

AGIDAE

RIVISTA BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

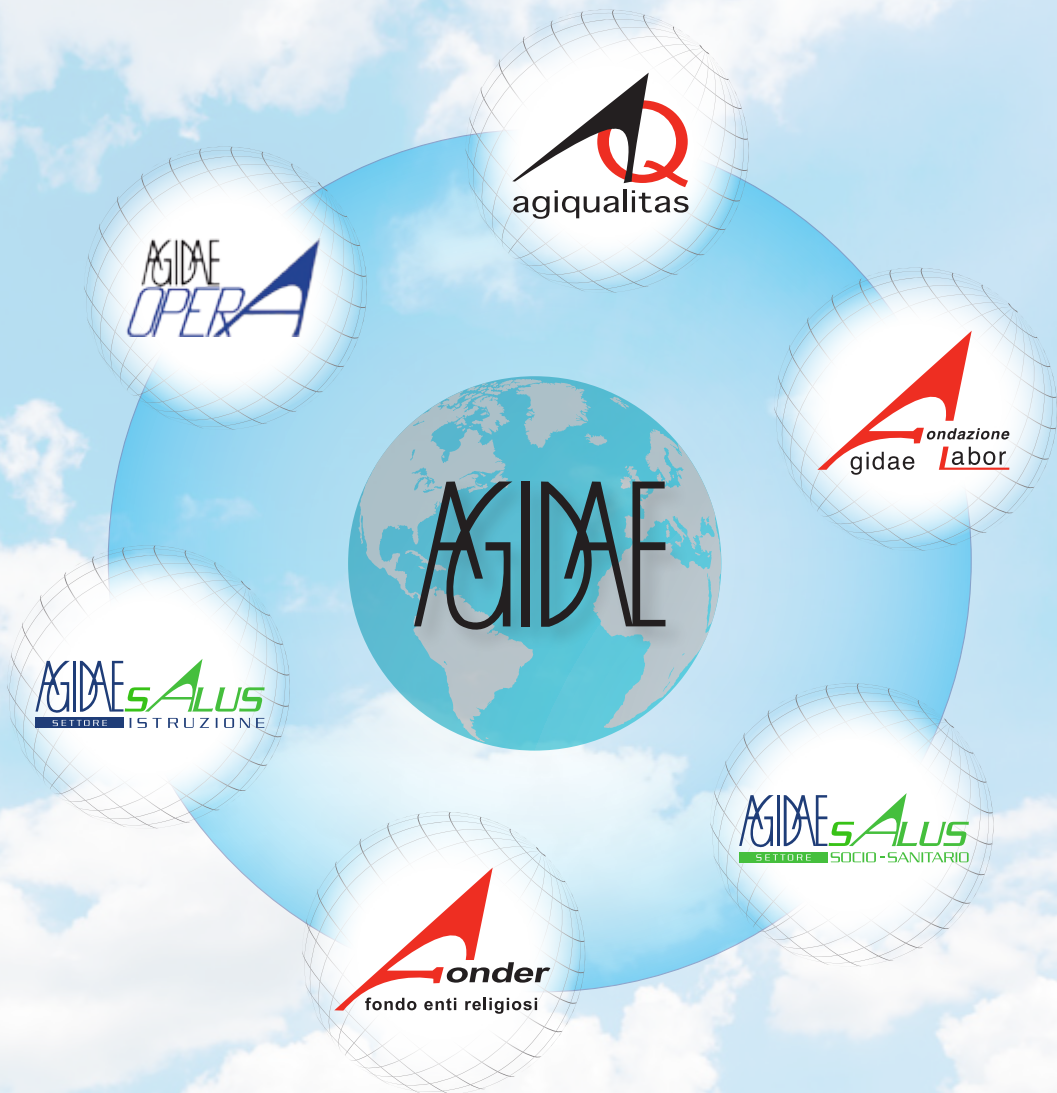
- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI NON PROFIT

ANNO XI
GENNAIO / FEBBRAIO
2020

1



AGIDAE - Sede Nazionale

Via V. Bellini 10 - 00198 Roma

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

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 XI - N. 1
Gennaio | Febbraio 2020

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

Presentazione

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

L'**AGIDAE** stipula:

⇒ il CCNL Scuola con le OO.SS.:

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

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

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

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

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

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

Iscrizioni

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

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

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

Quote associative 2020

Istituti	€ 400,00
Ekonomi/ Superiori	€ 220,00
Consulenti	€ 600,00

Variazioni e disdette

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

EDITORIALE



- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

OSSERVATORIO



- 14** Le principali novità della Legge di Bilancio 2020
Luigi Puddu, Christian Rainero, Alessandro Migliavacca

APPROFONDIMENTI



- 26** Il trasferimento del lavoratore presso altra unità produttiva
Margherita Dominici

IL PUNTO SU ...



- 31** Appalti ed esternalizzazioni: ampliata la responsabilità solidale
Vitantonio Lippolis

AGIDAE OPERA



- 36** Il rischio stress lavoro-correlato
Matteo Gumiero
- 42** Il servizio di Amministrazione del personale

FONDAZIONE AGIDAE LABOR



- 44** Le proposte formative 2020

AGIDAE SALUS



- 46** Assistenza sanitaria integrativa ASI Religiosi e Fondi Agidae Salus Istruzione e Agidae Salus Socio Sanitario
Marco Conte

FOND.E.R. FONDO ENTI RELIGIOSI



- 49** Nuovi Avvisi Fond.E.R. 2020
Nicola Galotta

SENTENZE UTILI



- 55** Licenziamento collettivo e tutela indennitaria per vizi formali della procedura
(Cass. 26 novembre 2019 n.30865)

FOCUS



- 59** Sintesi delle disposizioni della Legge di Stabilità che interessano gli Istituti Agidae

PRASSI AMMINISTRATIVE



- 63** Deduzione Religiosi (estratto circ. INPS n. 147/2019)
- 64** CCNL Lavoro domestico. I nuovi minimi retributivi

Consulenza AGIDAE

P. Francesco Ciccimarra



*Il 2020 è destinato a passare alla Storia a motivo della diffusione a livello planetario del COVID-19, un nuovo virus che fin dal settembre 2019 ha iniziato a riempire le cronache scientifiche e i rapporti delle Autorità mondiali preposte alla tutela della salute dei cittadini. Sembra ormai accettato universalmente il luogo delle origini: la città di Wuhan, un importantissimo centro commerciale, industriale e scientifico, popoloso capoluogo della provincia di Hubei nella Cina centro-meridionale. Restano ad oggi sconosciute le tappe evolutive del virus; non è dato sapere con certezza se si sia trattato di un prodotto di laboratorio sfuggito al controllo dei ricercatori o se si debba ritenere come una sorta di evoluzione e di incrocio tra specie diverse di origine animale. Quello che è certo è che nel giro di pochissime settimane il virus ha invaso progressivamente l'intero pianeta minacciando gravemente la specie umana. Il 21 gennaio 2020, infatti, l'OMS dava l'annuncio che il virus aveva fatto il salto di specie e che quindi si trasmetteva anche da uomo a uomo. Di qui una serie di provvedimenti urgenti dei vari governi per impedire l'espansione del virus attraverso il contatto fisico delle persone, sia a livello internazionale sia a livello nazionale. Il 30 gennaio l'OMS dichiara lo stato di emergenza di interesse internazionale. L'Italia blocca i voli diretti da e per la Cina, anche se, **per aliam viam**, molti*

continuano a viaggiare impo-esportando, certamente a loro insaputa, il micidiale virus.

La consapevolezza del pericolo, tuttavia, è ben presente all’Autorità di Governo. Infatti il 31 gennaio 2020, su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, viene approvata dal Governo una DELIBERA, nella quale:

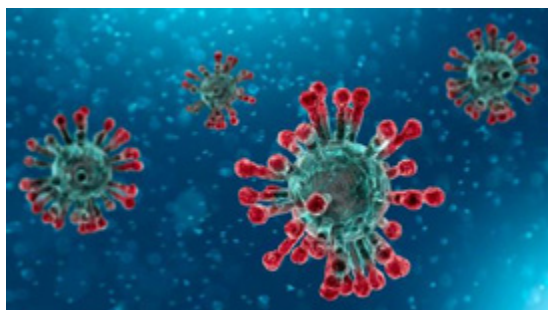
- “Vista la dichiarazione di emergenza internazionale di salute pubblica per il coronavirus (PHEIC) dell’Organizzazione mondiale della sanità del 30 gennaio 2020;

Considerata l’attuale situazione di diffusa crisi internazionale determinata dalla insorgenza di rischi per la pubblica e privata incolumità connessi ad agenti virali trasmissibili, che stanno interessando anche l’Italia; ...

Tenuto conto che detta situazione di emergenza, per intensità ed estensione, non è fronteggiabile con mezzi e poteri ordinari;....

è dichiarato, per 6 mesi dalla data del presente provvedimento, lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all’insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.”

*Ancora non si prospettano provvedimenti operativi, ma a seguito del diffondersi del virus in alcune zone d’Italia, soprattutto in Lombardia, il Governo ha provveduto a chiudere di urgenza alcuni centri abitati e subito dopo, quando ormai lo tsunami del contagio stava abbattendosi sul nostro Paese, si è sentito obbligato a intervenire drasticamente con il DL n. 6 del 23 febbraio 2020: <Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19>, un provvedimento tutto incentrato sul concetto di **distanziamento sociale**, di separazione delle persone, nella consapevolezza che il virus si trasmetta soltanto attraverso il contatto fisico tra le persone o tra queste e superfici eventualmente infettate. In questa ottica, il Governo di fatto ha operato un **blocco quasi totale** di tutte le attività, tranne quelle essenziali.*



A questa disposizione sono state sottoposte moltissime attività tra le quali (Art. 1) :

.....

c) sospensione di manifestazioni o iniziative di qualsiasi natura, di eventi e di ogni forma di riunione in luogo pubblico o privato, anche di carattere culturale, ludico, sportivo e religioso, anche se svolti in luoghi chiusi aperti al pubblico;

d) sospensione *del funzionamento* dei servizi educativi dell’infanzia, *delle istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione e degli istituti* di formazione superiore, compresa quella universitaria, **salvo le attività formative svolte a distanza;**

e) sospensione dei servizi di apertura al pubblico dei musei e degli altri istituti e luoghi della cultura

f) sospensione dei viaggi d’istruzione organizzati dalle istituzioni scolastiche del sistema nazionale d’istruzione, sia sul territorio nazionale sia all’estero.....

j) **chiusura di tutte le attività commerciali**, esclusi gli esercizi commerciali per l’acquisto dei beni di prima necessità;

n) sospensione delle attività lavorative per le imprese, a esclusione di quelle che erogano servizi essenziali e di pubblica utilità e di quelle che possono essere svolte in modalità domiciliare;

.....
 Questo decreto ha letteralmente sconvolto la vita delle nostre istituzioni, sia per quanto riguarda la prosecuzione stessa delle attività, sia per i riflessi in termini di organizzazione del lavoro, una sorta di **parziale o addirittura totale paralisi funzionale**. Il mondo della scuola ha dovuto inventarsi totalmente il metodo della didattica a distanza, on line, l'utilizzo di piattaforme informatiche, anche se:

- non tutte le istituzioni sono dotate di tecnologie adeguate;
- non tutto il corpo docente è stato preparato per tempo a tale esperienza didattica;
- il personale ATA, almeno parzialmente, si è visto di fatto estromesso dalla possibilità pratica di svolgere il proprio lavoro;
- per alcuni ordini di scuola, segnatamente la scuola dell'infanzia, è apparso difficile implementare la formazione a distanza, salvo eccezioni, ingenerando nelle famiglie un legittimo disorientamento; a maggior ragione per il servizio educativo dei nidi

Anche per le attività diverse dalla scuola l'impatto del Decreto Legge è stato ugualmente devastante, in quanto alcuni settori di fatto sono stati azzerati, es. l'attività ricettiva, pensionati, case per ferie, centri di aggregazione, ecc. Per le stesse case di riposo si è posto il problema concreto della prosecuzione del servizio ma anche quello della tutela delle condizioni di sicurezza del personale.

Un'atmosfera di grande preoccupazione e di disorientamento sembra avvolgere la vita di ogni giorno, anche perché non si può negare il senso di sorpresa che ha colto la maggior parte del Paese. Altrettanto si percepisce un grande senso di incertezza che accompagna questa fase della crisi, incertezza alimentata da un'informazione non sempre adeguata, spesso confusa e contraddittoria, proveniente anche dagli ambienti scientifici oltre che politici, dapprima molto disinvolti nel giudicare il coronavirus alla stregua di una **normale influenza**, e successivamente sempre più preoccupati dagli eventi terrificanti sanciti dalle statistiche dei decessi, dei contagiati, delle insufficienti dotazioni tecnologiche delle strutture, ecc., e oggi quasi tutti propensi ad irrigidire le misure di sicurezza, anche se "Le mascherine alla persona sana non servono a niente, servono alla persona malata e al personale sanitario" (OMS il 25 febbraio).

L'Agidae, in questa fase ha provveduto a ricordare ai gestori l'attuazione delle norme contrattuali vigenti nei tre CCNL. Restiamo comunque in attesa degli eventi, poiché non è difficile immaginare, una serie di innovazioni normative, a livelli diversi, indispensabili a gestire un difficile presente e un futuro ancora più complesso.

In ogni caso, gli ostacoli, anche se talvolta oscuri e impenetrabili, non potranno fermare la missione della Chiesa. La fede e la speranza ci spingono sempre oltre. Che il 2020 ci ritrovi sempre pronti e disponibili a creare un mondo migliore.

ALLEGATO 1

IL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Nella riunione del 31 gennaio 2020

Visto il decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1, ed in particolare l'articolo 7, comma 1, lettera c), e l'articolo 24, comma 1;

Vista la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri 26 ottobre 2012, concernente gli indirizzi per lo svolgimento delle attività propedeutiche alle deliberazioni del Consiglio dei ministri e per la predisposizione delle ordinanze di cui all'articolo 5 della legge 24 febbraio 1992, n. 225 e successive modificazioni e integrazioni, che, ai sensi dell'articolo 15, comma 5, del citato decreto legislativo n. 1 del 2018, resta in vigore fino alla pubblicazione della nuova direttiva in materia;

Vista la dichiarazione di emergenza internazionale di salute pubblica per il coronavirus (PHEIC) dell'Organizzazione mondiale della sanità del 30 gennaio 2020;

Viste le raccomandazioni alla comunità internazionale della Organizzazione mondiale della sanità circa la necessità di applicare misure adeguate;

Considerata l'attuale situazione di diffusa crisi internazionale determinata dalla insorgenza di rischi per la pubblica e privata incolumità connessi ad agenti virali trasmissibili, che stanno interessando anche l'Italia;

Ritenuto che tale contesto di rischio, soprattutto con riferimento alla necessità di realizzare una compiuta azione di previsione e prevenzione, impone l'assunzione immediata di iniziative di carattere straordinario ed urgente, per fronteggiare adeguatamente possibili situazioni di pregiudizio per la collettività presente sul territorio nazionale;

Considerata la necessità di supportare l'attività in corso da parte del Ministero della salute e del Servizio sanitario nazionale, anche attraverso il potenziamento delle strutture sanitarie e di controllo alle frontiere aeree e terrestri;

Vista la nota del 31 gennaio 2020, con cui il Ministro della salute ha rappresentato la necessità di procedere alla dichiarazione dello stato di emergenza nazionale di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n. 1 del 2018;

Considerato, altresì, che il Fondo per le emergenze nazionali di cui all'articolo 44, comma 1, del citato decreto legislativo n. 1 del 2018, iscritto nel bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, presenta le disponibilità necessarie

per far fronte agli interventi delle tipologie di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 25, comma 2, del decreto legislativo n. 1 del 2018, nella misura determinata all'esito della valutazione speditiva svolta dal Dipartimento della protezione civile sulla base dei dati e delle informazioni disponibili ed in raccordo con il Ministero della salute;

Ritenuto, pertanto, **necessario provvedere tempestivamente** a porre in essere tutte le iniziative di carattere straordinario sia sul territorio nazionale che internazionale, finalizzate a fronteggiare la grave situazione internazionale determinatasi;

Tenuto conto che detta situazione di emergenza, per intensità ed estensione, non è fronteggiabile con mezzi e poteri ordinari;

Ritenuto, quindi, che ricorrano, nella fattispecie, i presupposti previsti dall'articolo 7, comma 1, lettera c), e dall'articolo 24, comma 1, del citato decreto legislativo n. 1 del 2018, per la dichiarazione dello stato di emergenza;

Su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri;

DELIBERA:

1) In considerazione di quanto esposto in premessa, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, comma 1, lettera c), e dell'articolo 24, comma 1, del decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1, è **dichiarato, per 6 mesi dalla data del presente provvedimento, lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.**

2) Per l'attuazione degli interventi di cui dell'articolo 25, comma 2, lettere a) e b) del decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1, da effettuare nella vigenza dello stato di emergenza, si provvede con ordinanze, emanate dal Capo del Dipartimento della protezione civile in deroga a ogni disposizione vigente e nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento giuridico, nei limiti delle risorse di cui al comma 3.

3) Per l'attuazione dei primi interventi, nelle more della valutazione dell'effettivo impatto dell'evento in rassegna, si provvede nel limite di euro **5.000.000,00** a valere sul Fondo per le emergenze nazionali di cui all'articolo 44, comma 1, del decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1.

