinearsi che oggetto della cessione furono 268 lavoratori. Per alcuni di questi, però, la stessa Corte di merito ha riattivato il rapporto con W.T. spa perché mancava il requisito dell'appartenenza funzionale al ramo ceduto.

42. Da tale ultima circostanza possono ricavarsi due conseguenze.

43. La prima concerne il fatto che non si è in presenza di una cessione di un ramo "dematerializzato" o "leggero" perché i lavoratori ceduti evidentemente non costituivano un gruppo coeso per professionalità, con precisi legami organizzativi

preesistenti alla cessione e specifico Know how tali da individuarli come una struttura unitaria funzionalmente idonea e non invece come una mera sommatoria di dipendenti.

44. La seconda riguarda la circostanza che quella ceduta è stata una struttura produttiva creata ad hoc in occasione del trasferimento, o come tale identificata dalle parti del negozio traslativo, proprio perché ad essa facevano parte anche lavoratori addetti alla attività di assistenza della clientela di fascia più alta (TOP fisso e mobile), rimasta della competenza W..

45. Infine, sotto il profilo dell'autonomia operativa, va considerata la mancanza di autonomia nella organizzazione del lavoro atteso che tutte le procedure operative, anche dettagliate, erano determinate a livello centrale, così come gli obiettivi da raggiungere, l'autorizzazione di spese per trasferte, rimborsi e cancelleria nonché le regole comportamentali di base per il rapporto con il cliente al punto che, in caso di necessità, gli interventi venivano passati ad altre strutture, interne o esterne W..

46. Dagli elementi sopra indicati, incontroverti e pacificamente riportati nella gravata sentenza, **non può ritenersi applicabile il disposto di cui all'art. 2112 cc perché non si verte in una ipotesi di cessione di un insieme organicamente finalizzato ex ante all'esercizio dell'attività di impresa, con autonomia funzionale di beni e strutture già esistenti al momento del trasferimento e, dunque, non solo teorica o potenziale** (Cass. Sesta sez. lav. n. 5038 del 23.2.2016). *Omissis*

48. E' ipotizzabile, invece, una mera esternalizzazione di semplici reparti o uffici, di articolazioni non autonome, unificate soltanto dalla volontà dell'imprenditore e non dall'inerenza dei rapporti di lavoro ad un ramo di azienda già costituito (in questi termini Cass. n. 8017/2006, n. 2489/2008). *Omissis*

50. La gravata sentenza deve essere, pertanto, cassata con rinvio alla Corte di appello di Milano, in diversa composizione che, nel procedere al riesame della controversia nei sensi sopra indicati e avendo riguardo al principio di diritto sopra citato, provvederà anche sulle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

Accoglie il terzo e quinto motivo di ricorso, assorbiti gli altri, e rinvia, anche per le spese, alla Corte di appello di Milano in diversa composizione.



Il decreto ministeriale "Incentivi Sud Italia"

Con la Legge n.232/2016 (Legge di Stabilità 2017) è stato introdotto il c.d. "Bonus assunzioni per il Sud 2017" che riconosce agevolazioni economiche per le imprese del Sud che assumono nuovi lavoratori dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017 con differenti tipologie di rapporti contrattuali.

Con il successivo decreto ministeriale di attuazione n. 367/2016 sono stati stabiliti requisiti soggettivi ed oggettivi. L'incentivo economico consiste nella decontribuzione totale, per il primo anno decorrente dall'assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro a lavoratore assunto nelle Regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, e Sicilia) e nelle Regioni "in transizione" (Sardegna, Abruzzo, Molise).

L'agevolazione è riconosciuta esclusivamente per tali categorie di lavoratori:

- Giovani disoccupati di età compresa tra i 15 anni e i 24 anni;*
- Lavoratori con almeno 25 anni, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.*

*I soggetti, tranne che nel caso di trasformazione di contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, **non devono avere avuto negli ultimi sei mesi un rapporto di lavoro con il medesimo datore di lavoro.** Per usufruire del beneficio i datori di lavoro interessati dovranno inoltrare all'INPS, esclusivamente in via telematica, un'istanza preliminare di ammissione, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intenderanno effettuare. Il termine per la fruizione previsto è il 28 febbraio 2019.*

Pubblichiamo il testo integrale del decreto ministeriale n. 367 del 16 novembre 2016.



DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE I SERVIZI PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE

IL DIRETTORE GENERALE DECRETA

Articolo 1 - Principi generali

1. L'INPS è competente della completa gestione della Misura "Incentivo occupazione SUD" del Programma Operativo Nazionale "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione" (PON SPAO), da effettuarsi nel limite delle risorse ad essa attribuite, di cui al successivo articolo 11.
2. Con cadenza mensile l'INPS comunica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali i dati relativi agli importi prenotati ed erogati per il bonus e il saldo disponibile.

Articolo 2 - Destinatari dell'incentivo

1. Ai datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, assumono persone con le caratteristiche di cui al successivo comma 2, spetta un incentivo il cui importo è definito ai sensi dell'articolo 5 del presente decreto.
2. L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro che assumano persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del D. lgs. n. 150/2015, in possesso delle seguenti caratteristiche:
 - a) giovani di età compresa tra i 15 anni e 24 anni;
 - b) lavoratori con almeno 25 anni, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 marzo 2013;
3. Fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo 4, comma 5, i soggetti di cui al comma 2 non devono aver avuto un rapporto di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro.

Articolo 3 - Ambito territoriale di ammissibilità

1. Le risorse stanziare nonché la tipologia contrattuale incentivata di cui al successivo articolo 4 sono riferite alle Regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e alle Regioni "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna) ove è ubicata la sede di lavoro per la quale viene effettuata l'assunzione, indipendentemente dalla residenza della persona da assumere. In caso di modifica del luogo di lavoro fuori dalle Regioni indicate l'incentivo non spetta a partire dal mese di paga successivo a quello di trasferimento.

Articolo 4 - Tipologie contrattuali incentivate

1. L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 con sedi di lavoro ubicate in una delle Regioni "meno sviluppate" o "in transizione", nei limiti delle disponibilità finanziarie stanziare.
2. L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro che assumono persone di cui all'articolo 2 con un contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione.
3. L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro che assumono persone di cui all'articolo 2 con un contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.
4. L'incentivo è riconosciuto anche in caso di lavoro a tempo parziale.
5. Nel rispetto dei requisiti previsti dall'articolo 2, comma 2, l'incentivo è riconosciuto anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato.
6. Rientra nell'ambito di applicazione dell'incentivo anche il socio lavoratore di cooperativa, se assunto con contratto di lavoro subordinato.
7. L'incentivo è escluso in caso di assunzioni con contratto di lavoro domestico e accessorio.

Articolo 5 - Importo dell'incentivo

1. L'importo dell'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro annui per lavoratore assunto.
2. In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto.

Articolo 6 - Modalità di fruizione dell'incentivo

1. L'incentivo può essere fruito esclusivamente tramite conguaglio nelle denunce contributive mensilmente trasmesse dalle aziende all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS).
2. L'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 28 febbraio 2019.

Articolo 7 - Computabilità con la normativa in materia di aiuti di stato

1. Gli incentivi di cui al presente decreto sono fruiti nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) n. 1407 del 18 dicembre 2013 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti "de minimis".
2. Gli incentivi di cui al presente decreto possono essere fruiti oltre i limiti del regime "de minimis" di cui al Regolamento (UE) n. 1407 del 18 dicembre 2013, qualora l'assunzione comporti

un incremento occupazionale netto e nei limiti dell'intensità dell'aiuto, conformemente a quanto previsto dall'articolo 32 del Regolamento (UE) n. 651/2014 del 17 giugno 2014.

3. La condizione dell'incremento occupazionale netto, di cui al comma precedente, non si applica nel caso in cui la riduzione del personale di un datore di lavoro, nei dodici mesi antecedenti l'assunzione del lavoratore, sia dovuta ad una delle seguenti motivazioni: dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro e licenziamento per giusta causa.

4. Il controllo del rispetto della normativa sugli aiuti di Stato è rimesso all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS). L'INPS provvede all'inserimento nel Registro nazionale degli aiuti di Stato, di cui all'articolo 52 della legge n. 234/2012, dell'aiuto individuale concesso esclusivamente in caso di accertata disponibilità dell'intero importo richiesto nel limite "de minimis".

Articolo 8 - Non cumulabilità con altri incentivi

1. L'incentivo di cui al presente decreto non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.

Articolo 9 - Procedimento di ammissione all'incentivo

1. Al fine di fruire del beneficio di cui al presente decreto, i datori di lavoro interessati devono inoltrare un'istanza preliminare di ammissione all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) esclusivamente in via telematica, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intendono effettuare, con le modalità definite dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS).

2. L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) verifica la disponibilità residua delle risorse e, in caso di disponibilità, comunica, che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo.

3. Entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), il datore di lavoro – per accedere all'incentivo – deve, se ancora non lo ha fatto, effettuare l'assunzione.

4. A pena di decadenza, entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

Articolo 10 - Autorizzazione dell'incentivo e limiti di spesa

1. L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) autorizza il beneficio di cui al presente decreto nei limiti delle risorse residue disponibili, sulla base della valutazione ex ante del costo legato ad ogni assunzione agevolata.

2. Il beneficio è autorizzato secondo l'ordine cronologico di presentazione dell'istanza preliminare.

3. Per le assunzioni effettuate prima che sia reso disponibile il modulo telematico dell'istanza preliminare, l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) autorizza il beneficio secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione.

Articolo 11 - Dotazione finanziaria

1. La gestione della misura da parte dell'INPS avviene nel limite complessivo di spesa pari a euro 530.000.000,00, così ripartite, come indicato nella tabella allegata al decreto (allegato n. 1), ai sensi dell'articolo 90 del regolamento UE n. 1303/2013:

- 500 milioni di euro destinati alle Regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia);
- 30 milioni destinati alle Regioni "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna).

Articolo 12 - Disposizioni finali

1. La disciplina dei rapporti tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) nonché dei reciproci obblighi è definita con apposito Decreto Direttoriale.

2. Le procedure operative di attuazione della misura saranno illustrate in apposita circolare emanata dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS).

3. Il presente decreto verrà trasmesso ai competenti organi di controllo e, successivamente, pubblicato nella sezione "pubblicità legale" del sito internet istituzionale www.lavoro.gov.it.

IL DIRETTORE GENERALE

Dr Salvatore Pirrone

ALLEGATO 1 Programma Operativo Nazionale Programma Operativo Nazionale "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione"

Misura "Incentivo Occupazione SUD" Limiti di spesa e contratti incentivati per regione

Regione	Limite di spesa (euro)	Tipologia di contratto incentivato
Regioni "meno sviluppate"	500.000.000,00	Tutte le tipologie di contratto di cui all'art. 4 del presente Decreto
Regioni "in transizione"	30.000.000,00	Tutte le tipologie di contratto di cui all'art. 4 del presente Decreto
TOTALE	530.000.000,00	



Importi contributi lavoratori domestici 2017 e nuovi minimi retributivi

*l'Inps ha pubblicato, attraverso la **circolare n.13 del 27/01/2017**, i nuovi **importi** dei contributi per **lavoro domestico** che i datori di lavoro devono versare. Detti contributi nel 2017 seguono gli importi previsti per lo scorso anno con la specificità della tipologia del contratto, ovvero se si tratta di lavoro a tempo determinato o indeterminato. Il calcolo dei contributi per badanti o lavoratori domestici assunti a tempo determinato è infatti maggiorato da un contributo aggiuntivo addizionale dell'1,40% per finanziare l'Aspi, ovvero la disoccupazione involontaria. Pubblichiamo di seguito il testo integrale della citata circolare.*



Direzione Centrale Entrate

Roma, 27/01/2017

Circolare n.13

OGGETTO: Importo dei contributi dovuti per l'anno 2017 per i lavoratori domestici

SOMMARIO: *Importo dei contributi. Coefficienti di ripartizione.*

L'ISTAT ha comunicato, nella misura del -0,1%, la variazione percentuale verificatasi nell'indice dei prezzi al consumo, per le famiglie degli operai e degli impiegati, tra il periodo gennaio 2015-dicembre 2015 ed il periodo gennaio 2016-dicembre 2016.