La presente delibera sarà pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 31 gennaio 2020

Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Conte

ALLEGATO 2

DECRETO-LEGGE 23 febbraio 2020, n. 6
Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza
epidemiologica da COVID-19. (20G00020)
(GU n.45 del 23-2-2020)

Vigente al: 23-2-2020

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 77 e 87 della Costituzione;

Tenuto conto che l'Organizzazione mondiale della sanità il 30 gennaio 2020 ha dichiarato l'epidemia da COVID-19 un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale;

Preso atto dell'evolversi della situazione epidemiologica, del carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia e dell'incremento dei casi e dei decessi notificati all'Organizzazione mondiale della sanità;

Ritenuta la straordinaria necessità ed urgenza di emanare disposizioni per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, adottando misure di contrasto e contenimento alla diffusione del predetto virus;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 22 febbraio 2020;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

E m a n a
il seguente decreto-legge:

Art. 1

Misure urgenti per evitare la diffusione del COVID-19

1. Allo scopo di evitare il diffondersi del COVID-19, nei comuni o nelle aree nei quali risulta positiva almeno una persona per la quale non si conosce la fonte di trasmissione o comunque nei quali vi é un caso non riconducibile ad una persona proveniente da un'area già interessata dal contagio del menzionato virus, le autorità competenti sono tenute ad adottare ogni misura di contenimento e gestione adeguata e proporzionata all'evolversi della situazione epidemiologica.

2. Tra le misure di cui al comma 1, possono essere adottate anche le seguenti:

- a) divieto di allontanamento dal comune o dall'area interessata da parte di tutti gli individui comunque presenti nel comune o nell'area;
- b) divieto di accesso al comune o all'area interessata;
- c) sospensione di manifestazioni o iniziative di qualsiasi natura, di eventi e di ogni forma di riunione in luogo pubblico o privato, anche di carattere culturale, ludico, sportivo e religioso, anche se svolti in luoghi chiusi aperti al pubblico;
- d) sospensione dei servizi educativi dell'infanzia e delle scuole di ogni ordine e grado, nonché della frequenza delle attività scolastiche e di formazione superiore, compresa quella universitaria, salvo le attività formative svolte a distanza;
- e) sospensione dei servizi di apertura al pubblico dei musei e degli altri istituti e luoghi della cultura di cui all'articolo 101 del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, nonché dell'efficacia delle disposizioni regolamentari sull'accesso libero o gratuito a tali istituti e luoghi;
- f) sospensione dei viaggi d'istruzione organizzati dalle istituzioni scolastiche del sistema nazionale d'istruzione, sia sul territorio nazionale sia all'estero, trovando applicazione la disposizione di cui all'articolo 41, comma 4, del decreto legislativo 23 maggio 2011, n. 79;
- g) sospensione delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale;
- h) applicazione della misura della quarantena con sorveglianza attiva agli individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusa;
- i) previsione dell'obbligo da parte degli individui che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'Organizzazione mondiale della sanità, di comunicare tale circostanza al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio, che provvede a comunicarlo all'autorità sanitaria competente per l'adozione della misura di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva;
- j) chiusura di tutte le attività commerciali, esclusi gli esercizi commerciali per l'acquisto dei beni di prima necessità;
- k) chiusura o limitazione dell'attività degli uffici pubblici, degli esercenti attività di pubblica utilità e servizi pubblici essenziali di cui agli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, specificamente individuati;
- l) previsione che l'accesso ai servizi pubblici essenziali e agli esercizi commerciali per l'acquisto di beni di prima necessità sia condizionato all'utilizzo di dispositivi di protezione individuale o all'adozione di particolari misure di cautela individuate dall'autorità competente;
- m) limitazione all'accesso o sospensione dei servizi del trasporto di merci e di persone terrestri, aereo, ferroviario, marittimo e nelle acque interne, su rete nazionale, nonché di trasporto pubblico locale, anche non di linea, salvo specifiche deroghe previste dai provvedimenti di cui all'articolo 3;

n) sospensione delle attività lavorative per le imprese, a esclusione di quelle che erogano servizi essenziali e di pubblica utilità e di quelle che possono essere svolte in modalità domiciliare;

o) sospensione o limitazione dello svolgimento delle attività lavorative nel comune o nell'area interessata nonché delle attività lavorative degli abitanti di detti comuni o aree svolte al di fuori del comune o dall'area indicata, salvo specifiche deroghe, anche in ordine ai presupposti, ai limiti e alle modalità di svolgimento del lavoro agile, previste dai provvedimenti di cui all'articolo 3.

Art. 2

Ulteriori misure di gestione dell'emergenza

1. Le autorità competenti possono adottare ulteriori misure di contenimento e gestione dell'emergenza, al fine di prevenire la diffusione dell'epidemia da COVID-19 anche fuori dai casi di cui all'articolo 1, comma 1.

Art. 3

Attuazione delle misure di contenimento

1. Le misure di cui agli articoli 1 e 2 sono adottate, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro della salute, sentito il Ministro dell'interno, il Ministro della difesa, il Ministro dell'economia e delle finanze e gli altri Ministri competenti per materia, nonché i Presidenti delle regioni competenti, nel caso in cui riguardino esclusivamente una sola regione o alcune specifiche regioni, ovvero il Presidente della Conferenza dei presidenti delle regioni, nel caso in cui riguardino il territorio nazionale.

2. Nelle more dell'adozione dei decreti del Presidente del Consiglio dei ministri di cui al comma 1, nei casi di estrema necessità ed urgenza le misure di cui agli articoli 1 e 2 possono essere adottate ai sensi dell'articolo 32 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, dell'articolo 117 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, e dell'articolo 50 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

3. Sono fatti salvi gli effetti delle ordinanze contingibili e urgenti già adottate dal Ministro della salute ai sensi dell'articolo 32 della legge 23 dicembre 1978, n. 833.

4. Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, il mancato rispetto delle misure di contenimento di cui al presente decreto è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

5. Il Prefetto, informando preventivamente il Ministro dell'interno, assicura l'esecuzione delle misure avvalendosi delle Forze di polizia e, ove occorra, delle Forze armate, sentiti i competenti comandi territoriali.

6. I termini del controllo preventivo della Corte dei conti, di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 24 novembre 2000, n. 340, sono dimezzati. In ogni caso i provvedimenti emanati in attuazione del presente articolo durante lo svolgimento della fase del controllo preventivo della Corte dei conti sono provvisoriamente efficaci, esecutori ed esecutivi, a norma degli articoli 21-bis, 21-ter e 21-quater, della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Art. 4 **Disposizioni finanziarie**

1. Per far fronte agli oneri derivanti dallo stato di emergenza sanitaria dichiarato con delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, lo stanziamento previsto dalla medesima delibera é incrementato di 20 milioni di euro per l'anno 2020 a valere sul Fondo per le emergenze nazionali previsto dall'articolo 44 del codice della protezione civile, di cui al decreto legislativo 2 gennaio 2018, n.1, che a tal fine é corrispondentemente incrementato.

2. Agli oneri derivanti dal comma 1 pari ad euro 20 milioni per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 19, comma 1, lettera b), del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124. Ai fini dell'immediata attuazione delle disposizioni recate dal presente decreto, il Ministro dell'economia e delle finanze é autorizzato ad apportare con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 5 **Entrata in vigore**

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. É fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 23 febbraio 2020

MATTARELLA
Conte, Presidente del Consiglio dei ministri
Speranza, Ministro della salute
Gualtieri, Ministro dell'economia e delle finanze
Visto, il Guardasigilli: Bonafede

ALLEGATO 3

COMUNICATO

Contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019

Visto il D.L. del 23 febbraio 2020 firmato dal Presidente del Consiglio dei Ministri e dal Ministro della Salute,

Viste le Ordinanze urgenti emesse dai Presidenti delle Regioni Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria Emilia Romagna, per contrastare il carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia sul territorio italiano;

Considerate le numerose richieste di chiarimenti giunte all'AGIDAE circa i comportamenti amministrativi da tenersi in ordine alla chiusura/sospensione dei servizi educativi dell'infanzia e delle scuole di ogni ordine e grado, delle università, e delle altre attività previste nel Decreto Legge e nelle Ordinanze Regionali

Si precisa quanto segue:

A) CCNL AGIDAE SCUOLA

L'art.47 n.7 stabilisce espressamente che: *“Qualora la sospensione del servizio sia imputabile a causa di forza maggiore o per scelta dell'ente gestore, • il personale docente, • ATA, • ed educativo, non è tenuto a recuperare le ore o i giorni di lavoro non prestato mantenendo il diritto all'intera retribuzione”.*

Trattandosi di un provvedimento vincolante dell'Autorità Pubblica, la sospensione dell'attività non è imputabile alla volontà dei lavoratori, ai quali, per disposizione pattizia (contrattuale) non può essere richiesto il recupero del tempo non lavorato. Di fatto, è come se, per questo evento straordinario, i lavoratori della scuola godessero di ulteriori giorni di permessi retribuiti.

N.B.: Il personale impegnato in mansioni di servizio anche per altre attività dell'Istituto (es. portineria, cucina, pulizie, ecc., per la comunità religiosa) è tenuto comunque a prestare servizio, salvo che sia impossibile o vietato raggiungere la sede di lavoro.

B) CCNL AGIDAE SOCIO SANITARIO ASSISTENZIALE

C) CCNL AGIDAE UNIVERSITA'

I CCNL nulla hanno disposto sul punto. Di conseguenza, ci si deve attenere alle disposizioni generali dell'ordinamento, così sintetizzabili:

- tutti i lavoratori sono tenuti a prestare regolarmente il proprio lavoro;
- In caso di proibizione a raggiungere la sede di lavoro a causa di esigenze l'assenza sarà ritenuta **giustificata anche se non retribuita**, e potrà essere compensata con giorni di ferie o con i giorni di permessi retribuiti già previsti dal CCNL.

P. Francesco Ciccimarra

Luigi Puddu, Christian Rainero, Alessandro Migliavacca

Docenti del Dipartimento di Management dell'Università degli Studi di Torino



Le principali novità della Legge di Bilancio 2020

Come ormai noto, sul finire dell'anno si presentano per tutte le organizzazioni specifiche novità nel panorama legislativo nazionale, che incidono anche sulle diverse anime delle nostre Congregazioni, con incentivi o gravami per le attività quotidiane.

Infatti, sul finire dell'anno, è stata promulgata la Legge di Bilancio per l'anno 2020¹, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 30 dicembre 2019. Il testo della normativa, altamente complesso (gli articoli sono solamente 19, ma il primo articolo è composto da 884 commi), presenta novità in ogni ambito della normativa tributaria, sanitaria, ambientale, per la famiglia e per il lavoro.

In questo breve compendio riportiamo le novità principali che potrebbero avere un impatto significativo sulle attività delle nostre Organizzazioni.

Le novità prominenti riguardano la nuova normativa in ambito di tributi locali (IMU, TARI e TASI principalmente) e alla conversione verso una fatturazione e gestione dei pagamenti sempre più telematica e digitalizzata.

Di seguito saranno accennate le caratteristiche principali degli interventi normativi relativamente ai seguenti argomenti:

- 1) Nuova IMU
- 2) Imposte di soggiorno, TARI, altri tributi locali
- 3) Fatturazione elettronica e corrispettivi telematici
- 4) Pagamenti elettronici
- 5) Agevolazioni per le assunzioni
- 6) Novità in materia di pensionamenti anticipati
- 7) Aliquote Cedolare Secca
- 8) Estensione del reverse charge per appalti e subappalti

¹ Legge 27 dicembre 2019 n.160

- 9) Nuovi termini per le certificazioni, le dichiarazioni precompilate e il 730
- 10) Modifiche al regime della compensazione
- 11) Detrazioni per recupero edilizio, riqualificazione energetica e cessione del credito di imposta collegata
- 12) Nuovo bonus facciate e proroga bonus “verde”
- 13) Imposta sui servizi digitali

Si segnala che sono stati inoltre approvati interventi riguardanti le sole attività di impresa, i quali potrebbero avere effetti sulle parti commerciali delle nostre attività, che non si ritiene di riportare in questa breve sinossi delle novità e che riguardano, principalmente, proroghe di interventi già introdotti in passato (ACE, rivalutazioni di impresa), introduzioni di nuovi crediti di imposta in sostituzione di altre agevolazioni e nuovi metodi di calcolo dei benefici ai dipendenti (cd. *Fringe Benefit*).

1. Novità in materia di tributi locali

1.1. Nuova IMU

Fermo restando l'attuale disciplina sugli immobili a destinazione commerciale, si resta ancora in attesa di interventi legislativi sulla nota questione degli *immobili adibiti ad attività di scuola paritaria*.

Su tale problema infatti la Giurisprudenza non ritiene sufficiente un provvedimento governativo (Decreto Monti del 2012, n. 200) ma pretende che sia una legge a regolamentare in modo più specifico l'intera vicenda.

A decorrere dal 2020, riformando i principali tributi locali, la Legge di Bilancio prevede l'abolizione della previgente Imposta Comunale Unica (IUC) di cui all'art. 1 co. 639 della L. 27.12.2013 n. 147, fatta eccezione per le disposizioni relative alla tassa sui rifiuti (TARI), e viene riscritta la disciplina dell'IMU. Considerato che la IUC era composta dall'IMU e della componente riferita ai servizi comunali che consisteva nel Tributo per i Servizi Indivisibili (TASI) e nella TARI, dal 1° gennaio 2020 viene abolita la normativa relativa alla TASI.

La disciplina della “nuova” IMU è contenuta nei co. 739 - 783 dell'art. 1 della Legge di bilancio 2020. L'imposta si applica in tutti i Comuni italiani, ad eccezione della Regione Friuli Venezia Giulia e delle province autonome di Trento e Bolzano. Per queste ultime si continuano ad applicare le previgenti normative locali specifiche. In estrema sintesi, non sono presenti variazioni sostanziali nel previgente regime, e principalmente le novità riguardano le modalità di determinazione degli immobili che possono giovare di esenzioni o agevolazioni e di determinazione delle aliquote da parte dei comuni.

La nuova IMU, al pari della precedente normativa, continua a mantenere il suo effetto di imposta sulla componente immobiliare dei redditi delle persone fisiche non locati. Pertanto, per gli immobili non locati, non dovrà essere corrisposta alcuna IRPEF (e relative addizionali). Continuano ad essere sottoposti a IRPEF i redditi agrari, i redditi fondiari da locazione per cui non si opta per il regime di cedolare secca e i redditi da immobili strumentali ad una attività professionale o di impresa e agli immobili merce/patrimoniali

posseduti da un'impresa. Per gli immobili strumentali è stata confermata e parzialmente modificata la deducibilità degli oneri per IMU corrisposti dalle imprese.

Rientrano nel presupposto oggettivo dell'IMU gli immobili di proprietà, di usufrutto, di uso, di abitazione, di enfiteusi e di superficie non destinati ad abitazione principale o ricompresi nelle categorie A/1, A/8 o A/9. Restano escluse dall'imposta le abitazioni principali ricomprese in categorie diverse da quelle indicate.

I soggetti passivi dell'IMU sono il proprietario o il titolare del diritto reale di godimento diverso (ad esempio, l'usufruttuario e non il nudo proprietario). Non sono soggetti passivi il nudo proprietario, il locatore nel caso di *leasing* finanziario, il concedente di altri diritti reali, il comodatario, il coniuge proprietario non assegnatario della casa coniugale in caso di separazione o altre cause di cessazione degli effetti civili del matrimonio.

Non si segnalano particolari novità in ambito di tipologie di fabbricati sottoposte all'Imposta, eccezion fatta per la definizione delle unità immobiliari di pertinenza. Infatti, la nuova definizione a fini IMU di "pertinenza" del fabbricato ricalca la definizione "edilizia" e "urbanistica", ricomprendendo tra le pertinenze solamente le "opere prive di autonoma destinazione che esauriscono la loro finalità nel rapporto funzionale con il bene principale". Pertanto, potranno essere considerate "pertinenze" ai fini della nuova IMU quelle unità immobiliari che saranno accatastate unitamente al bene principale (ad esempio, cantina/solaio e appartamento). Se l'accatastamento è fatto separatamente (ad esempio un garage in indirizzo diverso dall'appartamento abitazione principale, precedentemente considerato di pertinenza), non può essere applicata alla pertinenza l'agevolazione di cui gode il bene principale (nell'esempio, il garage sarà sottoposto a IMU mentre l'abitazione principale no).

L'abitazione principale mantiene sostanzialmente i connotati precedenti, essendo definita quale "*l'immobile, iscritto o iscrivibile nel catasto edilizio urbano come unica unità immobiliare, nel quale il possessore e i componenti del suo nucleo familiare dimorano abitualmente e risiedono anagraficamente*". Nel caso in cui i componenti del nucleo familiare abbiano stabilito la dimora abituale e la residenza anagrafica in immobili diversi situati nello stesso Comune, le agevolazioni per l'abitazione principale e per le relative pertinenze, in relazione al nucleo familiare, si applicano per un solo immobile. Se gli immobili sono situati in comuni differenti, e vi è la dimora abituale effettiva del componente del nucleo familiare (per esigenze lavorative, ad esempio), entrambi gli immobili possono godere dell'agevolazione IMU.

La base imponibile per il calcolo dell'IMU è sostanzialmente invariata rispetto al passato e coincide con il Valore Catastale dell'immobile. Tale valore catastale è dato dalla moltiplicazione della rendita catastale rivalutata del 5% per un moltiplicatore dettato dalla categoria catastale dello stesso, sostanzialmente coincidenti con i moltiplicatori previgenti.

L'aliquota applicabile a tale valore catastale è variabile, e dipende da 1) la tipologia di immobile (per cui la legge prevede dei valori di base differenziati, che variano dall'1 per mille su fabbricati rurali strumentali e immobili merce all'8,6 per mille su immobili produttivi e

altri immobili (tra cui abitativi non principali e relative pertinenze); 2) il comune di residenza, in quanto la legge prevede la possibilità per i singoli comuni di apportare variazioni all'aliquota, annullandola per alcune categorie e/o aumentandola per altre, fino a un massimo di 10,6 per mille sugli immobili produttivi e altri immobili. Permane un'agevolazione per gli immobili locati a canone concordato, che scontano un'aliquota ridotta di un quarto rispetto a quella prevista per la categoria di riferimento dal comune di ubicazione.