L'art. 1, comma 287, della legge 28 dicembre, n.208 del 2015 dispone che "Con riferimento alle prestazioni previdenziali e assistenziali e ai parametri ad esse connessi, la percentuale di adeguamento corrispondente alla variazione che si determina rapportando il valore medio dell' indice ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di

operai ed impiegati, relativo all'anno precedente il mese di decorrenza dell'adeguamento, all'analogo valore medio relativo all'anno precedente non può risultare inferiore a zero." Conseguentemente, per l'anno 2017, sono state confermate le fasce di retribuzione, pubblicate con la circolare n. 16 del 29 gennaio 2016, su cui calcolare i contributi dovuti per l'anno 2017 per i lavoratori domestici.

Restano in vigore gli esoneri previsti ex art.120 legge 23 dicembre 2000, n. 388, avente decorrenza 1/02/2001, nonché gli esoneri istituiti ex art. 1 commi 361 e 362 legge 23 dicembre 2005, n.266, con decorrenza 1/01/2006 - come indicato nella circolare n. 19 dell'8 febbraio 2006. Si conferma, pertanto, la minore aliquota contributiva dovuta per l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl) dai datori di lavoro soggetti al contributo CUAF che, ovviamente, incide sull'aliquota complessiva.

Per il rapporto di lavoro a tempo determinato continua ad applicarsi il contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, previsto dall'art. 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, al comma 28, pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (retribuzione convenzionale).

Tale contributo non si applica ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti.

1)Importo dei contributi. Coefficienti di ripartizione.

**DECORRENZA DAL 1 GENNAIO 2017 AL 31 DICEMBRE 2017
senza contributo addizionale (comma 28, art.2 L. 92/2012)**

LAVORATORI ITALIANI E STRANIERI			
RETRIBUZIONE ORARIA		IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAF	Senza quota CUAF
Fino a Euro 7,88	Euro 6,97	Euro 1,39 (0,35)(2)	Euro 1,40 (0,35) (2)
Oltre euro 7,88 fino a euro 9,59	Euro 7,88	Euro 1,57 (0,40) (2)	Euro 1,58 (0,40)(2)
Oltre euro 9,59	Euro 9,59	Euro 1,91 (0,48)(2)	Euro 1,93 (0,48)(2)
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	Euro 5,07	Euro 1,01 (0,25)(2)	Euro 1,02(0,25) (2)

comprensivo contributo addizionale (comma 28, art.2 L.92/2012) da applicare ai rapporti di lavoro a tempo determinato

LAVORATORI ITALIANI E STRANIERI			
RETRIBUZIONE ORARIA		IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAF	Senza quota CUAF (1)
Fino a Euro 7,88	Euro 6,97	Euro 1,49 (0,35)(2)	Euro 1,50 (0,35) (2)
Oltre euro 7,88 fino a euro 9,59	Euro 7,88	Euro 1,68 (0,40)(2)	Euro 1,69 (0,40)(2)
Oltre euro 9,59	Euro 9,59	Euro 2,05 (0,48)(2)	Euro 2,06 (0,48)(2)
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	Euro 5,07	Euro 1,08 (0,25)(2)	Euro 1,09(0,25)(2)

- (1) Il contributo CUAF (Cassa Unica Assegni Familiari) non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (art. 1 del DPR 31 dicembre 1971, n.1403).
- (2) La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore

Coefficienti di ripartizione

Dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017

senza contributo addizionale di cui al comma 28 dell'art. 2 della Legge n. 92/2012

GESTIONE	LAVORATORI DOMESTICI CON CUAF		LAVORATORI DOMESTICI SENZA CUAF	
	ALIQUOTE	COEFFICIENTI	ALIQUOTE	COEFFICIENTI
F.P.L.D.	17,4275%	0,872793	17,4275%	0,867579
ASpl	1,0300%	0,051584	1,1500%	0,057250
C.U.A.F.	0,0000%	0,000000		
MATERNITA'	0,0000%	0,000000	0,0000%	0,000000
INAIL	1,31%	0,065607	1,31%	0,065215
FONDO GARANZIA TRAT. FINE RAPPORTO	0,20%	0,010016	0,2000%	0,009956
TOTALE	19,9675%	1,000000	20,0875%	1,000000

con contributo addizionale di cui al comma 28 dell'art. 2 della Legge 92/2012 da applicare ai rapporti di lavoro a tempo determinato

GESTIONE	LAVORATORI DOMESTICI CON CUAF		LAVORATORI DOMESTICI SENZA CUAF	
	ALIQUOTE	COEFFICIENTI	ALIQUOTE	COEFFICIENTI
F.P.L.D.	17,4275%	0,815608	17,4275%	0,811053
ASPI	1,0300%	0,048204	1,1500%	0,053519
C.U.A.F.	0,0000%	0,000000		
MATERNITA'	0,0000%	0,000000	0,0000%	0,000000
INAIL	1,31%	0,061308	1,31%	0,060966
Contributo addizionale	1,40%	0,065520	1,40%	0,065154
Fondo garanzia tratt. fine rapporto	0,20%	0,009360	0,20%	0,009308
TOTALE	21,3675%	1,000000	21,4875%	1,000000

2) Chiarimenti.

A seguito di quesiti pervenuti da più Sedi si ritiene opportuno fornire i seguenti chiarimenti.

2.1 - Regolarizzazione ad integrazione di un rapporto di lavoro domestico già denunciato per più di 24 ore a settimana.

Con la circolare n. 173 del 23 luglio 1993, sono state fornite le disposizioni in merito all'applicazione del DL 22 maggio 1993, n. 155, convertito con modificazioni nella legge 19 luglio 1993, n. 243.

In sede di conversione, l'art.1, 1° comma, del citato decreto ha stabilito, a partire dal 16 maggio 1993, tre fasce di retribuzione per le prestazioni lavorative sino a 24 ore settimanali ed introdotto una quarta fascia per i rapporti di lavoro con orario superiore alle 24 ore settimanali.

Con la stessa circolare è stato precisato che i datori di lavoro devono fare riferimento alla quarta fascia di retribuzione in presenza di un numero di ore settimanali comprese tra le 25 e le 60 prestate o retribuite ad altro titolo (ferie, malattia, preavviso) presso lo stesso datore di lavoro.

Ne consegue che, in caso di domanda di regolarizzazione presentata per integrare le ore di un rapporto di lavoro domestico, per il quale già sono state pagate almeno 25 ore per ogni settimana lavorata, deve essere mantenuto il calcolo in quarta fascia contributiva.

Normativa di riferimento

(1) L'art. 2, della Legge 28/06/2012, n. 92 sostituisce la DS con l'ASpI (Assicurazione Sociale per l'Impiego), al cui finanziamento concorrono i contributi di cui agli artt. 12, comma 6, (1,30%) e 28, comma 1, (0,01%), della legge 3 giugno 1975, n. 160.

(2) L'art.2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, al comma 28, ha previsto che ai rapporti di lavoro a tempo non indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all' 1,40% della retribuzione convenzionale.

(3) In base all'art. 1, comma 769, della Legge 26/12/2006, n. 296 (Finanziaria 2007), dal 1 gennaio 2007, l'aliquota contributiva di finanziamento per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria è elevata dello 0,30% per la quota a carico del lavoratore.