Inoltre, in sostituzione della TASI è prevista la possibilità per alcuni comuni (per il 2020) di aumentare l'aliquota massima del 10,6 per mille prevista per gli "altri immobili" fino all'11,4 per mille. Sono esenti dall'IMU gli immobili posseduti da Enti Pubblici (Stato, Comuni, Regioni, Città Metropolitane/Province) nel proprio territorio, nonché gli immobili posseduti da enti non commerciali e utilizzati per lo svolgimento di attività non commerciali.

I termini di versamento sono differenziati e possono essere effettuati:

- 1) In un'unica rata, al 16 giugno dell'anno di imposizione, a scelta del contribuente;
- 2) In due rate, la prima al 16 giugno per l'ammontare dell'imposta dovuta per il primo semestre, applicando l'aliquota e la detrazione applicata per i 12 mesi dell'anno precedente; la seconda rata il 16 dicembre, a saldo dell'imposta dovuta per i 12 mesi dell'anno, applicando l'aliquota risultante dal prospetto delle aliquote in base al comune;
- 3) In tre rate, per i soli enti non commerciali, le prime due con le medesime scadenze di cui sopra, di ammontare pari al 50% dell'imposta corrisposta l'anno precedente; la terza rata deve essere versata entro il 16 giugno dell'anno successivo a quello di imposizione, a conguaglio dell'importo dovuto per l'anno e sulla base delle aliquote risultanti dal prospetto delle aliquote in base al comune. Ad esempio, per l'IMU 2020, le prime due rate (16 giugno 2020 e 16 dicembre 2020) saranno ciascuna pari al 50% dell'importo versato per l'IMU 2019. Al 16 giugno 2021, se effettuando il ricalcolo del dovuto per il 2020 con le nuove aliquote approvate dal comune l'importo fosse superiore all'importo dell'IMU 2019, deve essere versata la differenza a conguaglio.

Aliquota 2019	1,06%
Importo 2019	1.060 euro
Rata giugno 2020	530 euro
Rata dicembre 2020	530 euro
Aliquota 2020	1,14%
Importo dovuto per il 2020	1.140 euro
Importo versato nel 2020	1.060 euro
Conguaglio a giugno 2021	80 euro

Non si individuano ulteriori novità in materia di IMU nelle modalità di versamento e presentazione delle dichiarazioni.

1.2. Imposte di soggiorno, TARI, altri tributi locali

Tra gli interventi su altri tributi locali si annoverano le novità relative alla TARI, alle tasse automobilistiche, ai canoni di occupazione/concessione e alle imposte di soggiorno.

Relativamente alla TARI, le novità principali riguardano la modifica del termine di deliberazione delle tariffe (fissato al 30 aprile), delle condizioni tariffarie agevolate (con la previsione di un bonus sociale per le utenze domestiche disagiate) e della disciplina del metodo normalizzato di determinazione per gli studi professionali (equiparati a banche e istituti di credito), nonché la proroga delle modalità di misurazione su un criterio medio-ordinario e non sulla quantità di rifiuti effettivamente prodotti.

Relativamente alle tasse automobilistiche, il Pubblico Registro Automobilistico (PRA) raccoglierà dati su tutti i diversi gravami da Agenzia delle Entrate e Regioni, in modo tale da avere un dettaglio del pagamento di tutti i diritti (bollo auto, ecc...) collegato alle autovetture e ai soggetti passivi.

La nuova Legge di Bilancio, inoltre, introduce la disciplina per un nuovo Canone Unico patrimoniale di concessione, autorizzazione o esposizione pubblicitaria, in sostituzione della Tassa e del Canone per l'occupazione del suolo pubblico (TOSAP/COSAP), dell'imposta comunale sulle pubblicità e pubbliche affissioni, sul canone per l'installazione dei mezzi pubblicitari. La nuova disciplina prevede una serie di tabelle differenziate a seconda della finalità per cui viene corrisposto il Canone Unico (occupazione suolo pubblico, affissioni pubblicitarie, ecc...) e che dovranno essere approvate e disposte dai diversi Enti competenti (Comuni/Province/Regioni).

Le imposte di soggiorno hanno visto un aumento per quei comuni, capoluogo di Provincia o Città Metropolitana, che hanno avuto presenze turistiche in numero 20 volte superiore a quello dei residenti, i quali possono elevare l'importo della imposta di soggiorno fino all'importo di 10 euro per notte per persona.

2. Digitalizzazione della fatturazione e dei pagamenti

2.1. Fatturazione elettronica e corrispettivi telematici

Proseguono gli interventi di miglioramento e affinamento della disciplina della fatturazione elettronica dei corrispettivi e delle prestazioni da parte del legislatore. Tra le principali novità si annoverano:

- 1) Nuove possibilità di utilizzo delle fatture elettroniche da parte della Guardia di Finanza e dell'Agenzia delle Entrate nelle proprie attività di lotta contro l'evasione fiscale, con nuove modalità di memorizzazione dei dati e regole per garantire la sicurezza pubblica e l'assenza di fughe di dati.

- 2) Nuove regole per la fatturazione e comunicazione dei dati delle prestazioni sanitarie attraverso il sistema Tessera Sanitaria.
- 3) Nuove regole e modalità di gestione dei registri delle fatture elettroniche, dei registri IVA e delle comunicazioni di liquidazioni periodiche, che saranno messi a disposizione in bozza da un programma di assistenza online basato sui dati transitati dal Sistema di Interscambio. A partire dal 2021 sarà anche fornita una bozza di dichiarazione IVA precompilata.
- 4) Sono state specificate meglio le operazioni soggette a imposta di bollo pari a 2,00 euro, che continua a permanere per operazioni non soggette a IVA di importo superiore a 77,47 euro, purché non afferenti a cessioni all'esportazione, intracomunitarie o servizi internazionali. Restano, pertanto, ricomprese tra le operazioni soggette a imposta di bollo le operazioni fuori campo IVA, le operazioni esenti da IVA (Art. 10 D.P.R. 633/1972), le operazioni non imponibili ex art. 8, co. 1 lett. c) D.P.R. 633/1972, le operazioni escluse da IVA ex art. 15 D.P.R. 633/1972. L'imposta deve essere versata ogni semestre, entro il 16 giugno e il 16 dicembre, se di importo complessivo annuo non superiore a 1.000 euro (ossia per un massimo di 500 fatture/anno). Se l'importo dovuto supera tale soglia, il versamento è trimestrale e avviene entro il giorno 20 del mese successivo al termine del trimestre di riferimento.
- 5) È stata avviata, a partire dal 1° luglio 2020, la Lotteria degli Scontrini, che prevede estrazioni a premio sulla base dei corrispettivi inviati telematicamente. Tale intervento ha una finalità di incentivo alla transizione verso l'invio telematico dei corrispettivi e della transizione a sistemi di pagamento elettronici con l'abbandono del denaro contante.
- 6) Sempre nell'ambito dell'invio telematico dei corrispettivi, per i venditori "al minuto" è possibile effettuare l'obbligo di memorizzazione e trasmissione dei corrispettivi mediante sistemi evoluti di incasso, che prevedano forme di pagamento elettroniche e consentano la memorizzazione, inalterabilità e sicurezza dei dati. A tal fine, ai soggetti con ricavi e compensi non superiori a 400 mila euro annui che adotteranno tali sistemi è riconosciuto un credito d'imposta pari al 30% commissioni addebitate per i pagamenti elettronici effettuati tra privati.

2.2. Pagamenti elettronici

Per incentivare l'utilizzo di metodi elettronici di pagamento, la Legge di Bilancio 2020 prevede una serie di interventi graduali consistenti principalmente nella progressiva riduzione dei limiti all'utilizzo del contante, nell'obbligo per la P.A. all'accettazione di pagamenti elettronici, al già citato credito d'imposta sulle commissioni per i pagamenti elettronici, a rimborsi per i pagamenti senza contante tra privati e a disposizioni agevolative ai fini IVA (consistenti principalmente in riduzioni dei termini di accertamento e delle sanzioni per alcuni soggetti che adottino sistemi di comunicazione dei corrispettivi delle prestazioni in modalità telematica e per i soggetti passivi iva che si avvalgano di mezzi di pagamento elettronici).

In particolare, l'attuale importo massimo di denaro contante utilizzabile (2.999,99 euro) sarà ridotto a 1.999,99 nel periodo 1° luglio 2020 – 31 dicembre 2021. A partire dal 1° gennaio

2022 l'importo massimo di denaro contante utilizzabile per il pagamento di una prestazione sarà ulteriormente ridotto a 999,99 euro. Continuano a permanere le stesse equiparazioni tuttora in vigore (i titoli al portatore sono considerati denaro contante; i pagamenti frazionati di singole prestazioni sono considerati come unico pagamento).

3. Interventi in materia di lavoro

3.1. Agevolazioni per le assunzioni

La Legge di Bilancio ha introdotto diverse misure volte alla promozione dell'occupazione. Tra i principali interventi sono compresi i seguenti:

- 1) Esonero contributivo per l'apprendistato di primo livello, consistente in uno sgravio contributivo totale per i primi 3 anni di contratto a favore dei datori di lavoro che occupino fino a 9 dipendenti e che assumano lavoratori con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Per i periodi successivi ai primi 3 anni di contratto, l'aliquota contributiva è ridotta al 10%.
- 2) Esonero contributivo per i contratti stipulati con atlete professioniste di sesso femminile. Tale normativa si applica alle società sportive femminili che stipulano con atlete contratti di lavoro sportivo.
- 3) Esonero contributivo per l'assunzione di giovani lavoratori con contratto di lavoro stabile. Sono beneficiari dell'intervento i datori di lavoro privati (imprenditori, agricoltori o professionisti) che assumono giovani lavoratori (fino al compimento del 35° anno di età) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti o convertono un contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato. Sussistono alcuni requisiti sostanziali da rispettare (non consequenzialità dell'attività lavorativa, possesso del DURC, assenza di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti all'assunzione, assenza di licenziamento dei dipendenti assunti con l'agevolazione nei 6 mesi successivi). La misura dell'esonero è fissata al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, esclusi i contributi INAIL, fino a un massimo di 3.000 euro annui da riparametrare su base mensile (se l'assunzione non avviene con decorrenza al 1° gennaio). Tale contributo è cumulabile con altri incentivi, quali quello per l'assunzione di lavoratori diversamente abili e per l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI.
- 4) L'incentivo precedente è pari al 100% quando la medesima assunzione avviene in una delle seguenti Regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia. Tale agevolazione spetta anche per l'assunzione di soggetti di età superiore ai 35 anni che siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.
- 5) Esonero contributivo per l'assunzione di giovani altamente qualificati, consistente nell'esonero dal versamento dei contributi, eccetto quelli dovuti all'INAIL, per un massimo di 12 mesi e 8.000 euro su base annua per ogni assunzione con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale e indeterminato di soggetti in possesso

di laurea magistrale con votazione di 110 e lode e media ponderata di almeno 108/110, ovvero del dottorato di ricerca, conseguiti tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019, prima del compimento dei 30 anni (34 nel caso del dottorato) ed entro la durata legale del corso di studi, in università statali o non statali riconosciute.

3.2. Novità in materia di pensionamenti anticipati e altre novità in materia di lavoro

Tra gli altri interventi previsti in materia di rapporti di lavoro sono previste alcune agevolazioni in materia di pensionamenti anticipati.

È stato esteso l'accesso all'Anticipo Pensionistico a carico dello Stato (APE Sociale) anche ai lavoratori che matureranno i requisiti per il beneficio entro il 31 dicembre 2020. L'anticipo pensionistico può essere richiesto a partire dai 63 anni di età anagrafica in possesso di almeno 30 anni di anzianità contributiva, iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria o alla Gestione Separata INPS e che cessino l'attività lavorativa, che siano in stato di disoccupazione lavorativa da almeno 3 mesi, ovvero che assistano da almeno 6 mesi un parente di primo grado o coniuge convivente con handicap grave, ovvero che abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 74%. Possono accedere all'Anticipo anche i lavoratori con almeno 63 anni di età e 36 anni di anzianità contributiva che svolgano lavori in specifiche professioni "gravose", nonché le donne con figli, i lavoratori "precoci", operai dell'agricoltura e del settore primario in generale.

È stata inoltre prorogata la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato "opzione donna" per le lavoratrici che hanno maturato i requisiti entro il 31.12.2019. Il beneficio spetta alle lavoratrici con un'età pari o superiore a 58 anni (59 per le lavoratrici autonome) con almeno 35 anni di anzianità contributiva. Tale beneficio consiste nella rinuncia all'applicazione del sistema retributivo con conversione del calcolo pensionistico al sistema contributivo puro, basato quindi sui contributi effettivamente versati nel periodo di anzianità contributiva.

Infine, in materia di rapporti di lavoro, sono previste ulteriori disposizioni su la Cassa integrazione per cessazione di attività, la riduzione delle tariffe INAIL, l'esenzione IRPEF della NASpI, quando erogata a titolo di incentivo all'autoimprenditorialità per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di cooperativa, l'ampliamento delle ipotesi di esclusione dall'applicazione della contribuzione aggiuntiva, la costituzione di Commissioni per i lavori c.d. "gravosi" e la spesa previdenziale, la rivalutazione dei trattamenti pensionistici, gli incentivi per il prepensionamento nelle aziende del settore editoriale, le pensioni di coltivatori diretti e IAP, le agevolazioni per i lavoratori della piccola pesca e per alcune particolari forme di ricorso agli ammortizzatori sociali.

4. Altri interventi sulla normativa tributaria

4.1. Cedolare Secca

La cedolare secca è un'imposta sostitutiva applicabile su opzione del locatore persona fisica ai contratti di locazione di immobili ad uso abitativo e relative pertinenze, stipulati al di fuori dell'esercizio di attività di impresa, arti o professioni. L'imposta sostituisce l'IRPEF (e

relative addizionali) dovute sul reddito fondiario, l'imposta di registro dovuta per le annualità di contratto, l'imposta di bollo sul contratto di locazione, le imposte dovute per la risoluzione o proroga di contratti.

L'aliquota ordinaria è confermata pari al 21%, mentre entra a regime l'aliquota ridotta del 10% per i contratti stipulati con canone "concordato" per unità ubicate in Comuni con carenze di disponibilità abitative.

Non è stata prorogata la cedolare secca sulle locazioni commerciali inizialmente introdotta dalla precedente Legge di Bilancio per il 2019.

4.2. Estensione del reverse charge per appalti e subappalti

Il meccanismo di inversione contabile dell'IVA (*reverse charge*) consiste nell'emissione della fattura senza determinazione dell'IVA da parte del venditore (che pertanto non si ritrova in posizione di "debito" nei confronti dell'Erario) e nell'obbligo di determinazione e annotazione in fattura dell'Imposta da parte dell'acquirente (che si ritrova pertanto in posizione sia di "debito" che di "credito" nei confronti dell'erario, e dovrà registrare l'imposta sulla transazione nella contabilità e nella Liquidazione Periodica IVA sia come debito che come credito).

È stata estesa l'applicazione del *reverse charge* (inversione contabile dell'IVA) per le prestazioni di servizi:

- effettuate tramite contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati, laddove vi sia un prevalente utilizzo di manodopera;
- presso le sedi di attività del committente con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma.

Non si applica tale sistema quando le prestazioni sono effettuate nei confronti di Pubbliche Amministrazioni, altri soggetti per cui si applica il meccanismo dello *split payment* e nei confronti di Agenzie per il Lavoro. Tale esclusione è dovuta dal fatto che, quando la Pubblica Amministrazione o un soggetto che utilizza il meccanismo dello *split payment* è l'appaltatore/acquirente, nell'atto del pagamento corrisponde al venditore l'importo al netto dell'Imposta sul Valore Aggiunto, il cui controvalore viene versato direttamente all'Erario, senza passare per il meccanismo di rivalsa-detrazione tipico dell'Imposta.

4.3. Nuovi termini per le certificazioni, le dichiarazioni precompilate e il 730

La legge di Bilancio modifica e introduce i seguenti termini e scadenze fiscali.

- Consegna delle Certificazioni del Sostituto d'Imposta al contribuente (Certificazione Unica, CUPE, altre certificazioni in forma libera): 31 marzo 2020 (per le certificazioni relative al 2019); 16 marzo (a partire dal 2021).
- Trasmissione telematica all'Agenzia delle Entrate delle Certificazioni Uniche che presentino dati da utilizzare per la dichiarazione Precompilata: 9 marzo 2020 (per le

CU relative al 2019), in quanto il 7 marzo cade di sabato; 16 marzo (a partire dal 2021).

- Trasmissione delle CU che non presentino dati da utilizzare per la dichiarazione Precompilata (redditi di contribuenti minimi; provvigioni; corrispettivi erogati dal condominio per contratti di appalto; redditi esenti): 31 ottobre.
- Trasmissione telematica all’Agenzia delle Entrate dei dati per la precompilazione delle dichiarazioni (interessi passivi e oneri accessori; dati relativi ai contratti assicurativi vita, contributi previdenziali e assistenziali, contributi di previdenza complementare, spese sanitarie, spese universitarie, erogazioni liberali ricevute da ONLUS, APS, fondazioni e associazioni riconosciute effettuate da persone fisiche): 28 febbraio 2020 (per i dati relativi al 2019); 16 marzo (a partire dal 2021).
- Messa a disposizione della dichiarazione precompilata: 15 aprile 2020 (per la dichiarazione relativa ai redditi 2019); 30 aprile (a partire dal 2021).
- Presentazione del modello 730: 7 luglio 2020 (presentazione al sostituto d’imposta che presta assistenza fiscale per i redditi 2019); 23 luglio 2020 (presentazione diretta da parte di un contribuente, CAF o professionista abilitato per i redditi 2019); 30 settembre (a partire dal 2021, unificata per tutti i 730 relativi a redditi a partire dal 2020).
- Presentazione dei 730 integrativi: 25 ottobre.
- Termine per la trattenuta delle somme a debito: sulla retribuzione del mese di luglio 2020 (redditi 2019); sulla prima retribuzione utile e comunque sulla retribuzione di competenza del mese successivo a quello in cui il sostituto d’imposta ha ricevuto il prospetto di liquidazione (a partire dal 2021, sui redditi dal 2020).
- Termine per il rimborso delle somme a credito: sulla retribuzione del mese di luglio 2020 (redditi 2019); sulla prima retribuzione utile e comunque sulla retribuzione di competenza del mese successivo a quello in cui il sostituto d’imposta ha ricevuto il prospetto di liquidazione (a partire dal 2021, sui redditi dal 2020).

4.4. Modifiche al regime della compensazione

La Legge di Bilancio prevede degli interventi normativi finalizzati al contrasto di utilizzo indebito di compensazioni nel modello F24. In particolare, le principali novità riguardano:

- il divieto di utilizzo in compensazione di crediti dell’accollante (in vigore in seguito al provvedimento attuativo emanato dal Direttore dell’Agenzia delle Entrate);
- il divieto di compensazione in caso di cessazione della partita IVA o di esclusione dalla banca dati VIES (a partire dal 27 ottobre 2019);
- l’obbligo di preventiva presentazione della dichiarazione dei redditi e IRAP per la compensazione dei relativi crediti per importi superiori a 5.000,00 euro annui (a partire dai crediti maturati al 31 dicembre 2019 ed emergenti dal modello REDDITI/IRAP 2020);
- l’estensione dell’obbligo di utilizzare i servizi telematici dell’Agenzia delle Entrate per la presentazione dei modelli F24 contenenti compensazioni (a partire dai crediti maturati al 31 dicembre 2019 ed emergenti dal modello REDDITI 2020);

- la cooperazione tra l’Agenzia delle Entrate, l’INPS e l’INAIL per contrastare le indebite compensazioni;
- la sanzione fino a 250,00 euro per lo scarto del modello F24 contenente crediti non utilizzabili in compensazione (applicabile dal 29 ottobre 2018).

4.5. Detrazioni collegate a interventi di recupero del patrimonio edilizio, riqualificazione energetica e altri interventi su immobili

La Legge di Bilancio 2020 prevede la proroga delle detrazioni previste per gli interventi di riqualificazione energetica degli edifici, per gli interventi di recupero del patrimonio edilizio e per il “bonus mobili” anche per l’anno 2020. Sono confermate le aliquote della detrazione pari al 65% per gli interventi di riqualificazione energetica e alcune categorie di interventi di recupero del patrimonio edilizio da cui si ottiene un risparmio energetico e al 50% per gli altri interventi. È stato inoltre prorogato il diritto alla detrazione IRPEF per interventi di sistemazione del verde di giardini e terrazzi (il cosiddetto “Bonus verde”).

Vengono invece eliminate, a partire dal 1° gennaio 2020, le seguenti agevolazioni:

- Lo sconto sul corrispettivo per gli interventi di riqualificazione energetica, che rimane valido solamente per gli interventi di ristrutturazione di primo livello sulle parti comuni di condomini per importi almeno pari a 200.000 euro;
- La possibilità di optare per lo sconto sul corrispettivo per gli interventi antisismici, che quindi non potrà più essere opzionato;
- La cessione della detrazione IRPEF dal committente all’esecutore su interventi di recupero edilizio da cui si ottiene anche un risparmio energetico (cd. “cessione del credito”).

Si rammenta che le spese per interventi di riqualificazione energetica possono essere fruiti anche da soggetti titolari di reddito d’impresa, mentre gli altri interventi possono essere detratti solamente nell’ambito delle detrazioni su redditi da persone fisiche per immobili non destinati all’attività di impresa.

Infine, si segnala che la Legge di Bilancio ha introdotto una nuova agevolazione consistente nella possibilità di detrarre le spese di restauro o recupero della facciata degli edifici ricompresi in alcune zone urbane. Tale detrazione, denominata “bonus facciate” spetta sia nel caso di semplice ritinteggiatura e rinfresco della facciata, sia nel caso di interventi strutturali maggiori che intacchino oltre il 10% dell’intonaco della superficie disperdente lorda dell’edificio. Nel secondo caso devono essere rispettati ulteriori requisiti formali (in particolare relativamente ai valori di trasmittanza termica). Dalle indicazioni fornite dall’Agenzia dell’Entrate si segnala che risulteranno agevolabili solamente gli interventi per le facciate “esterne”, ossia quelle prospicienti le vie urbane di comunicazione, e non per le facciate “interne”, ossia “lato cortile”. Tale detrazione è accordata in misura pari al 90% della spesa senza un limite massimo. L’intervento, salvo ulteriori specifiche da parte dell’Agenzia dell’Entrate, dovrebbe consistere in una detrazione a valere sia sull’IRPEF (persone fisiche, professionisti, imprenditori, società di persone) che sull’IRES (società di capitali).

4.6. Imposta sui servizi digitali (*web tax*)

Un ulteriore intervento sul panorama tributario introduce, infine, una nuova imposta in misura pari al 3% sui ricavi derivanti da servizi digitali, prestati da imprese con ricavi complessivi superiori a 750 milioni di euro e ricavi italiani da servizi digitali superiori a 5,5 milioni di euro, a favore sia di utenti business che di utenti consumer, la cui disciplina entra in vigore a decorrere dall'1.1.2020.

I servizi oggetto di imposizione sono a) la veicolazione su una interfaccia digitale di pubblicità mirata agli utenti della medesima interfaccia b) la messa a disposizione di una interfaccia digitale multilaterale che consente agli utenti di essere in contatto e di interagire tra loro, anche al fine di facilitare la fornitura diretta di beni e servizi e c) la trasmissione di dati raccolti da utenti e generati dall'utilizzo dell'interfaccia digitale.

Il calcolo dell'imposta avviene attraverso l'applicazione di un'aliquota del 3% sui ricavi generati dal servizio sulla sola quota dei servizi resa in Italia (che la normativa definisce "percentuale rappresentativa della parte dei servizi collegata al territorio italiano").

A tal fine, è necessario che i soggetti passivi di tale imposta tengano una apposita contabilità per rilevare, mese per mese, sia le informazioni relative ai ricavi derivanti dai servizi oggetto di imposizione, sia le informazioni utili per il calcolo della "percentuale rappresentativa" e, di conseguenza, dei ricavi imponibili e dell'imposta.

Margherita Dominici

Agidae Opera – Consulenza normativa e gestione del personale



Il trasferimento del lavoratore presso altra unità produttiva

1. Premessa

Ai sensi dell'art. 2103 comma 8 del c.c., *“il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”*.

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con Nota 13 giugno 2006/prot. n. 25/I/0000497, definisce come *“unità produttiva”* un'articolazione autonoma aziendale che sia idonea ad espletare l'attività per la quale l'impresa è stata ed è istituita.¹



Il trasferimento posto in essere senza i requisiti di cui sopra è da considerarsi come nullo (Corte di Cassazione sentenza 21037 del 28/09/2006). Pertanto, è onere del datore di lavoro (il quale esercita il suo potere gerarchico e direttivo sul dipendente) dimostrare:

- l'inutilità del dipendente nel prestare servizio presso la sede di lavoro di provenienza (quella originariamente pattuita nel contratto individuale di lavoro);
- la necessità della presenza del lavoratore nella futura sede di destinazione;

¹ Non rientra nella definizione di unità produttiva l'ufficio o reparto con funzioni ausiliarie/ strumentali. Si esclude dalla relativa disciplina di cui al presente articolo lo spostamento realizzato dal datore nell'ambito della medesima unità produttiva *«salvo i casi in cui l'unità produttiva comprenda uffici notevolmente distanti tra loro»* (cfr. Cass. n. 807/2017).

- la specifica motivazione a seguito della quale il datore di lavoro intende trasferire un determinato dipendente piuttosto che un altro (che svolge analoghe mansioni).²

In merito alle giustificazioni da addurre da parte dell'impresa (nel rispetto della normativa vigente e per poter procedere al trasferimento di un lavoratore), la Corte di Cassazione, con sentenza n. 1608/2016, ha asserito che il datore di lavoro debba agire nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza, ribadendo che, a fronte di ragioni ed esigenze aziendali di carattere organizzativo, lo stesso sia tenuto a preferire la soluzione meno gravosa per il dipendente che adduca la sussistenza di ragioni familiari ostative alla sua dislocazione.

Si rammenta a tal proposito che, in merito a coloro che rientrano nella fattispecie di cui all'art. 33 comma 5 della Legge 104/1992, ovvero le persone che assistono con continuità un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap con il quale convivono, gli stessi non possono essere trasferiti senza il loro consenso presso altra sede.³

La volontà di trasferire il lavoratore presso altra sede, di prassi, è sempre espressa dall'azienda mediante provvedimento scritto, sebbene la Suprema Corte, con sentenza n.914 del 02/02/1996, abbia asserito che, se nel contratto di lavoro non è previsto l'atto scritto, la forma è libera, anche per quanto concerne la comunicazione dei motivi adottati a supporto della necessità di procedere alla dislocazione del dipendente.

Si precisa che il trasferimento del lavoratore dipendente non è equiparato alla mera "trasferta"; quest'ultima si caratterizza in una *temporanea* utilizzazione del dipendente in luogo diverso da quello contrattualmente previsto, mentre il primo comporta un'assegnazione definitiva del lavoratore presso nuova sede aziendale.

La *conditio sine qua non* per la quale si perfeziona l'ipotesi di "trasferimento", è che resti invariato il datore di lavoro (la nuova sede di lavoro deve essere riferibile alla stessa azienda, il codice fiscale dell'ente giuridico deve pertanto essere il medesimo).

E' possibile, per conto della parte datoriale, procedere anche a trasferimenti "collettivi"; in quest'ultimo caso le ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo devono

² La Corte di Cassazione, con sentenza n. 29054 del 05.12.2017, afferma che "Il mutamento della sede lavorativa deve essere giustificato da sufficienti ragioni tecniche, organizzative e produttive, in mancanza delle quali è configurabile una condotta datoriale illecita, che giustifica la mancata ottemperanza a tale provvedimento da parte del lavoratore".

³ La Corte di Cassazione, con sentenza n. 24015/2017, ha confermato che "Il trasferimento del lavoratore legittima il rifiuto del dipendente (che ha diritto alla tutela di cui all'art. 33, comma 5, della Legge n. 104/1992) di assumere servizio nella sede diversa cui sia stato destinato, ove il trasferimento sia idoneo a pregiudicare gli interessi di assistenza familiare del dipendente e nel caso in cui il datore di lavoro non provi che detta disposizione sia stata posta in essere per effettive ragioni tecniche, organizzative e produttive insuscettibili di essere diversamente soddisfatte".

essere elementi giustificativi valevoli per ciascuna persona interessata allo spostamento di sede.

2. La clausola di gradimento/idoneità del dipendente

Nei casi relativi a contratti di appalto tra aziende private (ad esempio un Istituto scolastico che stipula un contratto con una ditta di pulizie), è prevista una clausola che dispone lo spostamento presso altra sede di un dipendente che non soddisfi le esigenze del committente per quanto concerne l'espletamento della sua attività lavorativa e ritenuto pertanto non idoneo⁴.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 17786 del 12.12.2002, ha stabilito che *“E' legittimo, ex articolo 2103 c.c., il trasferimento del lavoratore disposto per incompatibilità aziendale, qualora tale incompatibilità determini disorganizzazione e disfunzione nell'unità produttiva, integrante un'obiettiva esigenza datoriale di modifica del luogo di lavoro”*.⁵

Inoltre, la sentenza n. 5320/2006 emessa dalla Suprema Corte, stabilisce che *“Può integrare una legittima causa di trasferimento la situazione di incompatibilità tra un lavoratore ed i suoi colleghi, quando essa determini disorganizzazione e disfunzione dell'attività produttiva (c.d. trasferimento per incompatibilità ambientale)”*. In ordine alla sopravvenuta inidoneità del dipendente nello svolgimento delle proprie mansioni, unita all'impossibilità di essere occupato in altre attività, si prevede che essa *“costituisce una valida ragione per un trasferimento presso diversa sede laddove sia richiesto l'espletamento di mansioni coerenti con il livello/categoria di inquadramento contrattuale del lavoratore”*.⁶

Differenza tra <u>trasferimento</u> e <u>trasferta</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • Trasferimento: comporta uno stabile mutamento del luogo di esecuzione della prestazione di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • Trasferta: il mutamento è legato ad una esigenza organizzativa circoscritta nel tempo <i>ab initio</i>. I CCNL dispongono le modalità di rimborso e/o specifico compenso per le trasferte

⁴ Tribunale di Roma -Sez. Civile, sentenza 3488 del 08/03/2013 *“La richiesta di allontanamento da parte del committente può costituire valida ragione giustificatrice del trasferimento ad altra unità produttiva di un lavoratore impiegato nell'esecuzione di un appalto di servizi, specialmente quando tale diritto è istituito in capo al committente dal contratto di appalto”*.

⁵ La Corte di Cassazione, con sentenza n. 14875 del 06.07.2011, ha altresì dichiarato che *“E' legittimo, anche se non preceduto da procedimento disciplinare, il trasferimento di sede volto a prevenire disfunzioni connesse alla permanenza del dipendente in quell'ambiente di lavoro, giacché esso non riveste natura disciplinare ma si riconnette a ragioni, nella fattispecie obiettivamente riscontrate, correlate al regolare funzionamento dell'attività aziendale”*.

⁶ Tribunale di Trieste – Sezione Civile, sentenza del 04/06/2010.

3. Il rifiuto del lavoratore riguardo alla disposizione di trasferimento e il diritto alla percezione della NASPI

L'eventuale rifiuto del dipendente di ottemperare alla decisione dell'azienda di trasferirlo presso altra unità produttiva, può essere oggetto di:

- **Licenziamento per giustificato motivo soggettivo:** qualora si tratti di insubordinazione grave e in grado di incidere sul vincolo fiduciario tra lavoratore e azienda, trattasi quindi di fattispecie disciplinare;
- **Licenziamento per giustificato motivo oggettivo:** qualora l'opposizione del dipendente allo spostamento di sede renda la posizione lavorativa di quest'ultimo un palese esubero all'interno della singola struttura di provenienza.

Il dipendente, a seguito della richiesta di trasferimento presso altra sede produttiva per conto dell'azienda e qualora detta dislocazione comporti una distanza di oltre 50 km dalla residenza del lavoratore (e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti od oltre con i mezzi di trasporto pubblico), può richiedere un'eventuale *risoluzione consensuale del rapporto oppure presentare dimissioni per giusta causa*.

In data 26.01.2018, con messaggio n. 369, l'INPS ha esposto talune osservazioni in merito al diritto di fruizione della NASPI (la nuova assicurazione sociale per l'impiego) nei riguardi del dipendente, stabilendo che ai sensi dell'art. 3 D.lgs 22/2015, ***“la NASPI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione”*** *ivi compresi coloro che si sono dimessi a seguito di un trasferimento eccessivamente oneroso della sede di lavoro, oppure che hanno esperito la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Si legge infatti nel Dossier 13/02/2018, sito “UnicoLavoro”, che “nessuna rilevanza ostativa alla NASPI può assumere la circostanza che la risoluzione consensuale del rapporto sia stata favorita dall'erogazione, a carico del datore di lavoro, di un incentivo sotto forma di somme di denaro, a prescindere dalla consistenza e anche elevata nel quantum”.*

4. L'impugnazione del lavoratore rispetto alla disposizione di trasferimento presso altra sede aziendale

Secondo quanto disposto all'art. 6 della Legge 604/1966 e s. m. i., il lavoratore può contestare per iscritto l'intenzione, per conto del datore, di procedere al trasferimento del primo presso altra unità produttiva; detta azione deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla data di comunicazione di dislocazione operata dall'azienda.

Detta impugnazione viene posta in essere mediante atto scritto di carattere giudiziale o extragiudiziale (ad esempio con raccomandata inviata all'ispettorato Territoriale del Lavoro), anche attraverso l'intervento delle OO.SS. di competenza. La stessa è da definirsi come inefficace nel caso in cui, entro il termine di 270 giorni, non sia seguita dal

deposito del ricorso presso la cancelleria del Tribunale o dalla comunicazione di controparte in merito alla richiesta del tentativo di conciliazione.

Nel caso in cui la conciliazione non sia posta in essere o non sia stato raggiunto un accordo tra le parti, è necessario depositare l'atto introduttivo del giudizio entro 60 giorni agli uffici di cui sopra.

Il giudice territorialmente competente per la risoluzione della controversia è quello che svolge servizio presso il luogo ove è ubicata l'originaria sede di lavoro assegnata al dipendente, se il trasferimento non ha ancora avuto esecuzione.

In caso contrario, detto compito sarà assolto dagli uffici di competenza del territorio in cui si trova la nuova unità produttiva cui è stato collocato il lavoratore.⁷

5. Conclusioni

Il trasferimento del lavoratore comporta spesso una situazione destabilizzante del dipendente dal punto di vista personale/privato ed organizzativo. Infatti, svariati dissidi derivano solitamente da un'eccessiva distanza della nuova sede rispetto a quella di provenienza e/o dalla propria abitazione. In taluni casi, l'intenzione di dislocare il dipendente presso altra sede può concretizzarsi in un vero e proprio atto discriminatorio se si ricollega a motivazioni inerenti la posizione personale del dipendente (es. lo spostamento di una lavoratrice madre), ed in tale caso è illegittimo perché non configura una manifestazione del potere di iniziativa economica dell'impresa⁸.