(4) In base alla Legge 23/12/2005, n. 266 (Finanziaria 2006) commi 361 e 362, dal 1° gennaio 2006 ai datori di lavoro domestico tenuti al versamento della contribuzione per il finanziamento degli assegni per il nucleo familiare alla gestione ex articolo 24 della legge n. 88/1989 è riconosciuto un esonero del versamento dei seguenti contributi: CUAF (0,48%), maternità (0,24%) e disoccupazione (0,28%).

(5) L'art. 120 della L. 23/12/2000, n. 388 riconosce ai datori di lavoro, a decorrere dal 1° febbraio 2001, un esonero dal versamento del contributo CUAF pari a 0,8 punti percentuali (se il contributo CUAF è dovuto in misura superiore a 0,8 p.p.) oppure pari a 0,4 punti percentuali a valere sui versamenti di altri contributi sociali, prioritariamente sui contributi di maternità e disoccupazione (se il contributo CUAF è dovuto in misura inferiore a 0,8 p.p.).

(6) L'art. 49 della L. 488/1999 dispone, dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2001, una riduzione del contributo dell'indennità economica di maternità a carico dei datori di

lavoro nella misura di 0,20 punti percentuali. Tale riduzione resta confermata dall' art. 43 della L. 28/12/2001 n.488 (Legge finanziaria 2002).

(7) A seguito dell'art. 45 comma 3 del D.Lgs. n.286/1998 (Testo Unico sull'immigrazione), a decorrere dal 1/01/2000, è soppresso il contributo dello 0,50% a carico del lavoratore, destinato al Fondo di rimpatrio.

(8) A seguito dell' art. 3, commi 1 e 3 della L. 23/12/1998 n. 448, a decorrere dal 1/1/2000 sono stati soppressi i contributi Enaoli e Tbc.

(9) In base al D.Lgs. 446/97, per effetto dell'introduzione dell'IRAP, a partire dal 1° gennaio 1998 il contributo TBC dell'1,66% ed il contributo al S.S.N. del 10,60% non sono più riscossi.

(10) In applicazione dell' art. 27, comma 2-bis, della L. 28/02/1997, n. 30, l'aliquota contributiva per i datori di lavoro domestico non soggetti al contributo CUAFF, subisce un incremento dello 0,50 punti percentuali ogni due anni con inizio dal 1 gennaio 1997, andando a regime dal 1/01/2011.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI CCNL LAVORO DOMESTICO FISSATI DALLA COMMISSIONE NAZIONALE

LIV.	TABELLA A		TABELLA B	TABELLA C	TABELLA D		TABELLA E	TABELLA F			TABELLA G	
	LAVORATORI CONVIVENTI		LAVORATORI di cui all'art. 15, 2° c.	LAVORATORI NON CONVIVENTI	ASSISTENZA NOTTURNA		PRESENZA NOTTURNA	INDENNITA' Valori giornalieri			TOT. INDENNITA' Vitto e alloggio	
	Valori mensili	Indennità	Valori mensili	Valori orari	Valori mensili	Non autosuffici.	Valori mensili	Pranzo	Cena	All.		
LIV. unico												Assistenza a persone non autosufficienti con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari (valori orari)
A	625,15			4,54			656,41					
AS	738,82			5,36								
B	795,65		568,32	5,68								
BS	852,48		596,74	6,02	980,35			1,91	1,91	1,66	5,48	
C	909,33		659,24	6,36								
CS	966,15			6,70								
D	1.136,64	168,07		7,73		1.111,07						7,21
DS	1.193,47	168,07		8,07		1.372,52						8,69

(Decorrenza: 01/01/2017)

Indice Istat = 0,1%

11

Il servizio di AGIDAE OPERA





“Gruppo di Acquisto – AGIDAE”

Convenzione Energia



AGIDAE OPERA, nella sua azione di riduzione continua dei costi di gestione per gli Istituti associati AGIDAE, ha in essere due nuovi accordi per la fornitura di energia elettrica e gas naturale (EuropaGas e Cosvim) con tariffe ancora più convenienti rispetto alle precedenti e ai principali fornitori del mercato.