Discriminatorio è anche il trasferimento disposto quando l'azienda intende rimuovere dalla propria sede un dipendente affiliato sindacale e/o partecipante ad attività di sciopero. Anche in questi casi la dislocazione del lavoratore per conto dell'impresa è da ritenersi nulla.

Appare fondamentale che le motivazioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo previste normativamente e a fondamento del trasferimento del dipendente, siano oggettive, effettivamente esistenti all'atto del trasferimento. E' onere del datore di lavoro dimostrarne l'attendibilità nel caso di contestazione da parte del lavoratore.

Il trasferimento del dipendente è oggetto di numerosi contenziosi del lavoro. Appare pertanto necessario da parte dei datori di lavoro valutare preventivamente ogni tipo di soluzione alternativa onde evitare di incorrere in vertenze negative sotto il profilo gestionale.

⁷ Cass. civ. sez. VI, 19 ottobre 2011, n. 21690; Cass. civ. sez. lav., 25 ottobre 1993 n. 10588; Cass. civ. sez. lav., 07 giugno 1991, n. 6490.

⁸ Tratto da "Guida al Lavoro", edizione del 03.01.2020 pag 14-16.

Vitantonio Lippolis



Appalti ed esternalizzazioni: ampliata la responsabilità solidale

Il regime decadenziale¹ di due anni previsto dall'art.29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 non è applicabile all'azione promossa dagli enti previdenziali, soggetti, invece, alla sola prescrizione **quinquennale**: è quanto afferma l'Ispettorato nazionale del lavoro che, con la nota n. 9943 del 19 novembre 2019, fornisce conformi indicazioni al personale ispettivo esortandolo, in tal modo, ad estendere i recuperi contributivi nei confronti dei committenti.

Il regime di responsabilità solidale

Una delle problematiche che caratterizzano in generale l'appalto (ma non solo, come si dirà meglio nel prosieguo) è quella del regime di responsabilità solidale che caratterizza i vari soggetti coinvolti nella catena: committente, appaltatore ed eventuale subappaltatore. La responsabilità solidale che contraddistingue il contratto di appalto, prevede, in pratica che se non paga il datore di lavoro (appaltatore o subappaltatore) paga chi di fatto si avvantaggia della prestazione dei lavoratori impiegati nell'appalto (committente e/o sub committente). Si tratta di una sorta di "garanzia fidejussoria" prevista ex lege a favore dei crediti vantati dai lavoratori e dagli Istituti (Inps, Inail ed eventualmente Cassa edile). Parlando di responsabilità solidale negli appalti occorre fare riferimento a differenti discipline a seconda dell'ambito di riferimento:

Riferimento normativo	Campo di applicazione
Art.1676 c.c.	Riguardante gli obblighi solidaristici per quanto concerne il profilo retributivo dei dipendenti
Art.29, c.2 D.Lgs. n.276/2003	Per quanto concerne la solidarietà nell'ambito retributivo, contributivo, assicurativo
Art.26, c.4 D.Lgs.81/2008	Per quanto attiene il risarcimento dei danni riportati dai lavoratori in conseguenza di eventuali infortuni sul lavoro non indennizzati dall'Inail
Art. 105, c.8 e 13, D.Lgs. n.50/2016	Per la tutela dei diritti patrimoniali-retributivi e contributivi-dei lavoratori impiegati negli appalti pubblici

¹ Approfondimento di Vitantonio Lippolis, tratto da Diritto&Pratica del Lavoro n.2/2020

La disciplina codicistica

L'art. 1676, Codice civile prevede che i dipendenti dell'appaltatore possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino a concorrenza del debito del committente verso l'appaltatore.

Questa disciplina non trova applicazione soltanto agli appalti privati ma si estende anche a quelli pubblici. Essa, tuttavia, rispetto alla disciplina dell'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003 di cui si dirà appresso, ha tre rilevanti limitazioni:

- riguarda soltanto il lavoro subordinato (e non anche altre tipologie contrattuali quali, ad esempio, il lavoro parasubordinato);
- l'oggetto è circoscritto al solo trattamento economico dovuto dall'appaltatore ai propri dipendenti, con esclusione quindi degli oneri previdenziali ed assicurativi;
- la quantificazione del debito solidale si riferisce esclusivamente a quanto dovuto dal committente all'appaltatore al

INL: nota circolare n.9943/2019

..... "In relazione al regime di responsabilità solidale, occorre distinguere i crediti retributivi dei lavoratori dai crediti contributivi degli Istituti previdenziali; al fine di individuare i termini per l'esercizio delle relative azioni. Al riguardo, la Corte di Cassazione ha recentemente affermato che il regime decadenziale dei due anni previsto dall'art. 29, comma 2, trova applicazione esclusivamente all'azione esperita dal lavoratore. La Corte, argomenta partendo dalla considerazione, consolidata in giurisprudenza, secondo cui il rapporto di lavoro e il rapporto previdenziale, per quanto connessi, sono tra loro distinti, atteso che l'obbligazione contributiva, facente capo all'INPS, a differenza di quella retributiva, deriva dalla legge, ha natura pubblicistica e risulta pertanto indisponibile".

momento della presentazione, da parte dei lavoratori interessati, della domanda giudiziale, con la conseguenza che il committente non è solidalmente tenuto nei confronti dei lavoratori se - nelle more - estingue il proprio debito nei confronti dell'esecutore dei lavori.

Si tratta, pertanto, di uno strumento poco proficuo per il soddisfacimento delle eventuali pretese creditorie avanzate dai dipendenti dell'appaltatore.

La disciplina del "Decreto Biagi"

Con specifico riguardo al regime di responsabilità solidale nell'ambito retributivo, previdenziale ed assicurativo la disciplina di riferimento è oggi rappresentata dall'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i. In base al dettato normativo **è previsto che, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro resti obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, entro il termine decadenziale di due anni dalla cessazione dell'appalto, al pagamento:**

- a) dei trattamenti retributivi e previdenziali dei lavoratori impiegati nell'appalto;

- b) delle quote del trattamento di fine rapporto maturato dai lavoratori ivi impiegati, limitatamente al periodo di esecuzione del contratto stesso;
- c) dei premi assicurativi, anche in questo caso si tratta solo di quelli maturati nel corso del periodo d'esecuzione del contratto d'appalto;
- d) le somme dovute a titolo di interesse sui debiti previdenziali.

Restano, invece, escluse dal vincolo solidaristico le somme dovute ad altro titolo (es. sanzioni amministrative, sanzioni civili, risarcimento del danno da licenziamento illegittimo) di cui risponde, pertanto, il solo datore di lavoro responsabile dell'inadempimento².

Sotto il profilo della durata temporale della coobbligazione, con la nota n. 9943 del 19 novembre 2019, la Direzione centrale vigilanza dell'INL, traendo spunto da alcune recenti sentenze della Suprema Corte in tema di responsabilità solidale³ evidenzia come il regime decadenziale di due anni previsto dall'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 trovi applicazione esclusivamente all'azione esperita dal lavoratore (creditore di somme di natura retributiva) e non anche all'eventuale azione promossa dagli enti previdenziali (creditori delle somme dovute a titolo contributivo), soggetti invece alla sola prescrizione quinquennale.

Le ragioni alla base di questa decisione, espresse dagli Ermellini e successivamente mutate dall'INL, possono essere così riassunte:

- l'obbligazione contributiva, derivante dalla legge e che fa capo all'Inps, è distinta ed autonoma rispetto a quella retributiva (Cass. n. 8662/2019), ha natura indisponibile (Cass. n. 13650/2019) e va commisurata alla retribuzione che al lavoratore spetterebbe sulla base della contrattazione collettiva vigente (c.d. "minimale contributivo");
- l'obbligo contributivo e quello retributivo hanno una funzione diversa e sono ben distinti per loro natura e rilevanza sociale;
- la finalità della pretesa contributiva è volta alla soddisfazione di un interesse indiretto del lavoratore, ma che è interesse diretto della collettività, per il finanziamento del sistema previdenziale.

In passato, sempre con riferimento alla durata dell'obbligazione solidale, la Direzione generale dell'attività ispettiva del Ministero del lavoro ha avuto altresì modo di chiarire che, in caso di subappalto, il termine decadenziale per azionare l'eventuale pretesa creditoria non può che decorrere dalla cessazione dei lavori del subappaltatore (e non dall'eventuale successiva data di conclusione dell'appalto principale)⁴.

Si rimarca, inoltre, come questa forma di solidarietà si applichi ad ogni tipologia di appalto, quindi riguarda:

² Ministero del lavoro e della P.S. interpello n.3/2010.

³ C.Cass. sent. 18004 del 4 luglio 2019 e n.22110 del 4 settembre 2019.

⁴ Ministero del lavoro e della P.S. nota n.7140 del 13 aprile 2012.

- gli appalti di opere e di servizi;
- gli appalti “interni” e appalti “esterni” all’azienda;
- gli appalti connessi o meno ad un trasferimento di ramo d’azienda.

A quest’ultimo proposito, l’art. 30, legge n. 122/2016 ha modificato l’art. 29, comma 3 in senso più garantista per i lavoratori, prevedendo che, nei cambi d’appalto, è esclusa l’applicazione dell’art. 2112 c.c. in tema di “trasferimento d’azienda” (con la conseguente, fra l’altro, responsabilità solidale tra cedente e cessionario) solo se l’imprenditore che subentra è dotato di una propria struttura organizzativa e operativa e che, in ogni caso, siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa. Differentemente da quanto prevede la garanzia del Codice civile, per questo tipo di solidarietà non è prevista alcuna limitazione di tipo quantitativo.

Campo di applicazione oggettivo

Le norme sulla responsabilità solidale venivano in passato considerate “eccezionali” e, come tali, non suscettibili di applicazione analogica oltre l’ipotesi del contratto d’appalto⁵. Negli ultimi anni, tuttavia, è emerso un rilevante orientamento giurisprudenziale e amministrativo - contrario e maggiormente garantista rispetto al precedente - che si è mostrato disponibile ad estendere, in via analogica, il principio della responsabilità solidale anche ad altre fattispecie negoziali affini all’appalto, in ragione di una maggior tutela dei lavoratori interessati.

Proprio in questo solco si va a collocare la Sentenza della Corte Costituzionale n. 254/2017 che, nel giudicare la legittimità della norma, ha fornito una rivoluzionaria interpretazione estensiva dell’art. 29, comma 2, D.lgs. n. 276/2003 affermando che non solo nell’appalto devono essere presenti queste forme di garanzia, ma che “(...) *il committente è obbligato in solido (anche) con il subfornitore relativamente ai crediti lavorativi, contributivi e assicurativi dei dipendenti di questi*”.

Traendo spunto da questa decisione, l’INL⁶ ha evidenziato che il vincolo di solidarietà previsto dall’art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, oltre che alla catena degli appalti, va necessariamente esteso a tutte le forme di decentramento produttivo (es. subfornitura, rapporti tra consorzio e società consorziate, distacco) nelle quali viene in rilievo l’esigenza di salvaguardia dei lavoratori in presenza di una “dissociazione” tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione lavorativa.

Evidenzia, tuttavia, l’INL che “Restano ferme le altre disposizioni che dettano una disciplina specifica del regime di solidarietà, mutuata dall’art. 29, comma 2 ma adattata

⁵ Ministero del lavoro e della P.S. circ. n.17/2012; Ministero del lavoro e della P.S. nota n.5508/2012 e n.12945/2013.

⁶ INL circ. n.6/2018

alle peculiarità delle tipologie contrattuali cui si riferiscono (v. ad es. somministrazione di lavoro, contratto di trasporto ecc.)”.

La disciplina del D.Lgs. n. 276/2003: esclusioni soggettive

Il vincolo di corresponsabilità resta escluso nel caso in cui il committente sia una persona fisica che non esercita attività d'impresa (si pensi, ad esempio, al privato che fa ristrutturare la propria abitazione o al condominio che appalta un servizio di pulizie dell'edificio).

L'art. 29, comma 3-ter estende, invece, l'onere solidaristico a quei soggetti che, pur privi di un apprezzabile apparato organizzativo, svolgono un'attività non imprenditoriale, ma “professionale”. L'onere della responsabilità solidale si applica, dunque, anche ai professionisti intellettuali che stipulino contratti d'appalto per l'esercizio della loro attività (es. l'ingegnere che, privo di qualsiasi apprezzabile organizzazione, stipuli un contratto d'appalto per l'aggiornamento del sistema informatico di cui si avvale per la redazione dei progetti a beneficio dei propri clienti).

Per quanto riguarda gli appalti stipulati dalle stazioni appaltanti, l'art. 9, comma 1, D.L. n. 76/2013 convertito in legge n. 99/2013, ha definitivamente chiarito che queste disposizioni non trovano applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni.

Conclusioni

In virtù della sopra evidenziata estensione del perimetro della responsabilità solidale, tanto sotto il profilo oggettivo quanto sotto quello temporale, il quadro complessivo che ne consegue prevede un'apprezzabile aggravamento delle posizioni dei “committenti” in tutte le forme di esternalizzazione dell'attività produttiva. A tali obblighi di natura retributiva e contributiva va ad aggiungersi il nuovo regime delle ritenute e delle compensazioni negli appalti, introdotto dall'art. 4, D.L. n. 124/2019 (Decreto fiscale 2020), finalizzato al contrasto dell'illecita somministrazione di manodopera e il mancato adempimento degli obblighi fiscali da parte di appaltatori e affidatari dei lavori esternalizzati, provvedimento che, proprio in questi giorni, è all'esame del Parlamento per la definitiva conversione in legge.



Il rischio stress lavoro-correlato

Come noto, il decreto legislativo 81/2008, testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, prevede come obbligo non delegabile da parte dei datori di lavoro la valutazione di tutti i rischi presenti nell'attività lavorativa e la redazione di un **Documento di Valutazione dei Rischi**.

Nell'articolo 28 del medesimo decreto viene specificato l'oggetto di tale valutazione e indicate alcune valutazioni essenziali che non possono essere tralasciate al momento della redazione di un DVR.

“La valutazione [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, [...]”

Risulta dunque evidente che, in maniera totalmente indipendente dal tipo di attività svolta, è necessario (per non dire obbligatorio) anche per i nostri Istituti valutare i possibili rischi derivanti dallo stress da lavoro correlato. Tale problema, infatti, in questi ultimi anni è finito sotto la luce dei riflettori per una sempre maggiore incidenza fra i lavoratori e per essere stato spesso sottovalutato nella valutazione dei rischi.

Che cos'è lo stress da lavoro correlato?

Lo stress di per sé non è né una malattia né un fattore negativo, poiché per molte persone rappresenta uno stimolo per la vita di tutti i giorni o in particolare per svolgere al meglio la propria attività lavorativa. Ma se le condizioni esterne non sono

commisurate alle capacità della persona lo stress può provocare disagi fisici e psicologici che incidono sia nella vita privata che nell'attività lavorativa.

Il rapporto europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004 definisce lo stress come *“uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che deriva dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione”*. In particolare, lo stress da lavoro correlato può essere definito come ***“la percezione di squilibrio che un lavoratore avverte quando le sue capacità non sono commisurate alle richieste dell'ambiente lavorativo”***¹.

Si parla dunque di stress da lavoro correlato se la causa scatenante dello stress è rintracciabile nell'ambiente lavorativo. Le motivazioni possono essere molteplici:

- variazioni dell'attività lavorativa relative a cambiamenti della progettazione, dell'organizzazione e della gestione del lavoro;
- aumenti del carico di lavoro e del ritmo di lavoro;
- responsabilità eccessive o ridotte;
- rapporto conflittuale uomo-macchina;
- gestione dell'orario di lavoro;
- lavoro ripetitivo e arido;
- pressioni psicologiche od emotive esercitate nei confronti dei lavoratori;
- conflitti nei rapporti con colleghi e superiori;
- presenza di pubblico;
- lavoro notturno e turnazione;
- mancanza di equilibrio tra vita privata e vita lavorativa;
- precarietà del lavoro.

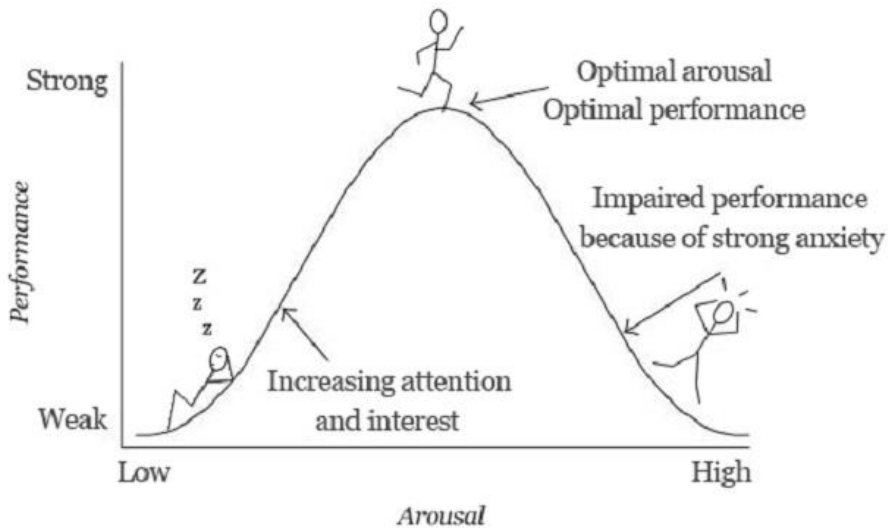
È importante sottolineare che lo stress lavoro correlato è un rischio trasversale: può interessare potenzialmente qualunque lavoratore in qualunque luogo di lavoro, indipendentemente dal campo di attività dell'azienda, delle sue dimensioni e dal tipo di contratto o rapporto di lavoro.

Inoltre è necessario specificare che la valutazione si rivolge all'attività lavorativa nel suo complesso, analizzando cioè le problematiche riferibili all'organizzazione che possono

¹ European Agency for Safety and Health at Work. Factsheet 22: Work-related stress

essere cause di rischio oggettive per i lavoratori. L'analisi, in ogni modo, non implica che, pur alla luce di una valutazione che abbia riscontrato nell'attività la presenza di un rischio irrilevante, non vi possano comunque essere potenzialmente situazioni di stress "puntuale", riferite cioè ai singoli lavoratori che possono essere soggetti a fattori stressogeni in maniera indipendente dall'organizzazione del lavoro.

Perché effettuare la valutazione?



Per i datori di lavoro questa valutazione è uno strumento imprescindibile perché oltre a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori, una corretta stima del livello di stress può avere anche una ricaduta positiva sugli Istituti a livello economico.

Gli effetti negativi dello stress infatti non si esauriscono nelle possibili patologie fisico – psicologiche dei lavoratori ma si estendono anche all'attività aziendale. Lo stress infatti provoca:

- il calo delle prestazioni lavorative dei dipendenti;
- la tendenza all'assenteismo (malattie, permessi) e ad atteggiamenti negativi;
- calo della concentrazione dei lavoratori e conseguentemente aumento delle casistiche di incidenti ed infortuni sul lavoro dovuti ad errate valutazioni o ad errore umano;

- la possibilità di non poter disporre del lavoratore, qualora il livello di stress arrivi a livelli non compatibili con la normale attività lavorativa.

È interessante fare attenzione al grafico ad “U” rovesciata riportato in figura, che rappresenta l’andamento della **legge di Yerkes e Dodson**, dal nome dei due psicologi che l’hanno formulata.

Questa mette in relazione le performance dei lavoratori con il loro livello di “attivazione” o “eccitazione” (arousal) e mostra come il rendimento aumenti con l’eccitazione fisiologica o mentale, ma solo fino a un certo punto. Quando i livelli di eccitazione (stress) aumentano troppo o sono troppo bassi si ha un netto peggioramento delle prestazioni lavorative. Il rendimento massimo si raggiunge quando la persona sperimenta un moderato livello di pressione.

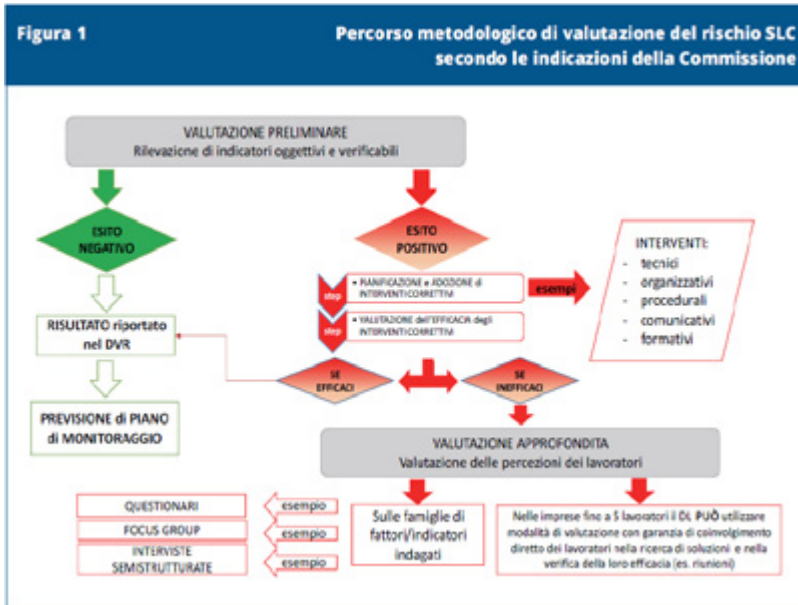
Stress lavoro correlato: come fare la valutazione

Dal punto di vista normativo la salute dei lavoratori è tutelata dal decreto legislativo 81/2008, che come abbiamo già visto, identifica lo stress da lavoro correlato (SLC) come uno dei rischi soggetti a valutazione e gestione, andando a mettere in pratica quanto previsto dall’accordo europeo 8 ottobre 2004.

La Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, con la circolare del 18 novembre 2010, ha quindi elaborato le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, elaborando un percorso metodologico che descrive le procedure minime da attuare per una valutazione efficace. È stata peraltro fissata anche la frequenza temporale della valutazione, stabilita pari a 2/3 anni, sempreché non sia emersa, in precedenza, la necessità di valutazioni più frequenti (con condizioni quindi più restrittive).

Per effettuare una corretta valutazione è quindi sceso in campo anche l’INAIL, che ha sviluppato **una propria proposta metodologica** di facile attuazione per le aziende, articolata per fasi.

La procedura di valutazione proposta dall’INAIL si compone di *quattro fasi principali*, e prevede la partecipazione attiva sia delle figure del servizio di prevenzione e protezione, sia dei lavoratori in generale.



Le quattro fasi sono così composte:

1. Fase propedeutica (individuazione dei pericoli)

La fase consiste nella preparazione organizzativa delle attività di valutazione e rischio.

Si articola nelle attività di costituzione del Gruppo di gestione della valutazione (costituito su iniziativa del datore di lavoro e costituito generalmente dall'RSPP e dal Medico competente, se nominato, e dall'RLS), di individuazione dei Gruppi omogenei di lavoratori su cui verrà condotta la valutazione, di sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio e di sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.

2. Fase della valutazione preliminare

In questa fase l'obiettivo è valutare alcuni indicatori organizzativi di natura oggettiva. Viene dapprima svolta l'analisi degli eventi sentinella (situazioni e eventi che avvengono all'interno dell'ambiente di lavoro che possono essere visti come dei "campanelli d'allarme" che nel verificarsi indicano che nell'ambiente di lavoro vi sono problematiche latenti dovute allo stress lavoro correlato che non sono ancora venute alla luce). Successivamente avviene la rilevazione degli indicatori di contenuto e contesto del lavoro, attraverso un'apposita lista di controllo. Vengono previsti alcuni interventi correttivi al fine di ridurre il rischio, senza avere la necessità di passare alla valutazione approfondita, che diventa necessaria nel momento in cui gli interventi correttivi previsti dal SPP non portino a una efficace riduzione del rischio.

3. Fase della valutazione approfondita

Qualora l'esito della valutazione preliminare abbia rilevato la presenza, in uno o più gruppi omogenei, di una condizione di rischio SLC, e gli interventi correttivi attuati non abbiano ottenuto l'effetto di abbattimento di tale rischio è dunque necessario passare alla fase della valutazione approfondita. In questa fase vengono coinvolti i lavoratori ed è finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori stessi riguardo gli aspetti di Contenuto e Contesto del lavoro, connessi con il rischio di Stress da Lavoro Correlato.

4. Fase di pianificazione degli interventi

Una volta effettuata la valutazione entra in gioco la necessità che i risultati ottenuti possano fare da base per sviluppare e pianificare una strategia d'intervento che consenta di ridurre i rischi rilevati, al fine di diminuire i possibili danni causati dallo stress ai lavoratori e all'azienda. Tali interventi possono interessare la revisione dell'organizzazione del lavoro, degli orari e dei carichi di lavoro, e in generale in riguardo alla gestione delle risorse umane dell'azienda.

Per effettuare materialmente questa valutazione può essere utilizzato il questionario (o "lista di controllo") proposto dalla metodologia e reperibile gratuitamente sul sito dell'INAIL: questo permette di effettuare una valutazione delle condizioni di rischio attraverso la compilazione di indicatori riferibili alle tre tipologie che sono riportate in tabella.

Eventi sentinella	Registro infortuni; verbali ispezioni interne; libro unico del lavoro, buste paga, tabulario ferie, permessi, straordinari, provvedimenti disciplinari, verbali di conciliazione, verbali riunione periodica, richieste di trasferimento, comunicazioni dei lavoratori.
Fattori di Contenuto del lavoro	DVR, orario settimanale medio, giorni lavorativi settimanali, programmazione turni lavorativi, compresi turni notturni, comunicazioni al personale; manuale modello organizzativo e di gestione, se disponibile, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description.
Fattori di Contesto del lavoro	CCNL applicato/i in azienda; organigramma e ciclo lavorativo; verbali di informazione, formazione, addestramento; report dei capi reparto/ufficio; segnalazioni dei lavoratori, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description.

Per facilitare l'utilizzo da parte delle aziende della presente metodologia, è stata sviluppata e resa disponibile - a partire dal mese di maggio 2011 - la piattaforma online INAIL per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato.



Il servizio di Amministrazione del personale

MODALITA' BASE ¹

Gestione Amministrativa contratti di lavoro	Elaborazioni mensili	Rapporti con Enti Previdenziali/Assistenziali	Elaborazioni annuali
<p>Redazione dei contratti di lavoro</p> <p>Gestione proroghe</p> <p>Modifiche di orario e mansioni</p>	<p>Gestione presenze (calendario sfasato)</p> <p>Gestione assenze per malattia, maternità e infortunio</p> <p>Elaborazione cedolini paga e LUL</p>	<p>Gestione rapporto assicurativo presso INAIL</p> <p>Elaborazione annuale ed invio telematico</p>	<p>Elaborazione ed invio telematico modello CU</p> <p>Elaborazione e stampa ratei maturati al 31/12 di ogni anno (ferie, permessi, Rol, Mensilità aggiuntive)</p>
<p>Denunce di inizio e fine rapporto</p> <p>Adempimenti cessazione rapporti di lavoro</p> <p>Agevolazioni contributive/fiscali</p>	<p>Controllo giustificativi per elaborazione buste paga</p> <p>Elaborazione ed invio telematico delle denunce individuali ed aziendali all'INPS</p> <p>Elaborazione Mod F24</p>	<p>Consultazione della posizione aziendale INPS tramite cassetto previdenziale</p> <p>Variazione posizioni esistenti (PAT)</p> <p>Denunce di infortunio e malattia professionale in forma telematica</p> <p>Gestione UNIMENS Richiesta DURC</p>	<p>Elaborazione accantonamento TFR</p> <p>Autoliquidazione INAIL</p> <p>Elaborazione 770</p>
<p>Agevolazioni contributive/fiscali</p>	<p>Elaborazione denunce Assistenza sanitaria integrativa</p>	<p>Gestione note di rettifica, recupero del credito, variazioni anagrafiche</p>	<p>Elaborazione Fondi di previd. Complementare</p>

¹ Il costo standard del servizio in Modalità base è pari ad euro 18,00 a cedolino, salvo personalizzazione in relazione a specifiche esigenze del Cliente. Per informazioni via mail: info@agidaeopera.it o via telefono: 06/85457501.

MODALITA' COMPLETA²

Amministrazione del personale e Gestione del rapporto di lavoro	Elaborazioni mensili	Elaborazioni annuali	Presenza(eventuale)presso la sede del Cliente di un Consulente Agidae Opera con competenze giuslavoristiche
Espletamento pratiche inerenti l'assunzione e la gestione di rapporti di apprendistato (redazione piano formativo, conseguimento qualifica)	Elaborazione prospetto costi per contabilizzazione Invio denunce Assistenza sanitaria integrativa	Elaborazione ed invio telematico modello CU	Contestazioni e provvedimenti disciplinari
Espletamento pratiche per gestione tirocini e stage	Calcoli periodi di malattia per comperto	Elaborazione accantonamento TFR-Anticipi percepiti Rivalutazione e imposta sostitutiva	Gestione vertenze di lavoro
Simulazioni costo azienda e retribuzione dipendente	Gestione richieste di anticipo TFR	Elaborazione deduzioni spettanti ai fini IRAP	Risoluzione extragiudiziale di controversie di lavoro
Compilazione certificati di servizio	Gestione richieste di prestito con delega	Calcolo residui ferie e permessi (su richiesta)	Redazione e/o controllo fogli presenze
Redazione lettere di licenziamento	Gestione richieste di pignoramento presso terzi	Calcolo PAM, PAP e POC	Assistenza e rappresentanza presso ITL e/o presso gli Istituti previdenziali, assicurativi

² La Modalità completa include i servizi della modalità base a cui si aggiunge la consulenza giuslavoristica. Il costo standard del servizio in Modalità completa è pari ad euro 28,00 a cedolino, salvo personalizzazione in relazione a specifiche esigenze del Cliente. Per informazioni via mail: info@agidaeopera.it o via telefono: 06/85457501.



Le proposte formative 2020

Fondazione Agidae Labor offre agli istituti che gestiscono scuole, ospedali, case di cura, case per ferie, centri sportivi, centri diurni, strumenti e mezzi per progettare le migliori opportunità di sviluppo personale e professionale. La Fondazione ogni anno:

- Organizza circa **60 CORSI** di formazione continua
- Eroga più di **1000 ORE DI FORMAZIONE** in presenza
- Aggiorna e forma oltre **1000 LAVORATORI**

FORMAZIONE FINANZIATA:

Fondazione Agidae Labor si pone come soggetto attuatore all'interno di progetti formativi finanziati dal fondo interprofessionale Fond.E.R. L'ente beneficiario può richiedere a Fondazione Agidae Labor di progettare, presentare, gestire e rendicontare per proprio conto un progetto formativo, a partire dall'accantonamento maturato. I corsi formativi vengono sviluppati sulla base di un'attenta analisi del fabbisogno e sono svolti presso la sede operativa dell'ente beneficiario della formazione.

FORMAZIONE A CATALOGO:

Fondazione Agidae Labor propone regolarmente dei corsi formativi di eccellenza presso la sede della Fondazione, sita a Roma in Via Vincenzo Bellini, 10. Tali corsi rappresentano il fiore all'occhiello dell'attività dell'ente, in quanto consentono di accedere direttamente alla **CERTIFICAZIONE Agiquilittas**:

- Il coordinatore didattico della scuola paritaria cattolica (150 ore)
- La segreteria didattica della scuola paritaria cattolica (120 ore)
- Auditor del sistema globale (40 ore)
- Sicurezza decreto 81 - la gestione della sicurezza in ottica di sistema (40 ore)
- L'autovalutazione secondo AGTQM per la scuola e sanità (40 ore)
- Haccp e sicurezza alimentare in ottica di sistema (40 ore)

- 231 e ISO 31000 (40 ore)
- La gestione della Privacy in ottica di sistema (40 ore)

Fondazione Agidae Labor propone inoltre una serie di corsi **ALTA FORMAZIONE** presso la propria sede:

- Il sistema globale di holding (40 ore)
- Nuovi economi (120 ore)
- Formazione sulla sicurezza (RLS, RSPP/ASPP, Primo Soccorso, Antincendio)
- Project management (40 ore)
- Inglese livello B1 (60 ore)
- Informatica di base (40 ore)
- Italiano per stranieri (60 ore)

La formazione a catalogo è aperta ai singoli che vogliono iscriversi, anche attraverso il finanziamento dei voucher FondER.

Tra i corsi in partenza nel prossimo periodo:

La segreteria didattica nella scuola paritaria cattolica (120 ore)

- Parte II (40 ore): dal 17 al 21 marzo 2020 dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 13.30 alle 17.30
- Parte III (40 ore): dal 13 al 17 luglio 2020 dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 13.30 alle 17.30

Informatica di base (40 ore) - AGIdigital Centro Informatico

- Formula intensiva: dal lunedì al venerdì, 9.30-13.30 e 14.00-18.00
- Sessione 3: dal 6 al 10 aprile 2020

Inglese livello B1 (60 ore) -AGIDAE ILC International Language Center

- Formula intensiva: dal lunedì al venerdì dalle 9.30-13.30 e 14.30-16.30
- Sessione 4: dal 4 al 15 maggio 2020

Italiano per stranieri (60 ore) - AGIDAE ILC International Language Center

- Formula intensiva: dal lunedì al venerdì 9.30-13.30-14.30-16.30
- Sessione 3: dall'11 al 22 maggio 2020

Nuovi economi (120 ore)

- Parte I - aspetti giuridici e organizzativi (40 ore): 15-19 giugno 2020
- Parte II - contabilità e finanza (40 ore): 22-26 giugno 2020
- Parte III - gestione del personale (40 ore): 29 giugno-3 luglio 2020

*Per informazioni sui corsi in partenza o per avviare una analisi dei fabbisogni formativi, scrivere a progettazioneformativa@agidaelabor.it o chiamare il numero 06 85457201 – Per iscriversi cliccare su **ISCRIZIONI** su www.agidaelabor.it*

Marco Conte
Presidente Janua Broker



Assistenza sanitaria integrativa ASI Religiosi e Fondi Agidae Salus Istruzione e Agidae Salus Socio Sanitario

Già nel passato, con i rinnovi dei contratti collettivi nazionali dei dipendenti degli Enti religiosi, si era proposto come AGIDAE di inserire le assistenze sanitarie integrative, ma solo nel rinnovo del 7 luglio 2016 del CCNL Scuola, nel rinnovo del 22 settembre 2017 del CCNL Università e nel rinnovo del 20 febbraio 2017 del CCNL Istituti Socio-Sanitari, si erano inserite le Assistenze Sanitarie Integrative obbligatorie per tutti i dipendenti con CCNL AGIDAE.

Si è pertanto deciso di approfondire le tematiche relative all'Assistenza Sanitaria Integrativa e di richiedere proposte a tutte le compagnie di Assicurazioni, che operano in Italia nel settore della sanità.

Nella ricerca di mercato e nella valutazione degli aspetti tecnici, l'AGIDAE si è avvalsa della collaborazione di Janua Broker Spa, broker e consulente assicurativo dell'AGIDAE, che da lungo tempo offre la propria attività a favore del mondo religioso, per gli aspetti legati ai rischi ed all'assicurazione.

AGIDAE, assistita per la parte tecnica da Janua Broker, ha individuato in UniSalute la compagnia di primo piano a livello nazionale nell'ambito dei Fondi Sanitari ed ha iniziato nel 2017 la trattativa, che ha portato alla conclusione dell'Assistenza Sanitaria Integrativa a favore degli Enti Religiosi e dei Loro dipendenti.