Alcuni esempi:

Attuale fornitore Energia Elettrica	Convenzione EE 	Risparmio
€ 762,45	€ 682,59	- € 109,86 (-10%)
€ 924,02	€ 803,58	- € 120,44 (-13%)
Attuale Fornitore GAS	Convenzione GAS 	Risparmio
€ 984,14	€ 885,68	- € 98,30 (-10%)
€ 6.919,05	€ 5.907,15	- € 1.011,9 (-15%)

PER RICHIEDERE IL PROSPETTO CON IL CONFRONTO ENERGETICO

Qualora foste interessati nel vedere abbattuti i costi derivanti dalla **voce-energia elettrica e gas**, l'AGIDAE OPERA si è resa disponibile ad effettuare un'**attività gratuita di consulenza** per consentire ad ogni Istituto di poter esaminare e verificare le proprie bollette luce e gas con il vostro attuale fornitore. In questo modo potrete comprendere se le tariffe applicate in fattura sono convenienti o meno.

Per fare questo occorre inviare all'email info@agidaeopera.it le ultime 2 bollette energia elettrica e gas pagate (max di due mesi prima), Agidae Opera restituirà un **Prospetto risparmio** insieme al **modulo di adesione e delega** che, in caso di accettazione, dovrà essere timbrato e sottoscritto dall'Ente.

Risparmia ANCHE TU con 

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	327/8138999	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Mercoledì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
	AGIDAE – Torino	09.30 – 12.00	327/8138999	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Giovedì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
Venerdì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	327/8138999	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale

	ALTRE SEDI		TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
	Guastalla		0522/824293	Sr. Maria Annunciata Vai	Normativa e contrattuale
	Milano		02/58345224	Sr. Emanuela Brambilla	Normativa e contrattuale

ALTRE CONSULENZE

GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Ettore Ferraro	Paghe e pensioni
	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.30	06/85457201	Martina Bacigalupi	Progetti formativi
Martedì	Fond. AGIDAE LABOR	13.30 – 17.30	06/85457201	Martina Bacigalupi	Progetti formativi
Mercoledì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 15.00	06/85457201	Martina Bacigalupi	Progetti formativi
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	Fond. AGIDAE LABOR	13.30 – 17.30	06/85457201	Martina Bacigalupi	Progetti formativi
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Armando Montemarano	Legale
				Janua Broker SpA	Assicurativa

CERTIFICAZIONE QUALITA' UNI EN ISO 9001

GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Martedì	AGIQUALITAS	10.00 – 16.00	06/85457301	Giorgio Capoccia	Certificazione/Formaz. Qualità
Giovedì	AGIQUALITAS	10.00 – 16.00	06/85457301	Giorgio Capoccia	Certificazione/Formaz. Qualità

AGIDAE OPERA

	SEDE		TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
	AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaopera.it	Gestione personale e busta paga
	AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaopera.it	Salute e sicurezza sul lavoro
	AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaopera.it	Consulenza energia (luce e gas)



FONDAZIONE AGIDAE LABOR:
lo sviluppo delle professionalità
negli Istituti religiosi



Fondazione Agidae Labor
Via V. Bellini 10
00198 Roma
agidaelabor@agidaelabor.it
www.agidaelabor.it
Tel.: 06/85.457.201
Fax: 06/85.457.211



AGIQUALITAS
(Certificazione ISO 9001)

il nuovo valore aggiunto
delle Certificazioni di Qualità

Agiqualitas srl
Via V. Bellini 10
00198 Roma
segreteria@agiqualitas.it
www.agiqualitas.it
Tel.: 06/85.457.301
Fax: 06/85.457.311



SGQ N. 085° A
Membro Degli Accordi di Mutuo
Riconoscimento EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual
Recognition Agreements

AGIDAE ASSOCIAZIONE
GESTORI
ISTITUTI
DIPENDENTI
AUTORITÀ
ECCLESIASTICA