Nel corso della lunga e non sempre facile trattativa con UniSalute, si era anche ottenuto di estendere i benefici dell'Assistenza Sanitaria Integrativa, obbligatoria per i Datori di Lavoro nei confronti dei Loro dipendenti con CCNL Agidae, anche ai Religiosi e alle Religiose, che facoltativamente ed a livello di singole comunità, volessero usufruire di tutta una serie di servizi integrativi in ambito sanitario, altamente qualificati e con costi decisamente contenuti, pari ad € 100,00 annui per religioso/a.

In data 01 dicembre 2017, è stato stipulato l'accordo tra Agidae Opera ed UniSalute in merito all'ASI-R per i Religiosi e le Religiose e con la consulenza di Janua Broker, si è provveduto a promuovere e sviluppare l'iniziativa presso le Congregazioni e Comunità Religiose ed i loro organismi Nazionali, quali CISM e USMI, organizzando numerosi

incontri, allo scopo di illustrare e diffondere i contenuti dell'Assistenza Sanitaria Integrativa. Da quel momento sono stati numerosi gli Enti che hanno valutato positivamente l'iniziativa ed hanno quindi provveduto all'iscrizione dei loro Religiosi e delle loro Religiose al Piano Sanitario ASI-R.

Successivamente, dopo una lunga trattativa tra l'AGIDAE come rappresentante dei Datori di Lavoro ed i Sindacati come rappresentanti dei lavoratori, sono stati costituiti gli enti bilaterali, associazioni tra sindacati e organizzazioni imprenditoriali senza scopo di lucro, necessarie per l'attuazione dei Piani Sanitari a favore dei dipendenti.

In data 23 novembre 2018 è stato costituito il Fondo AGIDAE SALUS_SOCIO-SANITARIO, per garantire i trattamenti di assistenza sanitaria integrativa ai dipendenti aderenti al CCNL AGIDAE Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo.

In data 8 gennaio 2019 è stato costituito il Fondo AGIDAE SALUS_ISTRUZIONE, per garantire i trattamenti di assistenza sanitaria integrativa ai dipendenti aderenti al CCNL AGIDAE Scuola e al CCNL AGIDAE Università.

In virtù di questi accordi, i dipendenti assistiti hanno il diritto ad avere una serie di coperture integrative in ambito sanitario con la Compagnia UniSalute già dal 2019. Nei mesi successivi si è provveduto a definire il complesso sistema di gestione e di trasmissione dei dati relativi ai dipendenti assistiti, rendendo operativi i Piani Sanitari dal 01 Luglio 2019.

Nel mese di agosto si sono resi operativi i siti web dei Fondi Agidae Salus, www.agidaesalusistruzione.life e www.agidaesalussociosanitario.life, necessari per i Datori di Lavoro ed i Consulenti del Lavoro per l'iscrizione dei dipendenti ed il pagamento dei contributi previsti ed utilizzati dai Lavoratori per la consultazione dei contenuti e dell'operatività dei Piani Sanitari e per l'inserimento dei propri familiari, gratuito per i figli minori di 21 anni e a titolo oneroso, con un modesto contributo annuo, per i Coniuged ed i Figli superiori a 21 anni presenti nello stato di famiglia.

Durante il Campus Estivo AGIDAE di Firenze, tenuto dal 22 al 27 Agosto 2019 nel capoluogo toscano, si sono tenuti incontri e corsi di approfondimento, con la partecipazione dei tecnici di Janua Broker per approfondire i contenuti e le opportunità dei Piani Sanitari, successivamente al termine dei lavori, presso la prestigiosa Sala dei 500 a Palazzo Vecchio è intervenuto a fianco del presidente dell'AGIDAE Padre Francesco Ciccimarra, anche l'Amministratore Delegato di UniSalute Fiammetta Fabris, presentando pubblicamente la definitiva partenza dei Piani Sanitari.

Nel mese di Settembre 2019, il giorno 9 a Genova, il 10 a Milano, l'11 a Roma e Torino, il 12 a Padova e Bari ed il 13 a Firenze e Bologna, si sono tenuti gli incontri programmati e tenuti dall'AGIDAE, con la collaborazione di Janua Broker, per illustrare i seguenti aspetti agli Enti Gestori, ai Superiori, agli Economisti, ai dipendenti ed ai Consulenti del Lavoro:

- Presentazione dei Piani di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti con CCNL Agidae, con indicazioni sulla trattativa con le Compagnie e con i Sindacati;
- Costituzione dei Fondi AGIDAE Salus Socio-Sanitario e AGIDAE Salus Istruzione;
- Presentazione di UniSalute, Compagnia aggiudicataria delle prestazioni da garantire: rete di strutture Convenzionate e accesso alle prestazioni al numero verde dedicato 800.822460
- Illustrazione dei vari aspetti del Piano Sanitario: Area ricovero, Area extra-ricovero; Garanzie di Prevenzione e Garanzie di Sostegno (LTC).
- Illustrazione della Guida al Piano Sanitario / Regolamento di Adesione: spiegazione dei vari passaggi che i Datori di Lavoro e i Consulenti del Lavoro devono effettuare per iscrivere i dipendenti sui siti web dei Fondi Agidae; spiegazione degli oneri del Lavoratore per iscrivere gratuitamente o a titolo oneroso i familiari.

Nei mesi di ottobre e novembre 2019, la Janua Broker ha contattato e/o visitato presso le loro sedi, migliaia di Enti Religiosi, Consulenti del Lavoro e dipendenti con CCNL Agidae, per informarli delle operatività dei Fondi Sanitari Integrativi con UniSalute.

Per avere maggiori informazioni si potranno visitare i seguenti siti web dedicati:

ASI Religiosi: www.agidaeopera.it (visitare pagine: Assistenza Sanitaria Integrativa per Religiosi/e)

Fondo Agidae Salus Istruzione: www.agidaesalusistruzione.life

Fondo Agidae Salus Socio-Sanitario: www.agidaesalusociosanitario.life

Janua Broker Spa: www.januabroker.it (visitare pagine: Agidae Assistenze Sanitarie Integrative)



Nicola Galotta
Direttore Fond.E.R.



Nuovi Avvisi Fond.E.R. 2020

Nell'anno 2020 il Fond.E.R. mette a disposizione **5.000.000 di euro** per finanziare la formazione dei lavoratori appartenenti agli Enti Religiosi aderenti. I finanziamenti potranno essere richiesti attraverso la presentazione di piani formativi utilizzando uno o più degli avvisi disponibili per l'anno 2020.

A fianco dei tradizionali avvisi generalisti, destinati alla presentazione di voucher, piani formativi aziendali e piani formativi territoriali e/o settoriali ed agli avvisi specifici per i nuovi aderenti, quest'anno il Fond.E.R. ha voluto indirizzare la tematica specifica della **"green economy"** e quindi della creazione di una cultura sociale verso l'ambiente, attraverso uno specifico avviso **"Green 2020"**.

In tal senso il Fond.E.R., seguendo la sua missione statutaria, ha voluto dare seguito a quanto sostenuto da Papa Francesco che propone un cammino educativo condiviso: Un'alleanza tra gli abitanti della Terra e la "casa comune" che abbia come obiettivo dialogare sul modo in cui stiamo costruendo il futuro del pianeta e che serva a far maturare una nuova solidarietà universale e una "società più accogliente", puntando ad un'alleanza tra gli abitanti della Terra e la "casa comune", alla quale dobbiamo cura e rispetto, "in un percorso di ecologia integrale".

Il Fond.E.R. ha voluto proporre il suo sostegno a chi volesse cimentarsi nella progettazione e nella diffusione della formazione di un modello sostenibile di società.

In seguito all'emanazione del nuovo regolamento del Fondo approvato da ANPAL, a partire dall'anno 2020, il Fond.E.R., rinforzando la sua visione solidaristica, etica ed attenta alla qualità di ciò che finanzia, sottoporrà tutti i piani formativi (richieste di finanziamento) ad una valutazione di merito, espressa da valutatori esperti, che aiuterà il Fondo a privilegiare la formazione che possa creare un maggior valore per i lavoratori degli Istituti e che abbia l'obiettivo di generare ulteriore competitività e miglioramento del servizio per l'Istituto e per coloro che ne usufruiscono.

Di seguito le schede sintetiche degli Avvisi 2020.



OBIETTIVI FORMATIVI: percorsi formativi individuali per l'aggiornamento, la riqualificazione professionale e/o l'adeguamento e la riconversione delle competenze professionali dei lavoratori, anche in linea con le sempre più pressanti esigenze di internazionalizzazione, digitalizzazione, innovazione tecnologica, economia circolare, sviluppo della sensibilità verso l'ambiente.

ENTI BENEFICIARI: AZIENDE ADERENTI VERSANTI CHE OPERANO IN REGIME DE MINIMIS

DESTINATARI DEGLI INTERVENTI: lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il part-time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; lavoratori religiosi; apprendisti.

INTERVENTI FINANZIABILI: percorsi formativi individuali concordati tra le parti sociali. Il finanziamento è a sportello: in base all'ordine cronologico, entro 30 giorni dalla data di presentazione la richiesta viene sottoposta a valutazione e, se ha esito positivo, è ammessa a finanziamento.

ACCORDO DELLE PARTI SOCIALI: l'accordo deve essere sottoscritto, **per la parte datoriale** dal rappresentante legale dell'impresa, o dall'associazione datoriale che sottoscrive il CCNL applicato; per la **parte sindacale** da RSU/RSA o dalle OO.SS. CGIL, CISL e Uil settoriali/territoriali competenti, se RSU/RSA assenti in azienda. Nel caso una o tutte e tre le OO.SS. tra Cgil, Cisl, e Uil non rispondano entro **10 gg lavorativi** dall'invio della richiesta di condivisione, il consenso si intende acquisito (**c.d. silenzio/assenso**), fermo restando che un'organizzazione sindacale non abbia esplicitamente comunicato un parere negativo.

MASSIMALI FINANZIARI: per quest'avviso ciascun ente giuridico ha a disposizione un proprio massimale che fa riferimento al numero di dipendenti versanti.



OBIETTIVI FORMATIVI: piani formativi aziendali, settoriali e territoriali che concorrano a migliorare la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori coinvolti e /o la loro professionalità delle aziende.

ENTI BENEFICIARI: AZIENDE ADERENTI A PARTIRE DAL 1° DICEMBRE 2019

DESTINATARI DEGLI INTERVENTI: lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il part-time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; lavoratori religiosi; apprendisti; lavoratori stagionali.

INTERVENTI FINANZIABILI: piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, concordati tra le parti sociali. Il finanziamento è a sportello: in base all'ordine cronologico, entro 30 giorni dalla data di presentazione, il piano viene sottoposto a valutazione e, se ha esito positivo, viene ammesso a finanziamento.

ACCORDO DELLE PARTI SOCIALI: l'accordo deve essere sempre sottoscritto per la **parte sindacale** da tutte e tre le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil con riferimento al livello settoriale/confederale competente (locale, regionale, nazionale); **per la parte datoriale**, se aziendale dal Legale rappresentante, se settoriale/territoriale dall'associazione firmataria del CCNL applicato.

MASSIMALI FINANZIARI: ciascun ente giuridico ha a disposizione un proprio massimale che fa riferimento al numero di dipendenti versanti lo 0,30; il massimale è in condivisione con gli altri avvisi ordinari (3 e 4).



OBIETTIVI FORMATIVI: piani formativi aziendali che concorrano a migliorare la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori coinvolti e /o la loro professionalità delle aziende.

ENTI BENEFICIARI: AZIENDE ADERENTI VERSANTI

DESTINATARI DEGLI INTERVENTI: lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il part-time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; lavoratori religiosi; apprendisti; lavoratori stagionali.

INTERVENTI FINANZIABILI: piani formativi aziendali, concordati tra le parti sociali. Il finanziamento è a sportello: in base all'ordine cronologico, entro 30 giorni dalla data di presentazione il piano viene sottoposto a valutazione e, se ha esito positivo, viene ammesso a finanziamento.

ACCORDO DELLE PARTI SOCIALI: l'accordo deve essere sempre sottoscritto per la **parte sindacale** da tutte e tre le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil con riferimento al livello settoriale/confederale competente (locale, regionale, nazionale); **per la parte datoriale**, se aziendale dal Legale rappresentante, se settoriale/territoriale dall'associazione firmataria del CCNL applicato.

MASSIMALI FINANZIARI: ciascun ente giuridico ha a disposizione un proprio massimale che fa riferimento al numero di dipendenti versanti lo 0,30; il massimale è in condivisione con gli altri avvisi ordinari (2 e 4).

RISORSE FINANZIARIE: 1.350.000,00 euro suddivise in 10 tranches di 135.000,00 euro ciascuna.



ENTI BENEFICIARI: AZIENDE ADERENTI VERSANTI

DESTINATARI DEGLI INTERVENTI: lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il part-time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; lavoratori religiosi; apprendisti; lavoratori stagionali.

INTERVENTI FINANZIABILI: piani formativi settoriali, territoriali, concordati tra le parti sociali. La valutazione comparata, sulla base dei criteri pubblicati nell'Avviso, da parte dei Comitati di Comparto definisce la graduatoria sulla quale il CdA stabilisce l'ammissibilità al finanziamento dei piani e dei progetti formativi, di norma entro 60 giorni dalla chiusura di ciascuna scadenza.

ACCORDO DELLE PARTI SOCIALI: l'accordo deve essere sottoscritto **per la parte datoriale**, dall'associazione firmataria del CCNL applicato; per la **parte sindacale** da almeno **una** tra le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil con riferimento al livello settoriale/confederale competente (locale, regionale, nazionale); nel caso le rimanenti non rispondano entro **7 gg lavorativi** dall'invio della richiesta di condivisione, il consenso si intende acquisito (**c.d. silenzio/assenso**), fermo restando che un'organizzazione sindacale non abbia esplicitamente comunicato un parere negativo.

MASSIMALI FINANZIARI: ciascun ente giuridico ha a disposizione un proprio massimale che fa riferimento al numero di dipendenti versanti lo 0,30; il massimale è in condivisione con gli altri avvisi ordinari (2 e 3).

RISORSE FINANZIARIE: 1.800.000,00 euro suddivise in 3 tranches di 600.000,00 euro per ciascuna scadenza.



OBIETTIVI FORMATIVI: piani formativi aziendali, settoriali e territoriali in materia di sostenibilità ambientale al fine di assicurare una nuova generazione di lavoratori con competenze di cittadinanza globale, consapevole e informata sulle tematiche ambientali.

ENTI BENEFICIARI: AZIENDE ADERENTI VERSANTI E AZIENDE ADERENTI DAL 1° DICEMBRE 2019

DESTINATARI DEGLI INTERVENTI: lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il part-time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; lavoratori religiosi; apprendisti; lavoratori stagionali.

INTERVENTI FINANZIABILI: piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, concordati tra le parti sociali in materia di sostenibilità ambientale. Il finanziamento è a sportello: in base all'ordine cronologico, entro 30 giorni dalla data di presentazione il piano viene sottoposto a valutazione e, se ha esito positivo, viene ammesso a finanziamento.

ACCORDO DELLE PARTI SOCIALI: l'accordo deve essere sempre sottoscritto per la **parte sindacale** da tutte e tre le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil con riferimento al livello settoriale/confederale competente (locale, regionale, nazionale); **per la parte datoriale**, se aziendale dal Legale rappresentante, se settoriale/territoriale dall'associazione firmataria del CCNL applicato.

MASSIMALI FINANZIARI: per quest'avviso ciascun ente giuridico ha a disposizione un massimale aggiuntivo rispetto ai budget previsti dagli avvisi ordinari.

RISORSE FINANZIARIE: 900.000,00 euro suddivise in 10 tranches di 90.000,00 euro ciascuna.



*Licenziamento collettivo
e tutela indennitaria
per vizi formali della procedura
(Cass. 26 novembre 2019 n. 30865)*

L Corte di Cassazione, con sentenza n.30865, depositata il 26 novembre 2019, intervenendo in materia di licenziamenti collettivi ha statuito che **“la mera violazione della procedura, quale vizio formale, comporta la tutela indennitaria”**.

La vicenda riguardava il caso di un dipendente, Responsabile dell’Ufficio marketing di una società, licenziato a seguito della procedura di cui alla L. n.223/1991 senza che l’Azienda avesse effettuato alcuna comparazione con gli altri lavoratori a motivo che le funzioni del dipendente licenziato fossero “complesse ed infungibili”.

Il lavoratore impugnava il licenziamento.

Il Tribunale adito accoglieva le doglianze del lavoratore. Contro la decisione del Tribunale, la società datrice di lavoro proponeva ricorso dinnanzi alla Corte di Appello. I giudici di secondo grado riformavano la sentenza impugnata, dichiarando risolto il rapporto di lavoro e condannando la società al pagamento di 12 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi al tasso legale dalla data del licenziamento sul capitale rivalutato.

Il lavoratore proponeva, avverso la decisione della Corte di appello, ricorso in Cassazione, fondato su tre motivi.

Gli Ermellini hanno ritenuto **legittimo il licenziamento**, disposto ai sensi della procedura collettiva di mobilità nell’ipotesi in cui, pur nell’ambito di un criterio di individuazione dell’articolazione aziendale entro cui delimitare la scelta del personale si proceda, comunque, alla verifica della incompatibilità tra la mansione del lavoratore (in quanto infungibile) con l’attività dei dipendenti di tutti gli altri reparti, e si accerti, quindi, che la comparazione con i lavoratori di tutto il complesso aziendale non avrebbe modificato la graduatoria del personale in esubero e non avrebbe, quindi, consentito di evitare il licenziamento del lavoratore.



*I giudici della Suprema Corte, inoltre, hanno chiarito che in materia di licenziamento collettivo illegittimo, in forza della previsione dettata dall'art.5, comma 3, della legge n.223/1991, si applica **la tutela indennitaria per vizi formali della procedura di mobilità. La tutela reintegratoria è riservata ai vizi procedurali che abbiano in concreto determinato la violazione dei criteri di scelta**, andando a verificare se l'errata determinazione dell'ambito della platea dei lavoratori si sia risolta in una (conseguente) errata comparazione dei lavoratori alla luce dei criteri di scelta (sindacali o legali).*

Riportiamo una sintesi della sentenza in commento.

Fatti di causa

1. Con sentenza n. 5910 del 19.12.2017 la Corte d'appello di Roma, pronunciando in sede di reclamo, in riforma della sentenza di primo grado, ha dichiarato risolto, alla data del 23.6.2015, il rapporto tra F.R. s.r.l. e L.C., Responsabile dell'Ufficio Marketing, e, "fatto salvo l'eventuale pagamento già avvenuto" ha condannato la società al pagamento di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi al tasso legale dalla data del licenziamento sul capitale rivalutato, respingendo ogni ulteriore domanda del C..

2. La Corte territoriale ha ritenuto che il licenziamento intimato ex lege n. 223 del 1991 al C. – avvenuto, pacificamente, senza comparazione con altri lavoratori e per essere questi titolare di funzione aziendale complessa e di professionalità infungibile – risultava affetto esclusivamente da violazione procedurale rappresentata dall'avvenuto inoltro della comunicazione di cui all'art. 4, comma 9, legge n. 223 del 1991 oltre il termine di sette giorni, ma non anche, come invece ritenuto dal giudice dell'opposizione, dalla violazione dei criteri di scelta dei lavoratori (consistente, secondo la pronuncia reclamata, nella illegittima limitazione della scelta del personale in esubero al solo Ufficio Marketing, senza comparazione con gli altri lavoratori dell'azienda). In ordine a questo ultimo profilo, la Corte territoriale ha ulteriormente sottolineato, che alla stregua della citata giurisprudenza di legittimità – Cass. nn. 12095 del 2013 e Cass. n. 19320 del 2016 – la incompiutezza formale della comunicazione non ridondava in violazione dei criteri di scelta. In conseguenza, non trovava applicazione la tutela reintegratoria ma la sola tutela indennitaria contenuta nel limite di dodici mensilità in ragione della tenuità della violazione procedurale riscontrata ed in assenza di elementi a sostegno di una diversa determinazione.

3. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso il sig. C. sulla base di tre motivi; la società intimata ha resistito con controricorso. La causa, fissata per l'Adunanza camerale del 30.4.2019, è stata rinviata in pubblica udienza non essendo stati rinvenuti i presupposti per la trattazione in sede camerale. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo di ricorso parte ricorrente deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1 nn. 3 e 5, cod. proc. civ. violazione e falsa applicazione dell'art. 5, comma 1, legge n. 223 del 1991, anche in relazione all'art. 5, comma 3, legge n. 223 del 1991 per mancata applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 18, comma 4 Legge n. 300 del 1970 e successive modificazioni ed integrazioni nonché omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio oggetto di discussione fra le parti.

1.2. Sotto il profilo dell'errore di diritto il ricorrente censura la sentenza impugnata per avere ritenuto consentita la restrizione (al reparto) della platea dei lavoratori da prendere in considerazione al fine della comparazione da compiere in funzione della individuazione dei lavoratori da licenziare sulla base dei criteri legali. A tal fine evidenzia che, secondo la consolidata elaborazione giurisprudenziale di legittimità, la limitazione della platea dei lavoratori da licenziare, rappresenta una deroga al generale criterio rappresentato dalla necessità di considerare l'intero complesso aziendale e che, in ogni caso, tale limitazione doveva essere coerente con le esigenze tecnico produttive ed organizzative rappresentate dal datore di lavoro nella lettera di apertura della procedura la quale nella specie nulla aveva specificato, al riguardo esprimendosi in termini generali in relazione all'intera situazione aziendale laddove, come del resto riconosciuto dalla società nei propri scritti difensivi, la restrizione della platea era avvenuta solo successivamente. Evidenzia che la mancata indicazione di tali ragioni nella lettera di apertura era un dato che viziava a monte la intera procedura con ricadute sulla corretta determinazione dei criteri di scelta.

Omissis

3. Con il terzo motivo il ricorrente deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 5, comma 1, legge n., 223 del 1991, anche in relazione all'art. 4, comma 3 , legge cit. per mancata applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 18 legge n. 300/1970 e successive integrazioni e modificazioni. Deduce, inoltre, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 cod. proc. civ., omesso esame di un fatto decisivo, oggetto di discussioni fra le parti.

3.1. Censura la sentenza impugnata per avere ritenuto infungibile la professionalità del C. considerato che un'azienda come F.R., vista l'impalpabile suddivisione in presunte articolazioni funzionali, dovevano considerarsi fungibili, a prescindere dall'immotivata ed illegittima restrizione della platea, tutti i lavoratori impiegati quanto meno all'interno di macro aree fungibili (commerciale/comunicazione, manutentiva, amministrativa/logistica). La professionalità non può essere ricostruita sulla base del solo inquadramento ma deve essere verificata tenendo conto dell'insieme delle conoscenze e delle attitudini del lavoratore. Sotto il profilo dell'omesso esame il ricorrente denuncia che le risultanze probatorie, se attentamente esaminate, dovevano condurre il giudice ad una sostanziale compenetrazione delle funzioni e delle competenze del C. nella più vasta area "commerciale" di F.R..

Omissis

La Corte territoriale, pur affermando un criterio di individuazione dell'articolazione aziendale nell'ambito della quale delimitare la scelta del personale in esubero che si discosta parzialmente dall'orientamento consolidato, ha comunque **verificato che la mansione del C. era incompatibile (in quanto infungibile) con l'attività dei dipendenti di tutti gli altri reparti (in particolare, con il reparto Exhibition manager), ed ha concluso che – per la posizione di questo lavoratore – la comparazione con i lavoratori di tutto il complesso aziendale non avrebbe modificato la graduatoria del personale in esubero e non avrebbe, quindi, consentito di evitare il licenziamento di questo lavoratore.**

Questa Corte ha, da una parte, già affermato che **la (mera) violazione della procedura, quale vizio formale, comporta la tutela indennitaria** (Cass. n. 12095 del 2016, Cass. n. 2587 del 2018).

D'altra parte, altre pronunce, in coerenza (e specularmente) con l'orientamento citato, hanno puntualizzato che va, peraltro, **applicata la tutela reintegratoria quando il vizio formale ridondi in un vizio sostanziale sui criteri di scelta.** Nel caso di specie, la Corte territoriale ha verificato che non vi è stata nessuna violazione dei criteri di scelta, in quanto il C. apparteneva ad una funzione che era stata indicata come superflua e inoltre – con riguardo al profilo professionale acquisito – gli elementi istruttori avevano provato che lo stesso svolgeva mansioni infungibili e dunque non poteva essere comparato con gli altri dipendenti, non potendo essere collocato in altra posizione lavorativa.

La sentenza impugnata si è, pertanto, conformata all'orientamento consolidato di questa Corte che, in forza della previsione dettata dall'art. 5, comma 3, della legge n. 223 del 1991, **applica la tutela indennitaria ai vizi formali della procedura di mobilità e riserva la tutela reintegratoria ai vizi procedurali che abbiano in concreto determinato la violazione dei criteri di scelta,** andando a verificare se l'errata determinazione dell'ambito della platea dei lavoratori si sia risolta in una (conseguente) errata comparazione dei lavoratori alla stregua dei criteri di scelta (sindacali o legali). Invero, la regolarità delle comunicazioni di apertura e di chiusura della procedura di mobilità ha valore determinante non in quanto fine a sé stessa ma perché funzionale alla garanzia occupazionale nei confronti dei lavoratori.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità liquidate in euro 200,00 per esborsi nonché in euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 20012, n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13.



Sintesi delle disposizioni della Legge di Stabilità che interessano gli Istituti Agidae

*E' stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n.45 della Gazzetta Ufficiale n. 304 del 30 dicembre 2019, la Legge 27 dicembre 2019, n. 160 (**Legge di stabilità 2020**), entrata in vigore il 1 gennaio 2020.*

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

“Cuneo Fiscale”

Art. 1 comma 7

Si prevede la riduzione del c.d. “Cuneo Fiscale” ovvero delle imposte a carico dei lavoratori, attraverso lo stanziamento di 3 miliardi di euro per il 2020 e di 5 miliardi per il 2021. La misura riguarderà i lavoratori dipendenti che guadagnano **da 8.200 a 40.000 euro l’anno lordi** e scatterà dalla busta paga del mese di luglio 2020. L’importo massimo riconosciuto è pari a **600 euro per il 2020**, e salirà a **1.200 euro a partire dal 1° gennaio 2021**.

Si tratta di una riduzione fiscale del costo del lavoro che va interamente a favore dei dipendenti: in parole molto semplici, i **risparmi fiscali** confluiscono nel netto in **busta paga**, che quindi si alza. L’**aumento medio** sarà di 100 euro al mese, che **compre** anche il precedente “bonus Renzi” da 80 euro, quindi per coloro che già percepiscono questa somma il netto in busta crescerà di 20 euro.

Il taglio del “cuneo fiscale”, contenuto nel decreto attuativo del MEF n.3 del 05/02/2020 è modulato secondo la seguente progressione:

- Redditi da 8.200 a 26.600 euro: **100 euro netti mensili**. I lavoratori che hanno già il bonus da 80 euro, ottengono altri 20 euro al mese.
- Redditi da 26.601 a 28.000 euro: **100 euro netti mensili**.
- Redditi da 28.001 a 35.000 euro: il bonus si riduce

	<p>progressivamente fino a 80 euro al mese a quota 35mila euro.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redditi da 35.001 a 40.000 euro: il bonus da 80 euro continua a ridursi fino ad azzerarsi. <p>Sarà il sostituto d'imposta ad anticipare il credito Irpef in busta paga così come la detrazione. La verifica sull'effettiva spettanza del bonus sarà effettuato in sede di conguaglio fiscale, ed in caso di superamento dei limiti di reddito fissati, l'importo sarà oggetto di recupero.</p>
<p>Riduzione tariffe INAIL</p> <p>Art. 1 comma 9</p>	<p>La revisione alle tariffe INAIL apportata in via sperimentale con la Legge di Bilancio 2019, diviene strutturale con la Legge di Bilancio 2020. Così dal 1° gennaio 2020 la riduzione del tasso medio complessivo della gestione assicurativa pari al 32,72% rispetto a quello del 2000 diventa definitiva.</p>
<p>Agevolazioni contributive per assunzioni under 35</p> <p>Art. 1 comma 10</p>	<p>E' stato prorogato lo sgravio, per un periodo massimo di 36 mesi, del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, a tutele crescenti, di giovani under 35.</p> <p>Per l'utilizzo dello sgravio contributivo, detti lavoratori non possono aver avuto pregressi rapporti di lavoro a tempo indeterminato con lo stesso o altro datore di lavoro.</p>
<p>Sgravio contributivo per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale</p> <p>Art. 1 comma 8</p>	<p>Per le assunzioni di giovani con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (previsto dall'articolo 43, del decreto legislativo 81/2015), stipulate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020, viene riconosciuto, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100%, con riferimento alla contribuzione dovuta per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto. Laddove il contratto di apprendistato preveda una durata più lunga, resta fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.</p>
<p>Congedo obbligatorio maternità</p>	<p>La legge di bilancio 2020 ha riconfermato il congedo di maternità, validando le modifiche apportate dalla precedente legge finanziaria 2019.</p> <p>Le lavoratrici, in alternativa alle modalità tradizionali di fruizione del congedo obbligatorio, hanno la facoltà di astenersi</p>

	<p>dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso. Tale diritto è riconosciuto a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto. L'INPS ha emanato la circolare 12 dicembre 2019 n.148 che fornisce chiarimenti in merito alle attestazioni che dovranno essere prodotte dal Datore di lavoro entro la fine del settimo mese di gravidanza e le istruzioni in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta.</p>
<p>Risorse per il sostegno alle scuole d'infanzia paritarie</p> <p>Art. 1 comma 335</p>	<p>Sono state incrementate di 12,5 milioni per l'anno 2020 le risorse per le scuole d'infanzia paritarie che accolgono alunni con disabilità.</p>
<p>Congedo obbligatorio di paternità</p> <p>Art. 1 comma 342</p>	<p>E' stato esteso a 7 giorni il congedo retribuito al 100% per i dipendenti lavoratori in occasione della nascita del figlio. A questi 7 giorni può esserne aggiunto un altro, facoltativo, che è possibile richiedere solo se la madre del figlio rinuncia a un giorno di congedo di maternità.</p> <p>Il diritto al congedo parentale potrà essere fruito fino al 5° mese dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento del figlio e dovrà essere richiesto presentando domanda al proprio datore di lavoro, ovvero all'INPS in specifici casi.</p> <p>Il padre lavoratore dipendente deve comunicare al proprio datore di lavoro le date in cui intende usufruire del congedo con almeno 15 giorni di anticipo.</p>
<p>Contributo alle scuole paritarie per l'acquisto di abbonamenti a periodici/riviste scientifiche</p> <p>Art. 1 comma 389</p>	<p>A decorrere dall'anno 2020, alle istituzioni scolastiche statali e paritarie di ogni ordine e grado, che acquistano uno o più abbonamenti a periodici e riviste scientifiche e di settore, anche in formato digitale, è attribuito, previa istanza diretta al Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei ministri, un contributo fino al 90 per cento della spesa. Con decreto del capo del Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei ministri è emanato annualmente il bando per l'assegnazione del contributo di cui al presente comma, sulla base dei criteri stabiliti dal decreto di cui al comma 392.</p>

Contributo per l'acquisto di abbonamenti a quotidiani per le scuole paritarie secondarie di primo grado

Art. 1 comma 390

A decorrere dall'anno 2020, alle istituzioni scolastiche statali e paritarie che adottano programmi per la promozione della lettura critica e l'educazione ai contenuti informativi, nell'ambito dei Piani per l'offerta formativa rivolti ai frequentanti la **scuola secondaria di primo grado**, è attribuito, previa istanza diretta al Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei ministri, **un contributo fino al 90 per cento della spesa** per l'acquisto di uno o più abbonamenti a quotidiani, periodici e riviste scientifiche e di settore, anche in formato digitale. Con decreto del capo del Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei ministri è emanato annualmente il bando per l'assegnazione del contributo.



Deduzione Religiosi

(estratto circ. INPS n. 147/2019)

1.1 Indice di rivalutazione definitivo per il 2019

A fronte della variazione percentuale verificata in via definitiva nel periodo gennaio - dicembre 2017 ed il periodo gennaio - dicembre 2018, nella misura di + 1,1%, l'articolo 1 del decreto citato ha confermato in via definitiva nella misura dell'1,1 per cento l'aumento di perequazione automatica già attribuito alle pensioni, in via provvisoria, per l'anno 2019. Conseguentemente, nessun conguaglio è stato effettuato rispetto a quanto corrisposto nell'anno 2019. Si riportano di seguito i valori definitivi per l'anno 2019 e si rammenta che l'importo del trattamento minimo viene preso a base anche per l'individuazione dei limiti di riconoscimento delle prestazioni collegate al reddito.

Decorrenza	Trattamenti minimi pensioni lavoratori dipendenti e autonomi	Assegni vitalizi
1° gennaio 2019	513,01 €	292,43 €
Importi annui	6.669,13 €	3.801,59 €

1.2 Indice di rivalutazione provvisorio per il 2020

L'articolo 2 del decreto citato stabilisce che la percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2019 è determinata in misura pari a +0,4 dal 1° gennaio 2020, salvo conguaglio da effettuarsi in sede di perequazione per l'anno successivo. Si riportano di seguito i valori provvisori del 2020 e si rammenta che l'importo del trattamento minimo viene preso a base anche per l'individuazione dei limiti di riconoscimento delle prestazioni collegate al reddito.

Decorrenza	Trattamenti minimi pensioni lavoratori dipendenti e autonomi	Assegni vitalizi
1° gennaio 2020	515,07 €	293,60 €
Importi annui	6.695,91 €	3.816,60 €



*CCNL Lavoro domestico.
I nuovi minimi retributivi*

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 di cui all'art. 15, co.1 (54 ore settimanali)		LAVORATORI di cui all'art. 15, co.2 (fino a 30 ore settimanali)	LAVORATORI NON CONVIVENTI	ASSISTENZA NOTTURNA (20:00-8:00)		PRESENZA NOTTURNA	INDENNITÀ Valori giornalieri			TOT. INDEN. VITTO E ALLOGGIO	Assistenza a persone non autosuff. con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari (valori orari)
	Valori mensili	Indennità	Valori mensili	Valori orari	Autosuff.	Non Autosuff.		Valori mensili	Pranzo	Cena		
Liv. unico							668,54					
A	636,71			4,62								
AS	752,48			5,45								
B	810,36		578,83	5,78								
BS	868,24		607,78	6,13	998,47			1,96	1,96	1,69	5,61	
C	926,14		671,43	6,48								
CS	984,01			6,83		1131,60						7,35
D	1157,65	171,18		7,88								
DS	1215,53	171,18		8,22		1397,89						8,86

(Decorrenza: 01/01/2020)

CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO

GIORNI	SEDI AGIDAE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	328/8767045	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	328/8767045	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	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
	ALTRE SEDI		TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
	Milano		02/2722141	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 – 14.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
Martedì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 13.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
Mercoledì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 13.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 13.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
	Fond. AGIDAE LABOR	13.30 – 17.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
	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.	RIFERIMENTI	TIPO CONSULENZA
	AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaopera.it	Gestione personale e busta paga
	AGIDAE OPERA		06/85457503	sicurezza@agidaopera.it	Salute e sicurezza sul lavoro
	AGIDAE OPERA		06/85457503	qdaenergiaegas@agidaopera.it	Consulenza energia (luce e gas)

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA