

RIVISTA
BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ
ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI
NON PROFIT

AGIDAE



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



Orientati alla crescita.

L'ADESIONE AL FONDO E' COMPLETAMENTE GRATUITA

NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO

NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI

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

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

SOGGETTI COSTITUENTI:

PER INFORMAZIONI:

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



AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Sr. Teresita Moiraghi

Vice Presidente

Fr. Bernardino Lorenzini

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno IX - N. 4
Luglio | Agosto 2018

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

AGIDAE

**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

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

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla

Giorgio Capoccia

Isabella Ayme

Nicola Galotta

Francesco Macri

Armando Montemarano

Emanuele Montemarano

Paolo Saraceno

Maria Annunciata Vai

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

Poste Italiane S.p.A.

Spedizione in

Abbonamento Postale

70 % - C/RM/DCB

*Grafica e stampa
SER Graph Srl
Via Guido Reni, 54 - Roma
tel. 06 36 00 42 41
info@sergraph.it
www.sergraph.it*



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

L'AGIDAE stipula:

⇒ il CCNL Scuola con le OO.SS.:

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

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

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

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

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

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

PRESENTAZIONE

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

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

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

ISCRIZIONI

QUOTE ASSOCIATIVE

QUOTE ASSOCIATIVE 2018

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

VARIAZIONI E DISDETTE

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

sommario

EDITORIALE



- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

VITA ASSOCIATIVA



- 8** In ricordo di Fr. Barnaba Amici
P. Francesco Ciccimarra

OSSERVATORIO



- 9** Sinossi tra vecchio testo D.Lgs. n. 81/2015 e nuovo testo modificato dal "Decreto Dignità"

AREA FORMAZIONE



- 15** Il Campus AGIDAE 2018
- 16** "Decreto Dignità": Cosa cambia per i contratti a termine?
Ida Bonifati
- 23** Privacy: Situazione normativa, sanzioni e Vademecum all'applicazione del GDPR
Nicola Galotta
- 31** Il "Sistema Globale": Progettare il futuro per una nuova competitività
Giorgio Capoccia - Andrea Natalini, AGIQUALITAS srl
- 41** Le procedure per l'assunzione dei disabili. La Legge n. 68/1999
Margherita Dominici
- 46** Campus estivo 2018: testimonianze

ARTICOLI



- 51** Il piano di Assistenza Sanitaria Integrativa per Religiosi Accordo AGIDAE – UNISALUTE. Le garanzie ospedaliere
Marco Conte
- 54** Le voci di spesa nelle fatture di energia elettrica e gas naturale
Matteo Gumiero

PRASSI AMMINISTRATIVE



- 59** Obbligo di pagamento delle retribuzioni con strumenti tracciabili. Ulteriori chiarimenti
(Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 7369/2018)

- 64** Consulenza AGIDAE

P. Francesco Ciccimarra



*L'estate che ci ha appena lasciati ha consegnato alla normativa giuslavoristica un provvedimento che nelle intenzioni si prefigge lo scopo di creare stabilità nei rapporti di lavoro e quindi assicurare ai lavoratori una condizione di vita scevra dalle insidie della precarietà personale, sociale e familiare. Stiamo parlando, del c.d. **Decreto-Dignità**, fortemente voluto dal Governo, e in particolare dal M5Stelle, approvato come decreto legge (D.L. 87/2018) pubblicato in G.U. il giorno 11 luglio, entrato in vigore il giorno successivo, e convertito in legge dal Parlamento con qualche lieve modifica, con Legge 9 agosto 2018 n. 96.*

Si è concluso quindi ufficialmente un percorso legislativo in tema di stabilità dei rapporti di lavoro, che ha destato notevoli contrasti e discussioni tra le categorie sociali interessate, lavoratori e datori di lavoro, forze politiche e sindacali, esperti di settore. Nessuno può mettere in discussione la bontà delle intenzioni e delle finalità che la nuova legge si propone, ossia l'obiettivo di favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, come elemento di progresso sociale e personale. Il problema però nasce dalla valutazione degli strumenti adottati e dal dubbio fondato che il cambiamento normativo introdotto possa generare da una lato una stabilità per pochi e dall'altro una precarietà per molti, posto che, a fronte di una eccessiva rigidità normativa i soggetti datoriali

si dimostrino poco inclini a favorire nuove assunzioni e molto più propensi a ricorrere, invece, ad antiche prassi di lavoro irregolare o ad una contrazione della stessa attività di impresa, determinando, in questo caso, seppure involontariamente, una riduzione dell'occupazione.

La legge 96/2018 resterà nella storia essenzialmente per le nuove regole sul rapporto di lavoro a tempo determinato, relegando in posizione marginale le altre problematiche affrontate. Sul contratto di lavoro a tempo determinato il Legislatore ha riportato all'indietro le lancette della disciplina previgente, cancellando con un colpo di spugna un orientamento costante che dalla metà degli Anni Ottanta, a fronte di un mercato del lavoro sempre più articolato ed instabile, aveva inseguito sistematicamente l'obiettivo della flessibilità del posto del lavoro anche per fare in modo che i lavoratori, di fronte al progressivo disfacimento delle grandi imprese soprattutto nel settore industriale, potessero rientrare con maggiore facilità nel mondo del lavoro con formule contrattuali più elastiche.

*Gli Anni 2000 hanno accelerato questo orientamento dapprima con il decreto Berlusconi del 2001, D.Lgs 368/2001, che si apriva con una rivoluzionaria novità: dopo aver ricordato che “**. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.**”, aggiungeva: “**È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro**”.*

*Il Ministro Elsa Fornero, con la Legge 92/2012, introdusse il concetto di “**acausalità**” nel primo contratto stipulato a tempo determinato, rimuovendo quindi la necessità di spiegarne le ragioni. Si trattò indubbiamente di una sorta di cuneo immesso nel divieto storico di assumere lavoratori senza garantire la stabilità del rapporto, un inizio destinato ad ulteriormente dilatarsi con il Governo Renzi, che nel D.Lgs 81/2015, si preoccupò di trasferire sul concetto di **durata massima di 36 mesi** la libertà di assunzione a tempo determinato a prescindere dalle motivazioni giustificatrici.*

*Questo costante <orientamento legislativo> verso una crescente flessibilità contrattuale è stato drasticamente interrotto dal Decreto Dignità. Si ritorna al passato, stabilendosi **che la durata del contratto di lavoro a tempo determinato non può superare i dodici mesi**, eventualmente prorogabili a 24 mesi solo a fronte di situazioni di carattere eccezionale, non prevedibili, e al di fuori della normale attività.*

*È fin troppo evidente che la gestione dei contratti di lavoro, alla luce dell'esperienza degli ultimi trenta anni, va riconsiderata seriamente per non correre il rischio di ritrovarsi in situazioni difficili. Il rigore nella corretta applicazione della nuova legge è l'unica garanzia per una sana gestione dei rapporti di lavoro. In sede di conversione del decreto legge il Parlamento ha voluto introdurre una sorta di **periodo***

transitorio, con scadenza 31 ottobre 2018, al fine di dare la possibilità ai datori di lavoro di riordinare le situazioni contrattuali pregresse e predisporre alla nuova disciplina.

È rimasto inalterato, per fortuna, il rinvio su alcuni aspetti, alla contrattazione collettiva. Sancisce infatti l'art. 19/2 del novellato Dlgs 81/2015:

“2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i ventiquattro mesi.”**

Sotto questa norma vanno considerate le diverse previsioni contrattuali che fanno riferimento, ad es., alla posizione dei docenti non abilitati, alla posizione dei coordinatori didattici, ecc..

Il Campus Estivo 2018. *Dal 20 al 25 agosto si è tenuta a Napoli, presso l'Hotel Mediterraneo, la consueta **settimana estiva di studio**, destinata prevalentemente ai responsabili delle attività svolte dagli Istituti nei diversi settori: coordinamento scolastico, docenza, amministrazione, attività socio-sanitaria-assistenziale, qualità, ecc.. Ben sei corsi articolati su misura in base alle esperienze lavorative e professionali presenti. La settimana di studio, che ha visto la partecipazione di oltre 170 persone provenienti da tutta Italia, si è conclusa con l'intervento del Ministro della Pubblica Istruzione, Prof. Marco Bussetti, presso la **“Sala dei Baroni”** del Maschio Angioino, una cornice a dir poco spettacolare che ha interpretato le attese complessive di questa esperienza napoletana, arricchita anche dalla visita culturale agli scavi di Pompei con successiva concelebrazione eucaristica presieduta nella Basilica della Madonna del Rosario da S.E. Mons. Giuseppe Caputo, e, il giorno dopo, dall'affascinante gita serale a Sorrento su un battello riservato messo a disposizione dalla ALILAURO.*

Come in passato, anche l'incontro di Napoli ha voluto “fare il punto” su diversi aspetti che riguardano la gestione delle opere, dalle novità scaturite dall'approvazione del Decreto Dignità sui rapporti di lavoro a tempo determinato, alla ulteriore espansione contenutistica del D.lgs 231/2001 (Modelli Organizzativi), dalle novità introdotte dal D.Lgs sulla privacy alle problematiche di carattere educativo e didattico, dal profilo professionale del coordinatore didattico alle tematiche prospettiche della situazione economico-finanziaria del Paese. Davvero una sorta di grande vetrina per l'aggiornamento continuo degli operatori, una dimostrazione tangibile di come la formazione continua e l'aggiornamento professionale si rivelano ormai indispensabili per la prosecuzione consapevole e responsabile delle opere degli istituti.

La presenza del Ministro Marco Bussetti ha dato lustro all'evento formativo Agidae, con evidente risonanza pubblica, testimoniata dall'allegata Rassegna Stampa, ma ha offerto altresì la concreta dimostrazione di come la vicinanza delle Istituzioni alle

realità operative del Paese, nel nostro caso la scuola, non può che favorire scelte anche complesse nell'interesse primario dei cittadini, piccoli o grandi che siano. Il Ministro è stato sollecitato ad occuparsi di alcune problematiche specifiche della scuola paritaria: le situazioni di disabilità, il reclutamento del personale docente, la lentezza delle erogazioni dei contributi che in non pochi casi si ripercuote direttamente nella corresponsione differita delle retribuzioni, la fruizione di opportunità formative da parte del personale docente, i PON, ecc. Il Ministro ha preso nota, assicurando il proprio interessamento all'interno di un nuovo progetto di scuola voluto dall'attuale Governo. Evidente, quindi, che i progetti di riforma, anche nel campo della scuola, sono legati alla continuità dell'Esecutivo. Non ci resta che attendere.

*La continuità e la partecipazione alla SETTIMANA ESTIVA, dopo oltre 25 anni, sta facendo affiorare in maniera sempre più evidente una sorta di necessità di un **SISTEMA GLOBALE DI GESTIONE** delle opere, fortemente improntato a criteri di qualità, competenza, evidenza, trasparenza, legalità, efficienza ed efficacia, sicurezza, ecc.. E' lo sforzo immane che l'Agidae sta effettuando per rendere **UNICO ed ARMONICO** il sistema di gestione, evitando agli Istituti oneri e proposte innessari e superflui, soprattutto in tempi come questi.*

2

Vita associativa



In ricordo di Fr. Barnaba Amici



Nel torrido caldo agostano nel pomeriggio del giorno 6, si è spento, a Carmagnola, Fr. Barnaba Amici, storico “Tesoriere” dell’Agidae per quasi 20 anni, dal 1988 al 2008, quando, varcata la soglia degli 80 anni, decise di non fare più parte del Consiglio Direttivo dell’Associazione.

Ha oltrepassato il confine dell’eternità alla veneranda età di 92 anni, dopo 75 anni di professione religiosa emessa nella Congregazione dei Fratelli Maristi.

Per tutti era “Fratel Barnaba”; pochi ricordavano il suo cognome (Amici) e ancor meno il suo nome di battesimo (Santino), a testimonianza di una relazione umana improntata sull’amicizia semplice e fraterna.

Eletto nel Consiglio Direttivo nel 1988, ne fece parte ininterrottamente fino alla fine, sempre come componente del Consiglio di Presidenza, in

qualità di Vice Presidente e soprattutto di Tesoriere.

Era l’uomo dell’analisi dei fenomeni economici che attraversavano gli Istituti religiosi al tempo di un cambiamento sempre più incisivo, un cambiamento di fronte al quale Egli non nascondeva le sue perplessità sulle soluzioni prospettate, sulle innovazioni alle quali non si sottraeva pur restando ancorato forse ad una idea di vita religiosa e apostolica che vedeva sempre più modificarsi profondamente.

Fr. Barnaba ha accompagnato e sostenuto la crescita dell’Agidae dapprima con l’acquisto della sede, successivamente con la creazione dell’Agidae Labor, dell’Agigualitas, del Fonder, rendendosi consapevole di un cammino più complesso al servizio degli Istituti associati su problematiche che lo facevano sentire progressivamente sempre più distante e ormai distaccato. Il tempo correva e i suoi passi si facevano più stanchi.

*A lui l’Agidae deve anche la grande collaborazione per l’istituzione della **settimana residenziale di studi a Lavarone**, la vera “culla” di quella splendida esperienza di formazione che continua da più di 27 anni, per religiosi, dirigenti, amministratori. L’albergo “**Soggiorno Alpino**”, ex residenza estiva degli imperatori d’Austria, gestito proprio dai Fratelli Maristi, divenne, per oltre un decennio, la sede della nostra formazione estiva: si cominciò da 24; oggi si superano i 160 partecipanti.*

Ci piace ricordare Fr. Barnaba (con l’inseparabile compagno quotidiano: “Il Sole 24 Ore”, nel quale scrutava i suoi segreti economico-finanziari), soprattutto per la semplicità e affabilità del suo tratto umano e religioso, il senso del rispetto dell’altro, l’impegno metodico e costante nel servizio di Tesoriere dell’Associazione, il senso persino eccessivo di riservatezza e nascondimento, la sensibilità nel comprendere i problemi e cercare le giuste mediazioni. Davvero una grande persona, davvero un grande Dono per il quale si eleva forte a Dio e alla Congregazione dei Fratelli Maristi il ringraziamento sincero da parte di tutta l’Associazione Agidae.

3

Osservatorio



Sinossi tra vecchio testo D.Lgs. n. 81/2015 e nuovo testo modificato dal “Decreto Dignità”

Il Decreto Legge n. 87/2018 (c.d. “Decreto Dignità”) e la successiva Legge di conversione n. 96/2018 sono intervenuti in maniera significativa sulla disciplina dei contratti a tempo determinato, sulla somministrazione di lavoro a tempo determinato e sull’indennità risarcitoria in materia di licenziamento illegittimo.

Il Decreto Legislativo n. 81/2015 (Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni) è stato modificato negli artt. 19, 21, 28 e 34. Le novità salienti che interessano il contratto a tempo determinato sono riepilogate nel seguente prospetto sinottico.

VECCHIO TESTO

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Capo III
Lavoro a tempo determinato

**Art. 19
Apposizione del termine
e durata massima**

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di **durata non superiore a trentasei mesi.**

2. **Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi,** e con l’eccezione delle attività stagionali di cui all’articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e

NUOVO TESTO

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Capo III
Lavoro a tempo determinato

**Art. 19
Apposizione del termine
e durata massima**

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i trentasei mesi**. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i ventiquattro mesi**. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei **ventiquattro mesi** sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la

<p>Art. 21 Proroghe e rinnovi</p>
<p>1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.</p> <p>2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.</p> <p><i>Omissis.</i></p>

<p>specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.</p> <p>5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</p>
<p>Art. 21 Proroghe e rinnovi</p>
<p>01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.</p> <p>1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.</p> <p>2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle</p>

<p>Art. 28 Decadenza e tutele</p>
<p>1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.</p> <p>2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.</p> <p>3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.</p>
<p>Art. 29 Esclusioni e discipline specifiche</p>
<p>1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:</p> <p>a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi</p>

<p>politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.</p> <p><i>Omissis.</i></p>
<p>Art. 28 Decadenza e tutele</p>
<p>1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.</p> <p>2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.</p> <p>3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.</p>
<p>Art. 29 Esclusioni e discipline specifiche</p>
<p>1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:</p> <p>a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi</p>

dell'art. 8, comma 2, della legge 223 del 1991;

b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'art. 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;

c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;

b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;

c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;

d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.

4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

dell'art. 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;

b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'art. 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;

c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;

b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;

c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;

d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.

4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

VECCHIO TESTO

D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Art. 3

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a **quattro e non superiore a ventiquattro mensilità**.

Omissis.

VECCHIO TESTO

Legge 28 giugno 2012, n. 92

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

Articolo 2 - Ammortizzatori sociali - comma 28

28. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, **pari all'1,4 per cento** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

NUOVO TESTO

D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Art. 3

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a **sei e non superiore a trentasei mensilità**.

Omissis.

NUOVO TESTO

Legge 28 giugno 2012, n. 92

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

**Art. 3, comma 2, D.L. n. 87/2018
Indennità di licenziamento ingiustificato e incremento contribuzione contratto a tempo determinato**

2. All'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "Il contributo addizionale **è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione.** Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico".

4

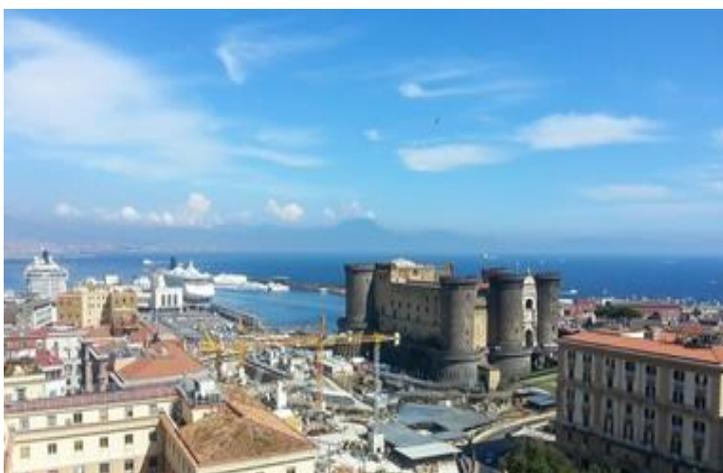
Area Formazione



Il Campus AGIDAE 2018

Si è svolto dal 20 al 25 agosto a Napoli, presso l'Hotel Mediterraneo, il Campus estivo AGIDAE per la formazione continua, consueto appuntamento di studio finalizzato all'incremento delle competenze professionali del personale delle Istituzioni associate e, nel contempo, al miglioramento della competitività delle Organizzazioni religiose.

L'edizione appena conclusa ha registrato un elevato numero di partecipanti (139 corsisti) distribuiti su 6 corsi di formazione specialistica che hanno fornito aggiornamento ed approfondimento di tematiche in continua evoluzione e sollecitato negli allievi l'esame critico dei propri atteggiamenti professionali in un'ottica di applicazione concreta delle nozioni acquisite al proprio contesto lavorativo.



Pubblichiamo, di seguito, alcuni contributi tematici di docenti e testimonianze sull'esperienza vissuta dai partecipanti di questa edizione.

Ida Bonifati



“Decreto Dignità”: Cosa cambia per i contratti a termine?

Con il corso “La Gestione degli Istituti in un sistema organico di norme e responsabilità” la Fondazione Agidae Labor ha voluto offrire ad Economi e Superiori una conoscenza organica e completa dei diversi aspetti, normativi e gestionali, che caratterizzano l’attività dei Responsabili amministrativi.

All’interno di tale corso si è inserito il mio intervento sulle recentissime novità apportate dal c.d. “Decreto Dignità” alla disciplina del contratto a tempo determinato. Di seguito si riportano ulteriori approfondimenti sull’argomento trattato.

In data 12 agosto 2018 è entrata in vigore la Legge n. 96/2018 di conversione del Decreto Legge n. 87/2018, il c.d. “Decreto Dignità”, che, tra le altre disposizioni, ha modificato la disciplina sui **contratti a tempo determinato**.

In questa trattazione, in attesa degli opportuni chiarimenti ministeriali che verranno forniti tramite circolari amministrative, si cercherà di far chiarezza sulla nuova disciplina legale del contratto a tempo determinato e sull’utilizzo dello stesso alla luce delle disposizioni dei CCNL AGIDAE di settore.

Il rapporto di lavoro **a termine** ha sempre rappresentato, nel dibattito sulle politiche del lavoro, uno dei temi principali di attuazione delle politiche di Governo, attraverso scelte normative nella direzione di una maggiore o minore flessibilità nella gestione di detti rapporti, al variare delle diverse forze parlamentari di maggioranza.



In premessa, occorre ricordare che l'obiettivo primario a cui tende l'Esecutivo (tramite il Decreto Legge "Dignità") è quello di favorire la lotta alla precarietà¹ attraverso una riforma del contratto a termine che preveda strumenti più rigidi per il suo utilizzo e maggiore onerosità, dunque in senso opposto rispetto alla precedente Riforma "Jobs Act" che, attraverso l'abrogazione delle causali (Decreto Legge 20 marzo 2014 n. 34) aveva semplificato il ricorso ai rapporti di lavoro a termine, nella prospettiva di accrescere la diffusione di tali tipologie contrattuali.

Esaminando le disposizioni del "Decreto Dignità" relativamente al contratto a termine, oggetto di questa esposizione, si registrano quali nuovi "parametri":

1. diminuzione della durata massima complessiva del contratto a tempo determinato, anche per sommatoria di più rapporti;
2. introduzione delle causali, a partire dal 13° mese di utilizzo del contratto con lo stesso lavoratore e per le medesime mansioni, sia che la soglia venga superata con un contratto iniziale, sia in caso di rinnovo o di proroga dello stesso;
3. diminuzione del numero delle proroghe da 5 a 4 sulla durata massima di 24 mesi;
4. incremento del contributo addizionale già previsto dalla Legge Fornero (1,4%) di una percentuale pari allo 0,50% in caso di successivi rinnovi del contratto originario;
5. incremento dell'indennità risarcitoria relativa ai licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 3, comma 1 del D.Lgs. 23/2015 per i "nuovi assunti" dal 7 marzo 2015 nel limite massimo di 36 mensilità rapportate all'anzianità di servizio aziendale;
6. aumento dell'importo previsto per l'offerta conciliativa, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 23/2015 per scongiurare l'impugnazione del licenziamento dei "nuovi assunti";
7. aumento del termine di impugnazione stragiudiziale del contratto a tempo determinato da 120 a 180 giorni.

E' importante ricordare che, secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs. 81/2015, non toccato dalla Riforma, rimane esclusa dal Campo di applicazione di tutto il Capo III, una serie di rapporti che fanno riferimento:

- a) agli operai agricoli con contratto a tempo determinato;
- b) ai richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- c) ai contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti;

¹ *"Particolare attenzione sarà rivolta al contrasto della precarietà per costruire rapporti di lavoro più stabili e consentire alle famiglie una programmazione più serena del loro futuro."* **Contratto per il Governo del Cambiamento** del Movimento 5 Stelle e Lega. *"Per tali ragioni si intende intervenire con nuove misure per limitare l'utilizzo di tipologie contrattuali che nel corso degli ultimi anni hanno condotto a una eccessiva e allarmante precarizzazione, causata da un abuso di forme contrattuali che dovrebbero rappresentare l'eccezione e non la regola."* **Relazione illustrativa del Decreto Legge n. 87/2018.** *"L'articolo 1 (Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato) modifica il decreto legislativo n. 81 del 2015, al fine di limitare con maggiore efficacia l'utilizzo indiscriminato dei contratti a termine, oggi sempre più diffusi e spesso non corrispondenti a una reale necessità da parte del datore di lavoro."* **Relazione illustrativa del Decreto Legge n. 87/2018.**

- d) ai rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- e) ai contratti a termine del personale docente ed ATA per il conferimento di supplenze e al personale sanitario, anche dirigente, del Servizio Sanitario Nazionale;
- f) ai contratti a tempo determinato del personale accademico delle Università ex lege n. 240/2010;
- g) al personale delle Pubbliche Amministrazioni al quale continua ad applicarsi l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001.

Causali

Partendo dal testo legislativo del rinnovato D.Lgs. 81/2015, riportato nella rubrica "Osservatorio" di questa Rivista, il nuovo comma 1 dell'art. 19 stabilisce che **l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato è consentita senza alcun obbligo di causale, solo se la durata non è superiore a 12 mesi.**

E' possibile stipulare un contratto superiore a 12 mesi, rispettando il limite **massimo di 24 mesi**, solo in presenza di una delle seguenti causali:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

L'introduzione delle nuove causali non è accompagnata da alcuna deroga alle parti sociali che **ben avrebbero potuto** disciplinare la materia in modo specifico, considerata la peculiarità dei settori di appartenenza, anche nell'ottica di prevenzione del contenzioso giudiziale che le nuove causali (vista l'estrema genericità) inevitabilmente genereranno. Ancora una volta sarà predominante l'affidamento ai giudici che dovranno controllare, *ex post*, la presenza di una "giustificata motivazione" di assunzione a termine, a discapito della libera iniziativa o scelta imprenditoriale.

Esaminando la prima causale, essa si riferisce ad attività specifiche, che per rispettare il requisito della "estraneità", non devono ricondursi ad attività tipiche dell'Azienda o a situazioni di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (ad esempio ferie, malattia, maternità, ecc.).

La seconda causale si riferisce ad incrementi "significativi" della attività ordinaria dell'impresa. Ma qual è la soglia della significatività e soprattutto chi la stabilisce? Il Datore di lavoro, nell'esercizio del suo potere organizzativo riconosciuto dall'art. 2094

del codice civile oppure il magistrato nel giudizio di definizione di una controversia di lavoro? Ancora più dubbia, sotto il profilo interpretativo, la determinazione della temporaneità dell'incremento dell'attività aziendale. Nulla dice la Relazione illustrativa al Decreto circa i significati specifici delle nuove causali che, attraverso un anacronistico ritorno al passato, sono state reintrodotte nel nostro sistema.

Se il giudice riterrà non sussistenti le causali, si avrà automaticamente la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, che rappresenta la forma comune del rapporto di lavoro di tipo subordinato.

Parimenti, se viene stipulato un contratto a termine superiore a 12 mesi senza causale (e a ben vedere, sembra non da poco conto individuare una causale realmente esistente), si avrà la trasformazione in rapporto a tempo indeterminato dalla data di superamento del 12° mese. L'unica certezza che si profila all'orizzonte è quella dell'incremento del contenzioso del lavoro con analogo aumento di attività per gli operatori del settore (avvocati giuslavoristi, consulenti del lavoro, giudici, ecc.)!

Durata

Il comma 2 dell'art. 19 stabilisce che:

*“la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una **successione di contratti**, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i ventiquattro mesi**”.*

Nel calcolo dei 24 mesi debbono includersi anche i rapporti di somministrazione a tempo determinato conclusi per le analoghe mansioni e per la stessa attività lavorativa prestata con contratto a termine.

Il termine massimo dei 24 mesi può essere derogato da diversa previsione della contrattazione collettiva nazionale anche aziendale.

Il nuovo disposto normativo, dunque, ha lasciato invariata l'autonomia delle parti sociali, che possono prevedere un “tetto” superiore ai 24 mesi. La contrattazione nazionale AGIDAE del settore scuola attualmente vigente prevede, infatti, nell'art. 23.1 per il **personale docente non abilitato**:

“In casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, i gestori delle Scuole paritarie potranno conferire incarichi a tempo determinato fino alla sospensione delle lezioni e delle attività connesse, compresi eventuali esami, a personale fornito solo del prescritto titolo di studio, senza il titolo di abilitazione.

Il contratto a tempo determinato non potrà avere una durata superiore a 36 mesi maggiorata di ulteriori 48 mesi.

La stipula o i successivi rinnovi fino al raggiungimento complessivo della durata massima del contratto a tempo determinato, non sono soggetti alla procedura presso la D.T.L. in deroga al disposto di cui alla Legge n. 133/2008.”

Ai sensi dell'art. 23.1 lett. A) CCNL AGIDAE SCUOLA, per i **Coordinatori didattici** la durata degli incarichi conferiti a tempo determinato è pari a 36 mesi più ulteriori 24 mesi.

Parimenti, cogliendo la delega offerta dalla legge primaria alle Parti sociali, il **CCNL AGIDAE Istituzioni Universitarie 2017/2020, nell'art. 21.1-A1** prevede per le assunzioni a tempo determinato di **personale docente** che:

*“Considerata la peculiarità delle Istituzioni del settore, esclusivamente per le materie e gli insegnamenti non obbligatori che vengono periodicamente riproposti secondo il piano didattico stabilito dai rispettivi Ordinamenti, anche in ragione dei flussi opzionali delle iscrizioni degli studenti, i Gestori potranno conferire incarichi a tempo determinato di durata **superiore ai trentasei mesi**, maggiorata di ulteriori 48 mesi, ai sensi dell'art. 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015.”*

Anche per l'assunzione di personale docente e non docente che svolge attività di ricerca scientifica in via esclusiva è consentito il ricorso ad un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 36 mesi. In tal caso il contratto può avere una durata pari a quella del “progetto di ricerca” al quale si riferisce.

Il limite massimo dei 24 mesi è escluso dall'art. 19 co. 2 per le attività stagionali che ricadono sotto la previsione del D.Lgs. 368/2001.

Nel comma 4 dell'art. 19 è contenuta la previsione, rimasta inalterata rispetto al passato, dell'obbligo vigente per il Datore di lavoro di consegnare al dipendente copia dell'atto scritto entro i cinque giorni lavorativi successivi all'assunzione. Proseguendo, il comma 4 ribadisce che in caso di rinnovo del contratto a termine, l'atto scritto deve prevedere una delle causali di cui al primo comma dell'art. 19. A titolo esemplificativo: se un Istituto scolastico effettua una prima assunzione di un addetto alle pulizie, potrà fare un contratto di 6 mesi senza causale (perché inferiore ai 12 mesi); in caso di proroga per ulteriori 7 mesi, dovrà indicare la causale nella lettera di proroga, essendo il termine complessivo del contratto (iniziale + proroga) superiore ai 12 mesi. Diversamente, se la proroga è contenuta nell'ambito dei 12 mesi, non necessita di causale. E' quanto previsto dall'art. 21 comma 01.

Proroghe

Le proroghe previste all'interno dei 24 mesi quale durata massima del contratto **sono 4, non più 5**, a prescindere dal numero dei contratti a cui si legano. Non è riconosciuto in capo alla contrattazione nazionale di secondo livello alcun potere derogatorio in ordine al numero delle proroghe. Pertanto se si “sfora” il numero delle quattro proroghe, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla quinta proroga. Sotto il profilo gestionale, la proroga del contratto si comunica telematicamente mediante modello

UNILAV entro cinque giorni dal momento in cui si effettua, pena, in caso di violazione, il pagamento di una sanzione amministrativa pecuniaria di entità compresa tra cento e cinquecento euro.

Termine per l'impugnazione del contratto a termine

L'art. 28 del rinnovato D.Lgs. n. 81/2015 ha introdotto una modifica al termine di impugnazione stragiudiziale del contratto a tempo determinato, qualora il lavoratore ritenga illegittimo il contratto stipulato con l'azienda.

Detto termine passa **da 120 a 180 giorni** e si applica esclusivamente ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dopo il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del decreto legge), nonché a proroghe e rinnovi di contratti in corso alla medesima data.

Per i contratti stipulati prima di detta data, non prorogati né rinnovati, si applica il precedente termine di 120 giorni.

L'impugnazione stragiudiziale, ai sensi dell'art. 6, comma 2 della Legge 604/1966, è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione.

Periodo transitorio

In sede di conversione, è stato inserito dalla Legge n. 96/2018 un emendamento all'art. 1, comma 2, del Decreto Legge n. 87/2018 nei termini che seguono: *“Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018”*.

Tale periodo di “transizione”, utile per una progressiva introduzione delle nuove disposizioni di legge, durerà fino al 31 ottobre 2018.

Dal 1° novembre 2018 dispiegheranno piena efficacia le nuove disposizioni normative.

Riepilogando, il quadro delle scansioni temporali è il seguente:

Fino al 31 ottobre 2018:

- ✓ il contratto rinnovato con le stesse mansioni e livello di inquadramento potrà essere “acausale” e giungere fino a 36 mesi o fino al termine maggiore fissato dai CCNL AGIDAE SCUOLA per i docenti non abilitati e per i coordinatori didattici o per i docenti del settore universitario;
- ✓ le proroghe potranno essere 5 anziché 4.

Dal 1° novembre 2018 in poi:

- ✓ il primo contratto a termine stipulato per un massimo di 12 mesi potrà essere “acausale”;
- ✓ se interviene proroga di un precedente contratto nel limite dei 12 mesi, questa potrà essere “acausale”;

- ✓ se interviene proroga di un precedente contratto che supera tale limite, questa deve fare riferimento alle esigenze di cui alla lettere a) e b) del comma 1 dell'art. 19 (**causali specifiche**);
- ✓ se interviene rinnovo di un precedente contratto a termine (riferito alle stesse mansioni e livello del precedente) occorre sempre inserire una causale;
- ✓ il numero di proroghe che intervengono nell'arco di 24 mesi è 4;
- ✓ il contratto a termine si trasforma automaticamente a tempo indeterminato in caso di quinta proroga;
- ✓ **è salva la previsione di diversa durata del contratto a termine riconosciuta alla contrattazione collettiva nazionale di settore, anche di tipo aziendale. E' importante evidenziare che tale potere non è stato modificato dalla legge e consente di derogare il termine dei 24 mesi.**

Fino al 13 luglio 2018

I contratti a termine in corso di svolgimento alla data di entrata in vigore del “Decreto Dignità” continuano ad essere disciplinati dal D.Lgs. 81/2015 nella sua versione originaria. Dunque, la scadenza finale è quella dei 36 mesi o il diverso termine previsto dalla Contrattazione nazionale AGIDAE, le proroghe sono 5 e, come i rinnovi, possono essere apposte senza l'indicazione di causale.

Conclusioni

E' evidente che, nello scenario complesso che si è delineato con l'applicazione del nuovo disposto normativo, si impone per le Imprese e per gli operatori del diritto, prima della stipula di un contratto a tempo determinato, una attenta valutazione delle casistiche. Eventuali errori possono produrre effetti sugli stessi contratti in termini di contenzioso del lavoro per il riconoscimento della trasformazione in contratto a tempo indeterminato sia nel caso di errata valutazione nell'individuazione delle causali, sia nel caso di superamento del termine legale dei 24 mesi.

E' opinione di chi scrive, che la lotta dichiarata alla precarietà del lavoro in un'ottica di “Dignità” dello stesso, potrebbe essere condotta in modo più incisivo attraverso la previsione di maggiori controlli sull'utilizzo di forme di lavoro “parasubordinate” o “autonome” che di fatto non lo sono, piuttosto che intervenire sul contratto a termine che rappresenta, dopo il contratto a tempo indeterminato, il principale strumento di occupazione in termini statistici oltre che di garanzie offerte per i lavoratori. E il paradosso sta proprio nel fatto che le restrizioni della nuova legge vengono introdotte proprio quando i risultati della normativa precedente sembravano aver raggiunto limiti estremamente positivi, mai visti in precedenza.

6

Area Formazione

Nicola Galotta



Privacy: Situazione normativa, sanzioni e Vademecum all'applicazione del GDPR

In occasione della giornata conclusiva del Campus estivo di formazione, nella sala dei Baroni del Maschio Angioino di Napoli si è svolto il mio intervento che ha inteso offrire una panoramica delle principali novità riguardanti la privacy, ai sensi del Regolamento Europeo 679/2016, suggerendo possibili approcci operativi e gestionali in merito agli adempimenti da adottare per la piena applicazione del Regolamento.

Di seguito si riportano ulteriori approfondimenti sull'argomento trattato.

Legislazione attuale

L'Unione Europea (UE), a seguito di alcuni spiacevoli accadimenti relativi al furto ed alterazione di dati personali aventi lo scopo di influenzare le elezioni nazionali di alcuni Stati, l'opinione pubblica e polarizzare le scelte dei cittadini, ha deciso di regolare la materia attraverso il Regolamento Europeo 2016/679, a cui oggi facciamo riferimento indicandolo sinteticamente con il nome di "Regolamento Privacy" ovvero "GDPR". Il Regolamento ha l'obiettivo di proteggere i diritti e le libertà fondamentali delle persone fisiche, in particolare il diritto alla protezione dei dati personali, con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.



Il Regolamento abroga e sostituisce la Direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati) – inizialmente recepita dal legislatore italiano con la legge 675/96, successivamente sostituita dal D.lgs. 196/03, l'attuale "Codice Privacy". Inoltre, rende uniforme ed armonizza a livello europeo la legislazione in materia di protezione dei dati personali.

Il nuovo Regolamento è a carattere più generale, e non entra nel merito di alcuni aspetti regolamentati, o che dovranno essere regolamentati, dalla legislazione locale. Ha lasciato

agli Stati membri ed alle Autorità competenti in materia un margine operativo per mantenere o adottare, in conformità al Regolamento, norme specifiche di settore.

Essendo un Regolamento europeo, è di immediato recepimento ed attuazione da parte di tutti i Paesi membri della Comunità Europea, quindi è in essere già dal maggio 2016. Tuttavia, i Titolari del trattamento hanno avuto due anni dalla pubblicazione del testo definitivo per mettersi in regola con gli adempimenti da esso previsti.

Il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (GDPR), è stato da poco aggiornato con alcune rettifiche pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea n. 127 del 23 maggio 2018. Si tratta essenzialmente di correzioni e rettifiche che non introducono alcuna novità significativa e quindi non alterano il quadro d'insieme attualmente conosciuto.

La privacy in Italia è stata da tempo regolata attraverso le disposizioni del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (“Codice in materia di protezione dei dati personali”) a cui oggi si fa riferimento indicandolo sinteticamente “Codice Privacy”. La legge italiana, così come concepita nel 2003, è stata di fatto precorritrice del GDPR, anticipando moltissimi dei tratti fondamentali del Regolamento. La differenza fondamentale tra il Codice Privacy del 2003 ed il Regolamento del 2016 è essenzialmente legata alla visione sovranazionale del trattamento, al trasferimento dei dati ed alla presenza di una nuova figura professionale (DPO – Data Protection Owner), in alcuni casi obbligatoria mentre in altri facoltativa. Il DPO ha il compito di garantire l'applicazione del Regolamento da parte di ogni Titolare del trattamento, un vero e proprio organismo di vigilanza per la Privacy. Anche l'idea della valutazione del rischio per la perdita di privacy dei dati personali durante le varie fasi del trattamento (DPIA) era già presente nella versione iniziale del Codice della Privacy italiano ed in particolare si fa riferimento al documento programmatico della privacy (DPS). Nel tempo, dal 2003 ad oggi, il D.lgs. 196/2003 è stato profondamente rivisto e modificato. L'ultima modifica è avvenuta attraverso il D.lgs. del 10 agosto 2018, n. 101, attraverso la quale il legislatore italiano ha



inteso integrare ed armonizzare i dettami del Codice Privacy con il Regolamento Europeo.

Essenzialmente oggi in Italia la Privacy è regolata contemporaneamente dal Regolamento Europeo 2016/679 (Regolamento) e dalle disposizioni del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i. (Codice). Conseguentemente, la rivisitazione o la produzione di nuova documentazione e di procedure inerenti la Privacy dovrà essere fatta in forza di entrambe le leggi. I testi aggiornati e coordinati del Regolamento e del Codice sono disponibili sul sito del Garante per la protezione dei dati (www.garanteprivacy.it).

Il Regolamento ed il Codice privacy hanno come oggetto i soli dati personali di persone fisiche. In particolare si applicano al trattamento interamente o parzialmente automatizzato di dati personali e al trattamento non automatizzato di dati personali contenuti in un archivio o destinati a figurarvi. Il Regolamento ed il Codice non si applicano ai trattamenti di dati personali effettuati da una persona fisica per l'esercizio di attività a carattere esclusivamente personale o domestico.

Inoltre i principi di protezione dei dati non si applicano a informazioni anonime, vale a dire informazioni che non si riferiscono a una persona fisica identificata o identificabile o a dati personali resi sufficientemente anonimi da impedire o da non consentire più l'identificazione dell'interessato e non si applica ai dati personali delle persone decedute.

Si ricorda che un dato personale è qualsiasi informazione riguardante una persona fisica («interessato») identificata o identificabile, direttamente o indirettamente.

Sanzioni

Le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal GDPR (art. 83), sono inflitte in funzione delle circostanze di ogni singolo caso. Al momento di decidere se infliggere una sanzione amministrativa pecuniaria e di fissare l'ammontare della stessa, in ogni singolo caso, si tiene debito conto dei seguenti elementi:

- la natura, la gravità e la durata della violazione tenendo in considerazione la natura, l'oggetto o la finalità del trattamento in questione nonché il numero di interessati lesi dal danno e il livello del danno da essi subito;
- il carattere doloso o colposo della violazione;
- le misure adottate dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento per attenuare il danno subito dagli interessati;
- il grado di responsabilità del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento tenendo conto delle misure tecniche e organizzative da essi messe in atto;
- eventuali precedenti violazioni pertinenti commesse dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento;
- il grado di cooperazione con l'autorità di controllo al fine di porre rimedio alla violazione e attenuarne i possibili effetti negativi;
- le categorie di dati personali interessate dalla violazione;

- la maniera in cui l'autorità di controllo ha preso conoscenza della violazione, in particolare se e in che misura il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento ha notificato la violazione;
- qualora siano stati precedentemente disposti provvedimenti nei confronti del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in questione relativamente allo stesso oggetto, il rispetto di tali provvedimenti;
- l'adesione ai codici di condotta approvati o ai meccanismi di certificazione approvati.

La violazione delle disposizioni relative agli obblighi del titolare del trattamento e del responsabile del trattamento, agli obblighi dell'organismo di certificazione e agli obblighi dell'organismo di controllo, sono soggetti a sanzioni amministrative pecuniarie fino a 10.000.000 EUR, o per le imprese, fino al 2% del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore.

Sempre in riferimento al GDPR (art. 83), la violazione delle disposizioni relative ai principi di base del trattamento (comprese le condizioni relative al consenso, i diritti degli interessati, i trasferimenti di dati personali a un destinatario in un Paese terzo o un'organizzazione internazionale, l'inosservanza di un ordine, di una limitazione provvisoria o definitiva di trattamento o di un ordine di sospensione dei flussi di dati dell'autorità di controllo o il negato accesso, sono soggetti a sanzioni amministrative pecuniarie fino a 20.000.000 EUR, o per le imprese, fino al 4% del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore.

DATO PERSONALE

È qualsiasi informazione (ad esempio nome, codice fiscale, immagine, voce, impronta digitale, traffico telefonico) che riguarda persone fisiche identificate o identificabili tramite ulteriori dati quali un numero o un codice identificativo. La persona a cui si riferiscono i dati soggetti al trattamento si definisce "interessato". A titolo indicativo e non esaustivo, le Istituzioni AGIDAE sono titolari (ovvero determinano le finalità e/o i mezzi del trattamento) di dati personali:

- ✓ degli studenti;
- ✓ dei pazienti assistiti;
- ✓ degli ospiti delle strutture ricettive;
- ✓ dei dipendenti subordinati;
- ✓ dei propri fornitori.

Mentre le sanzioni penali previste dal Codice della Privacy, D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 coordinato con il D.lgs. 10 agosto 2018 n. 101, sono:

- il **Trattamento illecito di dati personali** (Art. 167 c 1) è punito con la *reclusione da sei mesi a un anno e sei mesi*;
- il **Trattamento illecito di particolari categorie di dati personali** (Art. 167 c 2) è punito con la *reclusione da uno a tre anni*;

- **comunicazione e diffusione illecita di dati personali oggetto di trattamento su larga scala** (Art. 167- bis) è punito con la *reclusione da uno a sei anni*;
- **acquisizione fraudolenta di dati personali oggetto di trattamento su larga scala** (Art. 167- ter) è punito con la *reclusione da uno a quattro anni*;
- **falsità nelle dichiarazioni al Garante e interruzione dell'esecuzione dei compiti o dell'esercizio dei poteri del Garante** (Art. 168) è punito con la *reclusione da sei mesi a tre anni*.

Vademecum all'applicazione del GDPR

A fronte del Regolamento sulla Privacy quale è l'elenco operativo (checklist) di cose da fare per adeguarsi, avendo come prerequisito di base la precedente applicazione del Codice della Privacy italiano?

La risposta a questa domanda è nei passaggi logici e gli adempimenti da espletare elencati di seguito:

1 Individuare i dati trattati, i soggetti interessati e la base giuridica.

La prima attività da svolgere è la compilazione del Registro dei Trattamenti (GDPR, art. 30). Si tratta di una mappatura che consente di avere contezza dei soggetti interessati, delle tipologie di dati trattati e della loro provenienza.

L'obbligo del registro (art. 30) non si applica alle imprese o organizzazioni con meno di 250 dipendenti, a meno che il trattamento che esse effettuano possa presentare un rischio per i diritti e le libertà dell'interessato, il trattamento non sia occasionale o includa il trattamento di categorie particolari di dati o i dati personali relativi a condanne penali e a reati.

Nonostante che in alcuni casi non ci sia l'obbligo del registro dei trattamenti, il Garante raccomanda comunque la tenuta del registro dei trattamenti chiarendo che non costituisce un adempimento formale bensì è parte integrante di un sistema per una corretta gestione dei dati personali. Per tale motivo, invita tutti i titolari di trattamento e i responsabili, a prescindere dalle dimensioni dell'organizzazione, a compiere i passi necessari per dotarsi di tale registro e, in ogni caso, a compiere un'accurata ricognizione dei trattamenti svolti e delle rispettive caratteristiche, ove già non condotta.

2 Verificare l'esistenza/necessità di eventuali trasferimenti di dati verso Paesi terzi o verso organismi internazionali.

Il trasferimento, verso Paesi terzi, dei dati trattati richiede un'attenta valutazione dei rischi e la predisposizione di accorgimenti tecnici ed organizzativi idonei a mitigarne eventuali impatti (GDPR, art. 44 e 45).

3 Verificare le possibili fonti di rischio derivanti dalla presenza/uso di sistemi tecnologici.

Quasi tutti gli strumenti tecnologici sono oggi collegati o collegabili in rete.

Questo rappresenta un potenziale pericolo che deve essere adeguatamente gestito.

4 Valutare i rischi di violazione privacy.

Una volta in possesso della mappa dei trattamenti, sarà più facile valutare i possibili rischi di violazione, tenendo anche conto delle misure di mitigazione già messe in atto e delle eventuali misure da implementare (GDPR, art. 32).

Come ausilio alla valutazione dei rischi è possibile seguire le indicazioni del Garante sulla valutazione del rischio

(<https://www.garanteprivacy.it/web/guest/regolamentoue/dpia/gestione-del-rischio>).

5 Verificare la necessità della redazione della DPIA (Data Protection Impact Assessment).

In base a quanto disposto dall'art. 35 del Regolamento, il documento riportante la DPIA si rende necessario in presenza di rischi elevati nel trattamento e per la presenza di particolari tipi di dati. La valutazione d'impatto sulla protezione dei dati è richiesta in particolare nei casi di:

- a) valutazione sistematica e globale di aspetti personali relativi a persone fisiche, basata su un trattamento automatizzato, compresa la profilazione, e sulla quale si fondano decisioni che hanno effetti giuridici o incidono in modo analogo significativamente su dette persone fisiche;
- b) trattamento, su larga scala, di categorie particolari di dati personali o di dati relativi a condanne penali e a reati;
- c) sorveglianza sistematica su larga scala di una zona accessibile al pubblico.

Il Garante Francese distribuisce gratuitamente un software di supporto alla redazione della DPIA (<https://www.cnil.fr/fr/outil-pia-telechargez-et-installez-le-logiciel-de-la-cnil>).

6 Nomina del DPO (Data Protection Officer).

La nomina del DPO/RPD (art. 37), è obbligatoria per gli enti e organismi pubblici e per quelle organizzazioni che trattano particolari categorie di dati (come i dati sanitari) in larga scala.

Può essere nominato sia un soggetto esterno che interno all'organizzazione, senza però trovarsi in situazioni che presentino conflitti di interesse.

7 Verificare l'adeguatezza dei documenti di Informativa Privacy esistenti.

Gli artt. 13 e 14 del GDPR danno le indicazioni relative al contenuto e modalità con cui formulare l'informativa. I vecchi modelli dovranno essere adeguati al nuovo disposto.

DPO (Data Protection Officer) o RPD

Il Responsabile della protezione dei dati personali (DPO o RPD) è una figura prevista dall'art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679. Il DPO ha il compito di informare e consigliare il Titolare o il Responsabile del trattamento, nonché i dipendenti, sugli obblighi previsti dalle norme in materia e verificarne l'attuazione e l'applicazione. Quindi, raccoglie informazioni sui trattamenti svolti e ne verifica la conformità alle norme. Il ruolo di DPO può essere affidato ad **uno dei dipendenti dell'azienda**, ma anche **esternalizzato ad un fornitore di servizi** (libero professionista o azienda) tramite apposito contratto. Può essere una persona fisica o un'organizzazione e può essere nominato per un gruppo di imprese al fine di ridurre i costi.

8 Verificare/Predisporre il modello per la raccolta del consenso al trattamento dei dati da parte dei soggetti interessati.

Pur non essendo richiesta la forma scritta, bisogna poter dimostrare che il consenso è avvenuto in maniera libera, inequivocabile ed informata. L'art. 7 del GDPR, in maniera specifica, ne disciplina le caratteristiche ed i casi in cui è reso obbligatorio.

9 Predisporre le modalità di gestione del diritto di trasparenza verso i soggetti interessati.

Predisporre procedure atte a rispondere prontamente ai diritti dell'interessato [diritto all'accesso, alla rettifica (GDPR, art. 16), all'opposizione ed alla limitazione, diritto all'oblio (GDPR, art. 17) ed alla portabilità (GDPR, art. 20) dei dati].

10 La Privacy by Design e la Privacy by Default.

Si tratta di due principi cardine (GDPR, art. 25) che devono essere tenuti in considerazione sin dalla progettazione, formulazione ed organizzazione di un servizio.

11 Predisporre le procedure di comportamento per il trattamento delle informazioni.

Creare procedure che regolino particolari attività:

- l'utilizzo di internet, della posta elettronica e dei dispositivi informatici (tablet, smartphone, pendrive),
- modalità di archiviazione dei dati e loro cifratura,
- regole e limitazioni per l'accesso ai dati (chi può fare cosa).

12 Predisporre un modello di contratto/incarico per ogni figura/ruolo coinvolti nel trattamento.

Oltre al titolare ci sono, o ci potrebbero essere, altre figure coinvolte nella gestione dei dati: Contitolari, Responsabili esterni od interni, Addetti al trattamento.

È necessario predisporre, per ciascun soggetto, un incarico scritto che ne chiarisca competenze e responsabilità.

13 Predisporre i piani di formazione sul sistema privacy.

Il GDPR pone la formazione su un piano di assoluto rilievo (art. 39). È obbligo del titolare rendere edotti i responsabili e gli addetti delle procedure e dei rischi collegati al trattamento dei dati. Predisporre delle schede su cui registrare la formazione sostenuta da ciascun soggetto.

14 Predisporre la procedura di comportamento in caso di violazione (data breach) degli archivi.

Gli adempimenti, in caso di data breach, sono disciplinati dagli artt. 33 e 34 del GDPR.

Predisporre la procedura, in caso di violazione, che contenga:

- modello di comunicazione da inviare all'Autorità garante entro le 72 ore dall'intrusione;
- modello di comunicazione da inviare agli interessati;
- registro delle violazioni, su cui riportare le azioni intraprese o le eventuali cause di esonero;
- procedure e controlli di "Business Continuity".

15 Periodicamente Verificare!

Predisporre una procedura che preveda la verifica periodica della corretta attuazione di quelle che sono le disposizioni previste dal Regolamento e la rispondenza delle valutazioni contenute nel Modello Organizzativo Privacy rispetto alle esigenze dell'organizzazione.

Questo elenco rappresenta soltanto un indice delle principali ed immediate azioni da compiere. Ha il semplice obiettivo di fare da bussola operativa rispetto al Regolamento della Privacy. Molti di questi punti hanno un'applicazione articolata e complessa che merita ulteriori approfondimenti, alcuni dei quali specifici per attività e per i singoli soggetti giuridici che dovranno applicarli.

Per agevolare gli Enti nell'applicazione del GDPR, **Agidae Opera** mette a disposizione un servizio di consulenza che ha l'obiettivo di formare e accompagnare gli Istituti nella revisione e nella predisposizione di quanto previsto dal GDPR e dal Codice della Privacy.



Sala dei Baroni - Maschio Angioino - Napoli

7

Area Formazione

Giorgio Capoccia - Andrea Natalini
AGIQUALITAS srl



*Il “Sistema Globale”: Progettare
il futuro per una nuova competitività*

Nelle giornate dal 20 al 25 agosto 2018 a Napoli presso il Renaissance Naples Hotel Mediterraneo, si è tenuto il consueto Campus Estivo promosso da AGIDAE e organizzato da Fondazione AGIDAE LABOR. L’offerta formativa molto ricca e variegata ha coinvolto tutte le funzioni dell’Organizzazione con argomenti apparentemente diversi ma legati da una comune visione sistemica delle opere, peraltro già introdotta nei campus degli ultimi anni.

AGIQUALITAS, in quanto portatrice e promotrice di tale visione, ha per la prima volta fornito docenti su corsi che hanno approfondito tematiche relative alla qualità e su altri corsi dove l’approccio sistemico della qualità ha “interpretato” tematiche classiche.



In pratica si è passati ad una integrazione della formazione classica che prevede la somministrazione di strumenti gestionali uniti ad una visione manageriale del ruolo, che prevede oltre al tecnicismo dei compiti specifici di ciascuna funzione, una visione di insieme delle opere.

Il **corso 3**, ha visto una docenza prevalente di personale AGIQUALITAS unita a testimonianze qualificate del mondo della sanità ospedaliera privata. Partendo dalla “Legge Gelli”¹, relativa alle responsabilità in capo al Gestore ed

¹ Legge 8 marzo 2017 n. 24, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 64 del 17 marzo 2017 e recante “Disposizioni in materia di sicurezza delle cure e della persona assistita, nonché in materia di responsabilità professionale degli esercenti le professioni sanitarie”.

al personale sanitario e socio-sanitario, è stata rimarcata l'esigenza di un approccio sistemico al rischio e al contempo si è focalizzata l'attenzione su una nuova competenza professionale necessaria alle varie funzioni per rispondere alle nuove esigenze.

Ai fini della rispondenza ai requisiti della ISO 9001:2015 ed al "Disciplinare per la revisione della normativa

sull'accreditamento del 20.12.2012" emanato



LA GESTIONE DEL RISK MANAGEMENT
IN UNA LOGICA DI SISTEMA
NELLE STRUTTURE SOCIO-ASSISTENZIALI
E SOCIO-SANITARIE

dalla AGENAS - Agenzia Nazionale per i servizi Sanitari Regionali (Accreditamento Istituzionale delle strutture sanitarie e sociosanitarie) è necessario, tra l'altro, procedere ad una analisi e gestione del rischio con particolare riferimento a quello di tipo sanitario e gestire l'organizzazione attraverso un approccio sistemico basato sui principi del PDCA. Questo approccio in definitiva è fondamentale per gestire in modo efficiente ed efficace e per sollevare le responsabilità del Gestore.

Nel corso 7, con personale docente completamente AGIQUALITAS, si è tornati sullo strumento del Total Quality Management (Applicare i concetti della qualità alla gestione dell'opera). Particolare enfasi è stata data alle tecniche di autovalutazione e valutazione ed ai risultati del recente Premio



AUTOVALUTAZIONE E VALUTAZIONE
SECONDO IL MODELLO AgiTQM

Nazionale Qualità AGIDAE 2018 conclusosi a fine aprile².

L'adozione di tale modello, rappresentato anche dalla recentissima emissione della Linea Guida UNI EN ISO 9004:2018, comincia avere una discreta diffusione anche nel nostro mondo; ci sono infatti alcune congregazioni che hanno adottato questo approccio per l'introduzione di sistemi di Holding (sistema di gestione centralizzato delle opere).

Tutti gli istituti scolastici sono tenuti già da tempo ad effettuare una autovalutazione di alcune performances anche didattiche così come richiesto dal Sistema Nazionale di Valutazione (SNV) - che utilizza, come strumento che accompagna e documenta questo processo, il Rapporto di

² Nigrelli P., (2018) «Valutazione e Autovalutazione secondo il modello AgiTQM: il laboratorio AGIQUALITAS e il Premio Nazionale Qualità», in RIVISTA BIMESTRALE DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO "AGIDAE" n. 1, Anno IX, Gennaio-Febbraio 2018, Area Qualità, pp. 26-29.

autovalutazione (RAV)³, da presentare al MIUR tramite un format da compilare.

Nel **corso 2** l'intervento è stato incentrato sull'importanza della competenza delle risorse umane e sul lavoro fatto da AGIQUALITAS⁴ per mettere a disposizione della figura del coordinatore didattico della scuola paritaria uno schema di certificazione della competenza basato sui requisiti della norma UNI CEI EN ISO/IEC



IL COORDINATORE DIDATTICO:
RESPONSABILITÀ E FUNZIONI (prima parte
del corso di alta formazione per i nuovi
coordinatori della scuola cattolica)

17024 "Valutazione della conformità - Requisiti generali per organismi che eseguono la certificazione di persone"⁵.

Affiancare una politica di selezione delle risorse umane che adotti una gestione sistemica basata sull'aggiornamento e il miglioramento continuo, con la certificazione della competenza che, per sua natura, fornisce assicurazione scritta che una persona è conforme a requisiti specificati (Disciplinare⁶) per ricoprire una data funzione, è il tema dei prossimi anni.

Ad oggi sono state certificate e quindi iscritte - nel Registro Nazionale AGIQUALITAS dei Coordinatori didattici della scuola paritaria - almeno 33 persone che hanno frequentato un corso qualificato e hanno sostenuto poi un esame finale (orale-laboratoriale e scritto) per veder riconosciuta e

certificata la propria competenza.



LABORATORIO
IL MODELLO ORGANIZZATIVO INTEGRATO
DA NORMATIVA SU SICUREZZA E PRIVACY

Nel **corso 6** e nel **corso 1** si trattavano argomenti

simili come la normativa relativa alla sicurezza e quella sulla privacy e la gestione degli Istituti in un sistema organico di norme e responsabilità (risorse umane, rapporti contrattuali, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro,

³ Il procedimento di valutazione delle istituzioni scolastiche individuato nel Decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2013, n. 80 e recante "Regolamento sul sistema nazionale di valutazione in materia di istruzione e formazione".

⁴ Capoccia G., Natalini A., (2017) «Campus estivo AGIDAE: la certificazione delle competenze e il Premio Nazionale Qualità», in RIVISTA BIMESTRALE DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO "AGIDAE" n. 5, Anno VIII, Settembre-Ottobre 2017, Vita associativa, pp. 25-33.

⁵ Capoccia G., Natalini A., (2018) «Certificazione delle Competenze: la figura professionale del Coordinatore didattico nelle Scuole Paritarie. Prerequisiti, requisiti di conoscenza e abilità per la competenza», in RIVISTA BIMESTRALE DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO "AGIDAE" n. 1, Anno IX, Gennaio-Febbraio 2018, Area Qualità, pp. 10-25.

⁶ Disciplinare AGIQUALITAS - "Figura Professionale del Coordinatore didattico delle Scuole paritarie. Prerequisiti, requisiti di conoscenza e abilità per la competenza" rev.0 del 30 gennaio 2018 (DISC_AGIQ_P001_COORD_rev0_2018).

gestione economica e finanziaria). L'intervento AGIQUALITAS, di fatto utilizzato come introduzione anche negli altri corsi, è stato incentrato su una nuova proposta gestionale: Il Sistema Globale.

AGIQUALITAS sin dalla sua nascita e sin dal primo intervento presentato nell'ambito della



LA GESTIONE DEGLI ISTITUTI
IN UN SISTEMA ORGANICO
DI NORME E RESPONSABILITÀ
Corso per Superiori ed Economi

settimana di studio AGIDAE tenuta a Lavarone nel 2005 ha sostenuto che l'adozione di un sistema qualità dovesse superare l'ambito ristretto della certificazione, pur necessaria per mettere ordine e creare mentalità, per



adottare un modello più ampio basato sulla misura e sul miglioramento continuo capace di gestire tutti i processi ed i requisiti volontari e cogenti dell'Organizzazione e capace di sostenerne la competitività.

Altri percorrevano e percorrono ancora la strada di rispondere alle esigenze via via crescenti di nuovi requisiti volontari e cogenti in campi

diversi dalla qualità con sistemi di gestioni specifici che si sovrappongono e spesso non si integrano.

Recentemente sono accaduti due fatti molto significativi:

- la nuova norma UNI EN ISO 9001:2015 al paragrafo 0.4 afferma: *“La presente norma internazionale consente a un’organizzazione di utilizzare l’approccio per processi, associato al ciclo PDCA e al risk-based thinking, al fine di allineare o integrare il proprio sistema di gestione per la qualità con i requisiti di altre norme di sistemi di gestione”*⁷.
- Sono state emesse alcune norme volontarie di sistema che hanno recepito normative cogenti italiane.

NORME COGENTI	NORME VOLONTARIE
D.Lgs. 81/2008	ISO 45001
D.Lgs. 231/2001	ISO 37001
D.Lgs. 193/2007	ISO 22000

⁷ UNI EN ISO 9001:2015 “Sistemi di gestione per la qualità – Requisiti”- punto 0.4 pag. 6.

Appare evidente allo stato dei fatti come alcune prescrizioni cogenti trovano una grande difficoltà di applicazione sostanziale senza un approccio sistemico.

L'idea AGIQUALITAS è quella di gestire tutte le azioni di Pianificazione strategica e di governo di un'Organizzazione con un unico sistema di gestione che basandosi sulle Politiche e strategie che derivano da Missione (incluso il Carisma) e Visione, risponda a tutte le esigenze normative cogenti e volontarie.



Tale sistema inoltre deve essere in grado di misurare tutte le proprie performances e di assicurare l'evidenza della propria efficacia.

Gli interventi di AGIQUALITAS hanno evidenziato la necessità - fin troppo chiara - di come le norme sulla Qualità ISO 9001, la ISO 9004 e la legislazione di settore, siano per loro natura, necessariamente connesse all'interno di un'organizzazione.

E' quindi diventata obsoleta e fundamentalmente errata, nel contesto interno dell'organizzazione, la gestione di un sistema a "compartimenti stagni", con camere separate e non comunicanti. L'approccio sistemico e globale alla gestione dei propri processi e delle proprie attività, ci fa comprendere che dietro molte richieste legislative ci sia un approccio di gestione in Total Quality Management.



Contrariamente agli anni precedenti, quindi, AGIQUALITAS non ha proposto i soliti corsi qualità finalizzati alla certificazione, ma ha ritenuto di dover assecondare l'indirizzo di AGIDAE.

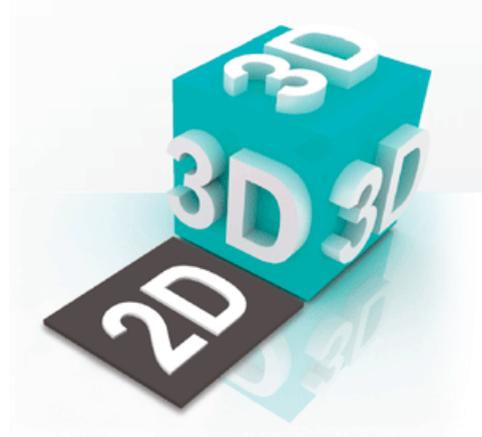
Partendo dai suoi quindici anni di esperienza sul campo e dall'applicazione del modello AgiTQM con i casi di studio, AGIQUALITAS ha formulato una nuova proposta, focalizzando la propria azione verso un nuovo orizzonte gestionale: la trasversalità normativa. Rielaborando l'AgiTQM con le norme e le leggi che partono da

una gestione sistemica, si è arrivati ad una nuova teoria manageriale - organizzativa: il "Sistema Globale".

Cos'è il "Sistema Globale"

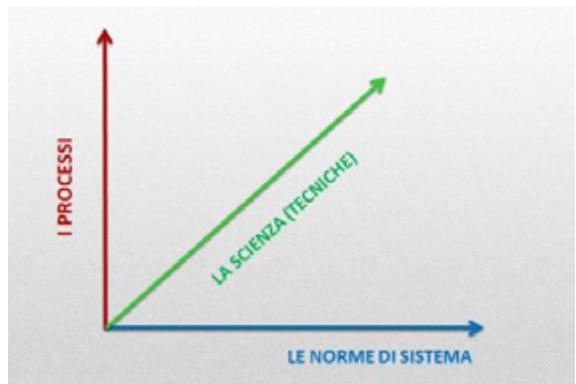
Il futuro competitivo, normativo e legislativo ci pone l'obiettivo di disegnare la struttura di un intervento più ampio, comprendente una visione globale e sistemica tendente a costruire le competenze per la gestione delle organizzazioni in qualsiasi settore esse operino.

In particolare bisognerà acquisire le competenze teoriche e pratiche per analizzare i singoli processi dei propri Sistemi di Gestione alla luce di quanto previsto dalle più significative norme di sistema (cogenti e volontarie) che nella loro trasversalità, estensione e profondità interagiscono nella quotidiana gestione delle singole attività dal punto di vista organizzativo.



Nell'evoluzione del concetto di Qualità e di sistema di gestione - ovvero dalla qualità del prodotto alla qualità della gestione aziendale (passaggio dalla ISO 9001 alla ISO 9004) - il Total Quality Management e la sua applicazione alla gestione delle organizzazioni deve tenere necessariamente conto:

- a) della legislazione e delle indicazioni ministeriali applicabili alle attività delle organizzazioni ma anche alle figure professionali che agiscono al loro interno;
- b) degli approcci e delle nuove modalità di gestione con cui si tengono sotto controllo i processi (approccio per processi, PDCA, approccio basato sul rischio);
- c) delle nuove tecniche di supporto alla gestione (analisi del contesto, analisi dei processi, analisi dei rischi, audit interno, autovalutazione, soddisfazione dell'utente, piano di miglioramento).



In sintesi, bisognerà passare da sistema di gestione a due dimensioni (2d) ad un sistema di gestione a tre dimensioni (3d) che comprenda:

- NORME DI SISTEMA,
- PROCESSI,
- SCIENZA (TECNICHE).

Queste tre componenti permetteranno di costruire e progettare un Sistema Globale su misura per ogni organizzazione, secondo le esigenze e le necessità gestionali.



Le norme di sistema: cogenti e volontarie

Nello specifico, accanto a norme quali la norma ISO 9001:2015⁸, il D.Lgs. 231/2001⁹, il D.Lgs. 81/2008¹⁰, l'HACCP¹¹, il nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy¹² (con il D.Lgs. 101/2018¹³), si dovrà necessariamente

⁸ UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti".

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

¹⁰ Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 e recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

¹¹ Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 193, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 261 del 9 novembre 2007 - Suppl. Ordinario n. 228 e recante "Attuazione della direttiva 2004/41/CE relativa ai controlli in materia di sicurezza alimentare e applicazione dei regolamenti comunitari nel medesimo settore".

¹² Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (Testo rilevante ai fini del SEE).

¹³ Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 205 del 4 settembre 2018 e recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)".

analizzare anche tutta la normativa di settore nel quale operano le organizzazioni.

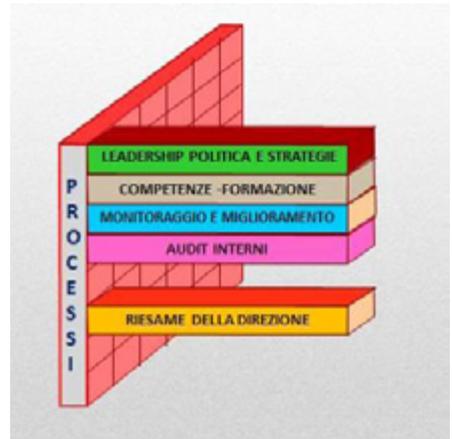
Inoltre i requisiti, applicandosi anche alle singole attività di ciascun processo, devono essere "letti" nel momento in cui le attività sono espletate. E' nel momento in cui si svolge una singola attività, infatti, che si deve rispondere ai requisiti di qualità del servizio; si devono rispettare: i requisiti sulla sicurezza, i requisiti della sicurezza alimentare, i requisiti del rispetto dell'ambiente; si deve tenere un comportamento eticamente corretto, si devono rispettare i requisiti del D.Lgs. 231, ecc.

Per i requisiti cogenti, inoltre, la giurisprudenza ritiene non più possibile rispondere con il possesso di documenti compilati anche in modo egregio ma che occorra rispondere fornendo evidenza dell'applicazione efficace anche con azioni di governo che comportano controlli, verifiche ed azioni di miglioramento.

I processi di una organizzazione

Solitamente i processi di un'organizzazione, confrontando le norme di sistema (cogenti e volontarie) con le attività, sono sintetizzabili in questi macro-processi:

- **Leadership:** dove emergono le politiche e le strategie legate ad una missione ed una visione dell'alta direzione (top management).
- **Competenze-Formazione:** dalla selezione del personale alla formazione continua, per garantire uno standard qualitativo del servizio erogato da offrire poi agli utenti (Es: scuola, casa di riposo, casa per ferie).
- **Monitoraggio e Miglioramento:** monitorare con dei possibili controlli e punti di controllo, le prestazioni di ogni processo e dell'organizzazione e proporre azioni per il miglioramento.
- **Audit Interni:** processi sistematici e documentati per ottenere evidenze oggettive e valutarle con obiettività al fine di presentare dati e informazioni alla Direzione.
- **Riesame della Direzione:** processo per determinare l'idoneità-efficacia di un processo/i per conseguire gli obiettivi stabiliti con le politiche e le strategie.

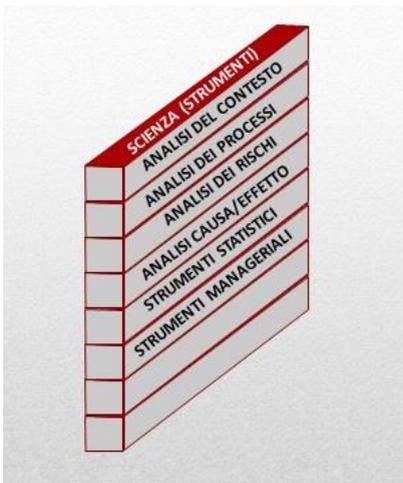


Ovviamente sono stati citati solamente alcuni macro-processi, ma ne esistono anche altri - come anche sotto-processi - all'interno di un'organizzazione. Seguendo questa impostazione si evidenzia come l'approccio per processi diventi un fattore decisivo. Inoltre l'analisi accurata e metodica dei processi con l'identificazione di un responsabile che garantisca lo standard gestionale - da dati iniziali (input) si arrivi a dati finali (output) mantenendo sotto controllo l'attività - sia un modo per mitigare i rischi derivanti dalla gestione delle opere.



La scienza o le tecniche di gestione

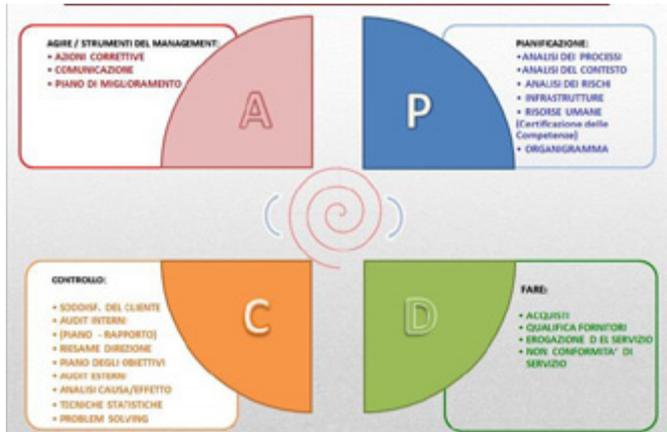
Gli strumenti e le tecniche che vengono utilizzati per gestire un'organizzazione sono molteplici. Ne elenchiamo in modo esplicativo alcuni:



- **Analisi del contesto:** lo studio del contesto interno e di quello esterno può facilitare la comprensione della strategia futura di un'organizzazione.
- **Analisi dei processi:** come definito precedentemente, gli input di un processo sono necessariamente output di altri processi, quindi i processi sono correlati tra loro e devono rispondere ad una logica sistemica all'interno di un'organizzazione per funzionare bene. Analizzare tali correlazioni, in modo pianificato, porta ad un miglioramento.

- **Analisi dei rischi:** l'analisi degli effetti indesiderati e che potenzialmente possono ridurre i risultati attesi è una modalità per comprendere quali rischi si possono evitare, quali assumere e quali sono le opportunità da cogliere.

- **Analisi causa/effetto:** è una tecnica per definire le potenziali cause di un problema risalendo alla fonte, per poter implementare poi delle azioni correttive.
- **Strumenti statistici:** raccogliere dei dati numerici per analizzarli è il classico modo per lavorare in qualità. Il controllo statistico è un metodo per migliorare un determinato servizio affinché si possa raggiungere una stabilità nei processi riducendo le variabili.
- **Strumenti manageriali:** qualsiasi ulteriore strumento che serva non solo ad individuare ma anche a risolvere le situazioni problematiche (problem solving).



Prospettive

Una nuova proposta AGIQUALITAS che permetterà di consolidare le gestioni delle opere e ci vedrà impegnati con interventi tematici nella Rivista "AGIDAE", interventi formativi in forma laboratoriale che permettano di acquisire le conoscenze e le abilità necessarie a progettare, applicare e gestire un Sistema Globale caratterizzato dalla rispondenza ai requisiti delle norme cogenti e volontarie esistenti e di quelle future.

Margherita Dominici



Le procedure per l'assunzione dei disabili. La Legge n. 68/1999

All'interno del corso “La Gestione degli Istituti in un sistema organico di norme e responsabilità”, rivolto ad Economi e Superiori di Istituti, si è inserito il mio intervento tematico sul collocamento mirato dei disabili alla luce della disciplina vigente e delle disposizioni previste dai CCNL AGIDAE.

Di seguito si riportano ulteriori approfondimenti sull'argomento trattato.

1. La Legge n. 68/1999

La legge n. 68 del 12 marzo 1999 è il testo normativo orientato alla “*promozione dell’inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato*”, così come recita l’art. 1 della stessa. Più specificatamente, la normativa in oggetto è volta alla tutela di particolari categorie sociali, quali:

1. Invalidi civili con percentuale minima di invalidità pari o superiore al 46%;
2. Invalidi del lavoro con percentuale minima di invalidità pari o superiore al 34%;
3. I non vedenti (tra i quali sono compresi tutti quei soggetti che hanno un residuo visivo non superiore a un decimo in entrambi gli occhi, anche con correzione mediante lenti);
4. I non udenti, ovvero tutti coloro colpiti da sordità alla nascita o prima dell’apprendimento della lingua parlata purché la sordità non sia di natura meramente psichica o dipendente da causa di guerra o di lavoro;
5. Gli invalidi di guerra;
6. Orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro o di guerra;
7. I coniugi e figli di soggetti ritenuti “grandi invalidi” per causa di guerra o lavoro;
8. I profughi italiani rimpatriati.

2. Il collocamento mirato per i disabili e le disposizioni dei CCNL AGIDAE

A decorrere dal giorno 01.01.2018, tutte le aziende operanti nel settore privato che hanno i seguenti requisiti dimensionali, sono tenute all'assunzione obbligatoria di invalidi di cui alla Legge 68/1999, secondo le modalità ivi riportate:

- Aziende che occupano dai 15 ai 35 dipendenti: obbligo di assumere un soggetto disabile;
- Aziende che occupano dai 36 ai 50 dipendenti: obbligo di assumere due soggetti disabili;
- Aziende che occupano oltre 50 dipendenti: obbligo di riservare il 7% dei posti disponibili a favore dei disabili.

Nel periodo antecedente la data sopra riportata, l'obbligo di reclutamento di persona invalida sussisteva solo in presenza di nuove assunzioni (per imprese aventi un numero pari o superiore a 15 dipendenti) e l'azienda era tenuta ad assolvere detto adempimento entro i 12 mesi successivi dalla data di stipula dell'ultimo contratto individuale di lavoro.

Il collocamento mirato consiste nella volontà di inserire un disabile sul posto di lavoro in una mansione che sia compatibile con le proprie competenze ed attitudini.

L'art. 88 del vigente **CCNL AGIDAE SCUOLA**, prevede che, ai fini dell'applicazione della Legge 68/1999 e del successivo Regolamento Governativo di attuazione del 4 agosto del 2000, la quota di riserva si applichi solo al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative.

Il personale docente (o educativo), il personale ausiliario (ossia tutte le figure professionali rientranti nel I livello Area I dell'art. 39 del CCNL in oggetto) e il personale direttivo degli Istituti scolastici, non è incluso nel computo della quota di riserva; questi ultimi operano infatti a diretto contatto con i minori e potrebbero non essere in grado, a causa di menomazioni psico-fisiche, di adempiere allo svolgimento di mansioni formativo-pedagogiche.

Per quanto concerne il numero di disabili da assumere da parte di un'impresa, è da considerarsi, ai fini dei requisiti dimensionali dell'azienda, anche il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a sei mesi; non sono incluse invece le assunzioni a termine volte alla sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto e quelle effettuate mediante la stipula di contratti di apprendistato e somministrazione. Sono da escludere dal computo della quota di riserva anche tutti coloro che sono divenuti invalidi durante lo svolgimento del proprio servizio (ad esempio per una malattia neuro degenerativa soggetta a graduale aggravamento) e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

La NOTA A VERBALE di cui al Titolo XIII del CCNL AGIDAE SOCIO-ASSISTENZIALE, prevede che, ai fini dell'applicazione della Legge 68/1999, art. 3,

“per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell’assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente mansioni amministrative”.

Per il CCNL, in analogia a quanto stabilito per il personale scolastico, sono da escludersi nell’ambito delle assunzioni di soggetti disabili *il personale ausiliario e tutte le figure che hanno un rapporto diretto con gli ospiti assistiti* (OSA, OSS, infermieri, accompagnatori, ecc.). Parimenti, non si debbono computare nell’alveo della quota di riserva i soggetti aventi funzioni direttive all’interno dell’azienda.

Anche il CCNL *Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche* adotta in materia di assunzioni di soggetti tutelati dalla Legge 68/1999 le stesse regole del CCNL Scuola (cfr. art. 82); di conseguenza la base di computo va individuata nel personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative (AREA I - Servizi amministrativi, Tecnici e Ausiliari delle categorie B e C), con esclusione del personale direttivo, del personale docente e di coloro che operino in forza di contratti di apprendistato, somministrazione, lavoro intermittente e contratti a termine di durata inferiore a sei mesi.

Nell’ambito di questo CCNL sono altresì da escludere dal computo della quota di riserva coloro che, in forza di un contratto di lavoro, svolgano il servizio all’estero per tutta la durata di tale attività.

L’assunzione di un lavoratore disabile può avvenire secondo le seguenti modalità:

1. Convenzione stipulata con un Centro per l’Impiego;
2. Assunzioni nominative con richieste preventive di nulla osta;
3. Convenzioni di inserimento temporaneo con finalità formative oppure per soggetti particolari con caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Vale la pena soffermarsi sul punto 2, poiché tale casistica si rileva molto frequentemente nella gestione degli Istituti.

I futuri dipendenti disabili selezionati da un’azienda sono tenuti a comunicare, almeno 7 giorni prima dell’assunzione, il loro status di categoria protetta e a consegnare all’impresa interessata un documento emesso dal Centro per l’Impiego di competenza (Dipartimento servizi per la formazione, il lavoro e la qualità della vita); si tratta di un certificato di iscrizione alla categoria di invalidi civili aspiranti al collocamento obbligatorio.

Nel documento di cui sopra sono indicate le figure professionali cui può essere adibito il soggetto interessato (sulla base dei titoli di studio acquisiti, competenze ed attitudini) ed è accompagnato altresì da un certificato rilasciato dalla ASL nel quale si riporta la diagnosi medica che giustifica la qualifica di disabile.

Consegnato il carteggio necessario al datore di lavoro, quest'ultimo, prima di procedere alla comunicazione telematica di assunzione attraverso il modello UNILAV, dovrà compilare un modulo predefinito per la richiesta di nulla osta al Centro per l'Impiego. In questo modulo occorre indicare i dati dell'azienda e quelli del dipendente e altresì la mansione per quale si intende reclutare quest'ultimo, la tipologia contrattuale nonché l'orario settimanale di lavoro.

La documentazione deve essere inviata esclusivamente tramite PEC all'indirizzo dell'ufficio di Servizio di Inserimento al lavoro dei Disabili (c.d. SILD) di competenza.

Le aziende sono esonerate temporaneamente dall'assunzione di invalidi civili nei casi di:

1. Ristrutturazione, riorganizzazione aziendale e interventi straordinari di integrazione salariale;
2. Aziende in stato di liquidazione/fallimento;
3. Aziende con contratto di solidarietà.

Detta sospensione può essere resa per un periodo non superiore a tre mesi e rinnovabile una sola volta nel corso dell'attività aziendale.

3. Le agevolazioni relative all'assunzione di disabili per l'anno 2018

Per il corrente anno restano ferme le disposizioni, già previste dalla Circolare INPS 99 del 13.06.2016, relative agli sgravi per l'assunzione dei soggetti disabili. Più precisamente, per il reclutamento di soggetti con invalidità compresa tra il 67 e il 79%, (queste percentuali sono sempre riferite alla riduzione di capacità lavorativa quantificata da un'ASL), il datore di lavoro ha diritto ad un Bonus – incentivo economico con riferimento alla retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali - pari al 35% per 36 mesi. Per i dipendenti aventi una riduzione della capacità lavorativa oltre il 79%, il Bonus di cui sopra è pari al 70% ed è valido anch'esso per 36 mesi. Nel caso di assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e/o psichica che comporti una menomazione sul lavoro stimata oltre il 45%, il datore di lavoro può fruire di un incentivo economico relativo alla retribuzione lorda mensile pari al 70% per 60 mesi (in questi casi la durata del contratto individuale di lavoro non può essere inferiore ai 12 mesi).

Le agevolazioni di cui al presente paragrafo sono attuabili sia per contratti di lavoro a tempo indeterminato sia per quelli a termine e riguardano sia il personale occupato a tempo pieno sia quello occupato a tempo parziale. Nel caso dei contratti di somministrazione, il beneficio economico in oggetto è volto a favore del soggetto utilizzatore e non dell'Agenzia del lavoro che recluta il dipendente.

Il datore di lavoro, prima di porre in essere in via telematica la richiesta di sgravio, deve possedere i seguenti requisiti:

1. Deve essere in regola con gli adempimenti contributivi (il DURC – Documento Unico di Regolarità contributiva deve risultare regolare), rispettare gli obblighi di Legge e i CCNL sottoscritti con i Sindacati di settore;
2. L'assunzione in oggetto deve comportare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati negli ultimi 12 mesi di attività (il calcolo si ricava dal confronto tra il numero medio dei dipendenti occupati nell'anno precedente rispetto a quello che viene in essere nell'anno successivo rispetto a detta nuova assunzione);
3. L'azienda non deve aver ricevuto (e poi rimborsato) aiuti statali e non essere in uno stato di crisi (come ad esempio le imprese in regime di Cassa Integrazione Straordinaria).

Il Bonus assunzioni per soggetti disabili è cumulabile con altre tipologie di sgravi a favore dell'azienda, quali ad esempio:

- Bonus disoccupati da un periodo pari o superiore a 12 mesi e di età pari o superiore a 50 anni;
- Bonus donne disoccupate senza lavoro da oltre 24 mesi (o da almeno 6 mesi se facenti parte di aree svantaggiate, quali ad esempio il Mezzogiorno);
- Il Bonus assunzioni Garanzia Giovani è cumulabile con lo sgravio di cui al presente paragrafo nel limite del 100% dei costi salariali (ovvero tutti gli oneri contributivi obbligatori).

Il Bonus disabili è invece non cumulabile con il Bonus Giovani Genitori e con quello relativo ai lavoratori percettori di NASPI. La richiesta di sgravio deve essere inoltrata dal datore di lavoro in via telematica nell'apposita sezione dedicata dal sito INPS (come sopra anticipato), indicando, nella modulistica di riferimento, i seguenti dati:

- Generalità del lavoratore disabile;
- Tipologia di disabilità;
- Tipologia di contratto di lavoro e durata;
- Imponibile lordo annuo.

Entro cinque giorni dalla trasmissione on line di questo modulo, l'INPS verifica l'attendibilità degli elementi inviati per poi inoltrare la ricevuta di avvenuta prenotazione all'incentivo.

Entro sette giorni dalla ricezione della documentazione di cui sopra, il datore di lavoro può espletare la comunicazione UNILAV.

Ai fini dello sgravio di cui in oggetto e onde evitare pesanti sanzioni in caso di ispezioni ministeriali è opportuno valutare attentamente tutti i singoli requisiti richiesti.



Campus estivo 2018: testimonianze

Come ormai consolidata consuetudine, il Campus organizzato da Agidae scandisce la ripresa delle attività con un importante momento di tempestivo aggiornamento, dato che, soprattutto in ambito scolastico, il mese di agosto porta tradizionalmente cambiamenti significativi.¹ E come ogni anno, oltre all'interesse per gli argomenti oggetto della formazione, partecipo volentieri per aver l'occasione di confrontarmi con i formatori ed i corsisti circa le problematiche che la vita lavorativa di tutti i giorni solleva.

È proprio questo il motivo per cui il Campus Agidae, a mio giudizio, offre una modalità formativa unica: la simultanea presenza di più corsi (quest'anno sette di-

versi ambiti formativi) consente un arricchimento specifico sull'argomento di maggior interesse, ma nei momenti conviviali o liberi, favorisce lo scambio di opinioni ed informazioni anche tra



S. Messa nella Basilica di Pompei

partecipanti a corsi diversi, allargando il limite dell'offerta formativa ben oltre quella del singolo corso a cui si prende parte.

Spesso, sul posto di lavoro, si tende ad analizzare i problemi filtrandoli attraverso l'ottica della gestione didattica, piuttosto che di quella amministrativa od economica, in relazione al proprio ruolo o comunque valutandoli con modalità autoreferenziali, rispetto alle scelte organizzative operate dal proprio istituto.

Il Campus invece è una settimana di confronto continuo, di scambio di opinioni

¹ Testimonianza di Gianluca Firmo - Responsabile amministrativo della Scuola Paritaria Santa Dorotea, Via Marsala 30, Brescia -, partecipante al Laboratorio "Il Modello organizzativo integrato da normativa su Sicurezza e privacy".

e procedure. Un'occasione per correggere errori o trovare conferme a quanto di buono si sta facendo e, contemporaneamente, iniziare con altri partecipanti collaborazioni trasversali (sia per ruolo che per Ente d'appartenenza) che spesso continuano dopo il termine del corso.

Sono profondamente convinto che il miglioramento continuo che tutti auspicano, non possa prescindere da questo tipo di relazioni, perché la vita (anche quella lavorativa) è un sistema dinamico e per essere in grado di reagire al cambiamento sono richieste un'elasticità e una capacità di adattamento che non possono essere garantite dalla competenza specifica di nessun singolo, bensì da un insieme di competenze condivise.

I primi a dimostrare elasticità sono gli stessi organizzatori del corso, che al manifestarsi di una curiosità comune a tutti i partecipanti, hanno ripensato la collocazione oraria degli interventi per consentire sessioni comuni sugli argomenti di maggior interesse.

Così, anche se la mia partecipazione di quest'anno aveva come obiettivo primario le implicazioni del Regolamento Europeo della Privacy e l'integrazione delle sue nuove disposizioni in un modello organizzativo, in sessione comune ho potuto avere maggiori chiarimenti anche riguardo al Decreto Dignità e partecipare al confronto diretto con il Ministro dell'Istruzione, dott. Bussetti.

C'è un altro aspetto molto positivo legato alla partecipazione al Campus, ma per certi versi anche molto ironico: solitamente parto con due-tre domande, ben precise, a cui intendo trovare una risposta grazie alla competenza delle persone che

sono direttamente coinvolte nella contrattazione nazionale (l'ambito che più da vicino mi riguarda), ed ogni volta ottengo le risposte che cerco. Chiare. Senza "se" e senza "ma"...

...però poi torno con molte più domande di quando sono partito! Domande generate dai nuovi apprendimenti, ma soprattutto dal continuo scambio di idee che la convivialità favorisce.

Direi che questo bisogno di avere nuove risposte è il modo migliore di creare i presupposti per una formazione continua.

E poi, quando ad incorniciare un'esperienza formativa, brillante ed unica nel nostro campo, c'è anche una bella location che rende ancora più piacevoli i momenti liberi, la fatica si sente meno.

Quest'anno, per esempio, partendo dal bellissimo hotel che era la nostra base operativa in Napoli, l'Agidae ha organizzato un'esclusiva visita a Pompei e una serata nella bellissima Sorrento (a proposito: a prua, sul battello, pare ci sia molta umidità...).

Così, come da proverbio, dopo il dovere è arrivato anche il piacere.

Adesso, però, è già tornato il dovere. Buon lavoro a tutti!

"Il Campus invece è una settimana di confronto continuo, di scambio di opinioni e procedure. Un'occasione per correggere errori o trovare conferme a quanto di buono si sta facendo..."

Con molto entusiasmo sono partita², insieme a due mie consorelle, alla volta di Napoli per partecipare al Campus estivo di formazione organizzato dall'Agidae. L'entusiasmo era dovuto alla voglia di vivere un'esperienza di formazione e aggiornamento, in un settore, quello socio-assistenziale, con cui sto prendendo più confidenza. Imparare cose nuove e/o essere confermata in idee e metodo è cosa che ritengo molto importante per continuare ad offrire, nel territorio, un servizio sempre più qualificato e aggiornato all'oggi della storia che siamo chiamati a vivere. Nell'intervento di presentazione del Campus, tenuto da Sr. M. Annunciata Vai, Presidente dell'Agidae Labor, ho ritrovato proprio questo concetto. La formazione dei propri collaboratori, della Comunità e dei dipendenti è una risorsa per la qualità delle nostre Opere. Non è più il tempo, in tutti i settori di attività, di andare con i nostri vecchi metodi, è necessario adeguarsi alla nuova realtà in tempi brevi. Pertanto la formazione continua e adeguata è una leva strategica per migliorare la competitività delle nostre attività.

Il breve, ma incisivo intervento di Sr. M. Annunciata, ha dato, a mio avviso, il "la" a tutto il corso, che è poi continuato, nei giorni a seguire con argomenti diversi, ma tutti assolutamente attuali e condotti da esperti del settore. Partecipando al corso: **"La gestione degli Istituti in un sistema organico di norme e responsabilità"**, mi è stato possibile osservare come l'Agidae, rispetto ad altri enti da me precedentemente conosciuti, offra ai propri associati un accompagnamento e una consulenza veramente qualificata su tutti i settori. È bello potersi sentire così seguiti, nello svolgimento del proprio servizio quotidiano, perché permette di lavorare con maggiore serenità e fiducia.

Con le Dott.se Bonifati e Dominici abbiamo affrontato il tema del nuovo CCNL e le maggiori novità che esso contiene, anche alla luce della ultimissima legislazione (Decreto Dignità) approntata dal nuovo Governo. L'esposizione degli argomenti, le spiegazioni e le risposte alle molteplici domande sono sempre state puntuali ed esaurienti, ma soprattutto, quello che ho apprezzato, sono state le esercitazioni pratiche a cui, in gruppo, siamo stati chiamati a dare soluzioni. Ciò permette di calare la teoria nella prassi che tutti affrontiamo nella gestione quotidiana delle nostre Opere.

Il Prof. G. Capoccia in seguito, con un linguaggio molto immediato ma non superficiale, ci ha parlato del risk management e delle responsabilità personali ed istituzionali. Un argomento chiave, secondo me, per poter gestire OGGI le nostre attività in maniera competitiva, o meglio, usando un termine che prediligiamo, in maniera veramente alternativa. Negli ultimi decenni assistiamo a



Esercitazioni di gruppo

² Testimonianza di Sr. Monica Cesaretti delle Suore Sacra Famiglia di Spoleto, partecipante al corso "La gestione degli Istituti in un sistema organico di norme e responsabilità".

cambiamenti rapidissimi della realtà, tutto ciò deve renderci attentissimi al contesto in cui siamo chiamati ad operare. Occorre procedere attraverso un metodo sistematico di pianificazione, azione, controllo e miglioramento. Le nostre risorse sono la formazione e il lavoro in équipe, che toglie il potere fine a se stesso e lo dà alla competenza.

È stato anche affrontato il tema della gestione economico-finanziaria del patrimonio degli enti davanti al cambiamento del sistema finanziario. Un tema che apre una finestra su un mondo vastissimo con cui in genere, noi religiosi, non abbiamo molta dimestichezza, e proprio per questo motivo da non trascurare.

Altro argomento è stato quello della sicurezza sul lavoro, con attenzione alla gestione dello stress e la necessità di creare un ambiente lavorativo che promuova l'appartenenza e la familiarità. Lavorare in condizioni migliori, favorisce anche la produttività.

Infine la nuova normativa sulla privacy e non ultimo il tema della questione fiscale per gli enti ecclesiastici con l'introduzione della fatturazione elettronica, sono stati gli argomenti conclusivi del nostro corso.

Questi giorni di formazione intensiva sono stati allietati anche da molti mo-

menti di condivisione relativi ai lavori di gruppo, alle gite e alle cene insieme che hanno notevolmente contribuito a creare un ambiente accogliente, semplice e familiare. Le gite, sempre di grande livello culturale, sono state dei buoni momenti di relax dall'intensività del corso. Ritengo questo connubio molto interessante, perché ci ha permesso di vivere un'esperienza formativa e culturale nel senso più ampio del termine, in cui cioè anche le relazioni e la visita a nuovi luoghi rientrano nel tema della cultura e della formazione.

In questo senso, credo, vada ricompreso anche l'ultimo incontro, nella sala dei Baroni, all'interno dello splendido complesso monumentale del Maschio Angioino (Castel Nuovo), con il Ministro dell'Istruzione

Marco Bussetti.

L'incontro verteva principalmente sul rapporto scuole paritarie e scuole statali che, come tutti sappiamo, presenta annose difficoltà. L'intervento del Ministro è stato breve, ma intenso, ricordando come l'amore verso i bambini, i ragazzi



Visita agli scavi di Pompei



Sala dei Baroni - Maschio Angioino, Napoli

e i giovani, è il nucleo principale da cui l'intera azione educativa prende le mosse e viene di giorno in giorno alimentata. Al Ministro, inoltre, è stato possibile rivolgere domande ed esprimere perplessità circa una parità che stenta ad essere realmente tale, auspicando una maggiore attenzione di questo nascente Governo su tali temi.

A conclusione di tutti i lavori, P. Franco Ciccimarra, Presidente dell'Agidae, a nome di tutti, ha espresso gioia e gratitudine per la presenza fra noi del Ministro, ritenendo questo incontro un importante punto di partenza per una fruttuosa e feconda collaborazione con le Istituzioni governative. Consco dell'impegno che il dialogo con le parti sociali e le Istituzioni esige, egli si è dimostrato molto fiducioso verso l'obiettivo del raggiungimento di un accordo, infondendo a tutti noi partecipanti rinnovato vigore ed entusiasmo nel continuare, nel quotidiano, ad offrire un servizio sempre più qualificato e alternativo.



Marco Conte



***Il piano di Assistenza Sanitaria Integrativa per Religiosi
Accordo AGIDAE - UNISALUTE.
Le garanzie ospedaliere***

In questo articolo proseguiamo nell'esame delle prestazioni previste dal Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa (A.S.I.R.), rivolto ai Religiosi e alle Religiose appartenenti agli Istituti iscritti all'AGIDAE.

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

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

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

Le garanzie sono operanti nei confronti di tutti i Religiosi della Comunità iscritta, senza limiti di età.

Le prestazioni saranno erogate anche per la cura di patologie già in corso al momento dell'iscrizione.



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

I soggetti iscrivibili sono:

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

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

Le prestazioni saranno erogate solo ed esclusivamente dalle strutture e dai medici convenzionati con la Compagnia Unisalute, previo contatto telefonico con la Centrale Operativa, che verificherà se i soggetti sono convenzionati per il Fondo AGIDAE. Il Piano sanitario è operante in caso di malattia e di infortunio avvenuto durante l'operatività del Piano stesso per le seguenti coperture:

Garanzie ospedaliere

- Ricovero e day hospital chirurgico in Istituto di cura;
- Ricovero e day hospital medico in Istituto di cura per gravi eventi morbosi;
- Day hospital chirurgico.

Garanzie extra ospedaliere

- Visite specialistiche e accertamenti diagnostici;
- Trattamenti fisioterapici riabilitativi solo a seguito di infortunio o post ricovero;
- Prestazioni odontoiatriche particolari;
- Odontoiatria/ortodonzia;
- Interventi chirurgici odontoiatrici extra ricovero.

Garanzie di sostegno

- Rimborso spese per la cura e l'assistenza dei Religiosi in stato di non

autosufficienza consolidata permanente.

Garanzie di prevenzione

- Rimborso prestazioni a tariffe agevolate;
- Servizi di consulenza e assistenza;
- Check up gratuiti.

In questo articolo analizziamo quanto previsto dalle Garanzie Ospedaliere.

LE GARANZIE OSPEDALIERE

Il massimale annuo a disposizione per ogni iscritto è di € 100.000 e le spese saranno a totale carico di Unisalute.

Qualora l'Isritto venga ricoverato per effettuare cure chirurgiche, può godere delle seguenti prestazioni:

- 1) spese sostenute nei 100 giorni precedenti il ricovero per visite specialistiche e accertamenti diagnostici, correlati al ricovero per intervento chirurgico;
- 2) spese di intervento: onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, diritti di sala operatoria e materiale di intervento, comprese le endoprotesi;
- 3) assistenza medica, medicinali e cure: prestazioni mediche e infermieristiche, consulenze medico-specialistiche, medicinali, esami, accertamenti diagnostici. I trattamenti fisioterapici e rieducativi sono compresi durante il periodo di ricovero;
- 4) rette di degenza: rimborso integrale delle spese di degenza, escluse le spese voluttuarie;
- 5) accompagnatore: spese per la retta di vitto ed alloggio dell'accompagnatore;

6) assistenza infermieristica privata individuale: rimborso con limite giornaliero di € 50 e con un limite temporale massimo di 30 giorni per ricovero;

7) post ricovero: spese sostenute nei 100 giorni successivi al ricovero per esami e accertamenti diagnostici, medicinali, prestazioni mediche, chirurgiche, trattamenti fisioterapici o rieducativi, cure termali, correlati al ricovero. Sono compresi in garanzia i medicinali prescritti dal medico curante all'atto delle dimissioni dall'Istituto di cura;

8) trapianto: spese sostenute per il prelievo sul donatore, sia deceduto sia vivente (accertamenti diagnostici, visite specialistiche, spese infermieristiche, trattamenti di riabilitazione). Sono inoltre rimborsate fino alla concorrenza del massimale prestato, le seguenti prestazioni:

- ricoveri senza intervento chirurgico determinato da "Grave evento morboso" (eventi quali: infarti, ictus, tumori, etc.).

Indennità sostitutiva: in assenza di richiesta di rimborso per spese effettuate durante il ricovero o per altra prestazione ad esso connessa, viene corrisposta un'indennità giornaliera di € 150 per un massimo di 90 giorni per evento e per anno assicurativo.

Segnaliamo che nella rivista "AGIDAE" numero 3 del bimestre maggio-giugno 2018 abbiamo esaminato le garanzie Extra-Ospedaliere e che nel prossimo numero approfondiremo le specifiche garanzie previste per le prestazioni odontoiatriche e ortodontiche, riconosciute dal Piano di Assistenza Integrativa per Religiosi (A.S.I.R.).

Matteo Gumiero



Le voci di spesa nelle fatture di energia elettrica e gas naturale

Dal 1° gennaio 2016 l'**Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA)** ha stabilito che le bollette dell'energia elettrica e del gas naturale devono necessariamente sottostare a una serie di criteri e imposizioni volte ad incrementare la chiarezza e la facilità di lettura delle fatture.

Con tale delibera si rende infatti obbligatorio che le fatture presentino in una pagina tutti gli elementi necessari per avere la piena comprensione dei costi e della tipologia del contratto. In questo modo ha preso vita quella che è stata definita la "bolletta 2.0", resa ancora più necessaria dal fatto che con la nascita del mercato libero ogni consumatore deve avere la possibilità di ottenere tutte le informazioni necessarie per conoscere le



voci di spesa in fattura e capire quanto sia effettivamente conveniente una determinata fornitura rispetto ad un'altra.

Per migliorare la confrontabilità delle fatture, l'Autorità ha anche stabilito uno standard per le voci di spesa, in modo tale che i diversi fornitori del mercato libero utilizzassero le stesse voci e le stesse denominazioni, pur avendo piena libertà nello scegliere l'aspetto e l'estetica delle fatture emesse, con l'obbligo però di inserire tutti i dati necessari decretati dall'Autorità.

Tra questi, per giungere ad una ancora maggiore semplicità di lettura, non vi sono più gli **elementi di dettaglio** di spesa, ovvero sia l'elenco dettagliato di tutte le voci che concorrono al totale finale della fattura. Tuttavia, qualsiasi utente che volesse maggiormente approfondire può richiedere la fattura con dettaglio alla società

fornitrice, che è tenuta a fornire tutti i dati. Questi, inoltre, vengono inviati automaticamente al consumatore anche in caso di controversie e di risposte a reclami.

Una delle più comuni osservazioni che sorgono istintivamente quando si legge l'importo su una fattura di energia elettrica o gas naturale verte su come si arrivi a pagare cifre apparentemente elevate rispetto ai consumi.

La voce relativa ai consumi è infatti solamente una parte limitata dell'importo finale di una fattura e concorre al totale con una percentuale che al massimo, in alcuni casi, può arrivare circa al 60%.

La parte restante della fattura è costituita da altre voci di spesa che il fornitore di energia elettrica o di gas naturale inserisce in bolletta per andare a coprire tutta una serie di costi ausiliari e imposte che mantengono in vita il sistema e che vanno infine inevitabilmente a incidere sulle tasche dei consumatori.

Se nelle fatture precedenti all'introduzione della "bolletta 2.0" le voci di spesa erano spesso caratterizzate dall'essere indicate con numerose sigle spesso dal significato oscuro, ora vengono accorpate in tre gruppi principali che certamente hanno nomi maggiormente chiari per il consumatore, anche se al loro interno comprendono tutta una serie di fattori che concorrono alla somma finale.

Le voci di spesa principali di una fattura di energia elettrica o gas naturale, dunque, sono:

- Spesa per la materia energia/spesa per la materia gas naturale;
- Spesa per il trasporto e la gestione del contatore;
- Spesa per oneri di sistema.

Andremo ora ad analizzare queste voci per capire in realtà cosa racchiudono.

Spesa per la materia energia/gas naturale

Si tratta della voce che comprende gli importi fatturati relativamente alle diverse attività svolte dal fornitore per acquistare e vendere l'energia elettrica o il gas naturale al cliente finale e costituisce la componente che è effettivamente proporzionale ai consumi.

Nelle fatture di energia elettrica questa voce comprende le voci relative all'acquisto della corrente elettrica, al suo dispacciamento e alla commercializzazione al dettaglio. Nel dettaglio si compone di una quota fissa ed una quota energia a consumo, il cui prezzo può essere differenziato in fasce orarie per utenze con contatore elettronico.

All'interno della voce "Spesa per la materia energia" in particolare si vuole sottolineare la presenza delle voci:

- **Prezzo dell'energia (PE):** corrisponde al costo per l'acquisto dell'energia elettrica comprensivo delle perdite sulle reti di trasmissione e di distribuzione. Per il servizio di maggior tutela, le perdite sono incluse nel prezzo dell'energia mentre per il mercato libero sono indicate in una voce separata.
- **Prezzo del dispacciamento (PD):** relativo alle attività necessarie per mantenere in ogni istante il perfetto equilibrio nella rete elettrica tra l'energia prodotta e quella consumata. Tale componente è un onere dovuto direttamente dal cliente finale al gestore della rete.
- **Prezzo di commercializzazione e vendita (PCV):** relativo alle spese necessarie per la gestione dei clienti.
- **Prezzo di perequazione energia (PPE):** questa componente è prevista solo nel servizio di maggior tutela e serve a coprire la differenza tra le spese effettive di acquisto e dispacciamento dell'energia dell'Acquirente Unico e quanto pagato dai clienti.

Per quanto riguarda il gas naturale, invece, la voce comprende oltre la materia prima gas, anche la copertura dei rischi commerciali, la commercializzazione e la rinegoziazione dei contratti.



Spesa per il trasporto e la gestione del contatore

Comprende gli importi fatturati per le diverse attività che consentono ai venditori di consegnare ai clienti finali l'energia elettrica o il gas naturale, e copre i costi per le attività di trasporto, distribuzione e misura.

Per trasporto e distribuzione si intende il trasferimento della materia prima presso l'utenza che la deve utilizzare, che si concretizza nella realtà attraverso la trasmissione (a livello nazionale) dell'energia elettrica sulle reti del sistema elettrico o il trasporto del gas naturale attraverso i gasdotti, e successivamente nel farla arrivare fisicamente (distribuzione locale) all'utente finale. A questi costi si aggiungono quelli per la gestione e lettura dei contatori.

Questa quota per l'energia elettrica è uniformemente applicata e stabilita dall'Autorità ed è costituita da una quota fissa (€/anno), indipendente dai consumi, una quota potenza (€/kW/anno), che è proporzionale alla potenza impegnata (ovverosia il livello di potenza richiesta indicata sul contratto) e una quota energia (€/kWh) proporzionale ai consumi. Per il gas naturale, invece, si hanno solamente la quota fissa (€/anno) e la quota energia (€/smc).

Spesa per oneri di sistema

Gli oneri di sistema costituiscono un insieme di importi fatturati relativamente a corrispettivi per la copertura dei costi caratterizzati dall'avere **interesse generale** per tutto il sistema elettrico/gas. Per questo motivo questo pagamento è suddiviso fra tutti gli utenti finali del sistema. Possono variare su base trimestrale ma in ogni caso rimangono fissati dall'Autorità per tutti i diversi fornitori del mercato.

Esempi di questi costi di interesse generale sono:

- per la fattura di energia elettrica la dismissione e messa in sicurezza delle centrali nucleari, il sostegno alla ricerca in campo energetico, le agevolazioni per il sistema ferroviario e per le imprese ad alto fabbisogno di energia, gli incentivi per le fonti rinnovabili e per il risparmio energetico, il bonus elettrico per gli utenti meno abbienti;
- per la fattura di gas naturale le componenti relative al risparmio energetico, per la compensazione dei costi di commercializzazione, per il recupero degli oneri di morosità.

In entrambi i casi questa spesa si compone di una quota fissa ed una quota energia, che varia proporzionalmente al consumo.

A queste tre voci principali andranno poi ad aggiungersi l'imposta erariale di consumo e l'IVA. Possono inoltre essere presenti in fattura i **ricalcoli (conguagli)**.

Questi sono relativi ad importi già pagati in fatture precedenti e vengono calcolati a seguito di modifiche nella lettura dei consumi o verifiche di consumi effettive per fatture emesse su consumi stimati (quando cioè, in mancanza dei dati rilevati, si ipotizzano i consumi di un cliente in un determinato periodo sulla base dei consumi storici del cliente).

Per tali motivi gli importi precedentemente calcolati non sono più attendibili e dunque devono essere ricalcolati comportando, in base al segno, un saldo a credito oppure un ulteriore addebito per il consumatore.

Nella sua sinteticità la bolletta 2.0 è una miniera di informazioni. Nel caso abbiate dei dubbi e riteniate che la vostra fattura dell'energia elettrica o del gas naturale sia troppo cara, non sia in regola o vi siano stati addebitati consumi non dovuti, potete rivolgervi ad **AGIDAE OPERA** per una consulenza gratuita. **AGIDAE OPERA** provvederà a esaminare le vostre bollette e a verificare l'effettiva convenienza delle vostre tariffe con una comparazione.

NOVITA' NORMATIVE DAL MONDO DELL'ENERGIA

✓ **La fine della maggior tutela slitta ulteriormente**

*Viene rinviata ancora una volta la riforma che obbliga il passaggio al mercato libero per le utenze ancora servite dal regime di maggior tutela disposto dall'Autorità. Dopo una lunga serie di proroghe, il passaggio obbligatorio al libero mercato dell'energia elettrica e del gas era stato previsto per luglio 2019, ma un emendamento dell'attuale Governo ha disposto un nuovo rinvio della Riforma, che slitta al **1° luglio 2020**.*

La decisione è stata presa soprattutto a causa del ritardo del processo di implementazione della riforma che manca ancora di un decreto attuativo da parte del Ministero dello sviluppo economico; inoltre, la maggioranza di Governo ha evidenziato perplessità sulle modalità di passaggio obbligato al mercato libero per tutti quegli utenti (che sono ancora il 60% del totale) che ancora appartengono al mercato tutelato e sulla ancora non sufficiente chiarezza delle offerte.

✓ **Obbligo della data di spedizione sulla bolletta**

Per tutelare gli utenti che si trovano a dover pagare fatture in ritardo a causa di mancato recapito delle bollette è stato disposto, a partire dal 2019, l'obbligo che sulle fatture venga indicata la data di spedizione.

Tale disposizione è frutto di una delibera dall'AGCOM (Autorità Garante delle Comunicazioni) secondo cui l'indicazione della data è l'unica soluzione che può consentire all'utente finale di individuare le responsabilità di eventuali ritardi nel recapito delle bollette.



Obbligo di pagamento delle retribuzioni con strumenti tracciabili.

Ulteriori chiarimenti

(Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 7369/2018)

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la Nota n. 7369 del 10 settembre 2018 con cui offre ulteriori chiarimenti **sull'obbligo di pagamento delle retribuzioni con strumenti tracciabili**. L'Ispettorato precisa che è rimessa alla valutazione del personale ispettivo, sulla base delle circostanze del caso concreto e degli elementi acquisiti in sede di accertamento, l'attivazione delle procedure ispettive descritte nella Nota. Viene precisato che l'utilizzo di strumenti tracciabili non è obbligatorio per la corresponsione di somme dovute a diverso titolo, quali ad esempio quelle imputabili a spese che i lavoratori sostengono nell'interesse del datore di lavoro e nell'esecuzione della prestazione (ad esempio: **anticipi e/o rimborso spese di viaggio, vitto, alloggio**), che potranno, quindi, continuare ad essere corrisposte in contanti. Per quanto riguarda l'indennità di trasferta, in considerazione della natura "mista" della stessa (risarcitoria e retributiva solo quando superi un determinato

importo ed abbia determinate caratteristiche), si ritiene comunque necessario ricomprendere le relative somme nell'ambito degli obblighi di tracciabilità, diversamente da quello che avviene rispetto a somme versate esclusivamente a titolo di rimborso (chiaramente documentato) che hanno natura solo restitutoria. Per quanto riguarda il pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento, l'INL ritiene conforme alla ratio della disposizione anche l'ipotesi in cui il pagamento delle retribuzioni venga effettuato al lavoratore in contanti presso lo sportello bancario ove il datore di lavoro abbia aperto e risulti intestatario di un conto corrente o conto di pagamento ordinario soggetto alle dovute registrazioni.

Pubblichiamo di seguito il testo integrale della Nota n. 7369/2018.



Nota 10 settembre 2018, n. 7369

Oggetto: art. 1, commi 910 - 913, della Legge 27 dicembre 2017 n. 205 – precisazioni a nota n. 4538 del 22 maggio 2018 e successiva nota integrativa n. 5828 del 4 luglio 2018 – indicazioni operative al personale ispettivo.

Facendo seguito alle precedenti note sulla disciplina di cui all’oggetto, questo Ispettorato fornisce le seguenti indicazioni operative – concordate con l’Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e condivise con l’Associazione Bancaria Italiana (ABI) – in ordine alle modalità di verifica dell’osservanza degli obblighi, introdotti dall’art. 1, commi 910 - 913, L. n. 205/2017 e dell’effettività dei pagamenti realizzati mediante gli strumenti ivi indicati.

Si rappresenta, sin da subito, che è rimessa alla valutazione del personale ispettivo, sulla base delle circostanze del caso concreto e degli elementi acquisiti in sede di accertamento, l’attivazione delle procedure di seguito descritte.

Preliminarmente appare opportuno ritornare sul **campo di applicazione della disciplina in esame**, evidenziando come il divieto di pagamento in contanti riguarda ciascun elemento della **retribuzione ed ogni anticipo della stessa**.

Atteso il tenore letterale della disposizione, gli strumenti di pagamento espressamente elencati alle lettere da *a)* a *d)* del comma 910, si riferiscono soltanto alle somme erogate a titolo di retribuzione, pertanto **l’utilizzo di detti strumenti non è obbligatorio per la corresponsione di somme dovute a diverso titolo**, quali ad esempio quelle imputabili a spese che i lavoratori sostengono nell’interesse del datore di lavoro e nell’esecuzione della prestazione (es: anticipi e/o rimborso spese di viaggio, vitto, alloggio), che potranno, quindi, continuare ad essere corrisposte in contanti.

Per quanto riguarda l’indennità di trasferta, in considerazione della natura “mista” della stessa (risarcitoria e retributiva solo quando superi un determinato importo ed abbia determinate caratteristiche), si ritiene comunque necessario ricomprendere le relative somme nell’ambito degli obblighi di tracciabilità, diversamente da quello che avviene rispetto a somme versate esclusivamente a titolo di rimborso (chiaramente documentato) che hanno natura solo restitutoria.

Ciò in quanto rientra nella *ratio* della disposizione in esame mettere in condizione il personale ispettivo di verificare gli effettivi importi versati al lavoratore “forfettariamente”, anche al fine di verificare il rispetto dei limiti di imponibilità fiscale e contributiva previsti dalla disciplina in materia di trasferte (art. 51, comma 5, del TUIR).

Per quanto riguarda, poi, gli strumenti di pagamento di cui alla lettera *c)* del comma 910 – *“pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento”* – nel rammentare che l’obbligo non trova applicazione alle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del

D.lgs. n. 165/2001, si ritiene conforme alla *ratio* della disposizione anche l'ipotesi in cui il **pagamento delle retribuzioni venga effettuato al lavoratore in contanti presso lo sportello bancario ove il datore di lavoro abbia aperto e risulti intestatario di un conto corrente o conto di pagamento ordinario soggetto alle dovute registrazioni.**

In tal caso, infatti, appare comunque assicurata la finalità antielusiva della norma, tenuto conto che il pagamento è effettuato dalla banca e risulta sempre tracciabile anche ai fini di una possibile verifica da parte degli organi di vigilanza. Del resto, tale strumento non è espressamente indicato ma neanche esplicitamente escluso dalla formulazione del comma 910.

Pertanto, l'esplicito riferimento al solo "*conto corrente di tesoreria*" non comporta che l'eventuale pagamento effettuato su conto corrente ordinario possa ritenersi illecito e come tale sanzionabile ex art. 1, comma 913.

In relazione, infine, alla lettera d) del comma 910 (*emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato*), a parere di questa Direzione centrale **il pagamento delle retribuzioni con lo strumento del "vaglia postale" può rientrare in tale ambito**, sempreché siano rispettate le condizioni e le modalità di cui all'art. 49, commi 7 e 8, del D.Lgs. n. 231/2007 – ai sensi dei quali "*gli assegni circolari, vaglia postali e cambiari sono emessi con l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità*" e "*il rilascio di assegni circolari, vaglia postali e cambiari, di importo inferiore a 1.000 euro può essere richiesto, per iscritto, dal cliente senza la clausola di non trasferibilità*" – e vengano esplicitati nella causale i dati essenziali dell'operazione (indicazione del datore di lavoro che effettua il versamento e del lavoratore/beneficiario, data ed importo dell'operazione ed il mese di riferimento della retribuzione).

Modalità per effettuare le verifiche presso gli Istituti di credito

Le verifiche spettive sono, innanzitutto, volte ad escludere la corresponsione della retribuzione in contanti direttamente al lavoratore, attraverso l'acquisizione di prove anche documentali attestanti l'utilizzo degli strumenti di pagamento di cui al comma 910.

Nell'ipotesi in cui risulti dubbia l'effettiva corresponsione della retribuzione attraverso tali strumenti, gli organi di vigilanza possono procedere ad un controllo ulteriore che si differenzia nelle modalità in base al sistema di pagamento adottato. In particolare:

a. Bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore

Nelle ipotesi in cui il pagamento della retribuzione o di parte di essa avvenga con le modalità previste dalla **lettera a)** del comma 910, l'istanza di verifica di codesti Uffici va indirizzata alla filiale dell'Istituto di credito ove è acceso il c/c del datore di lavoro, identificato mediante IBAN, dal quale è stato disposto il bonifico.

A tal fine, l'istanza dell'Ufficio dovrà indicare i codici IBAN identificativi dei conti presso i quali i lavoratori (beneficiari del bonifico) hanno richiesto l'accredito degli stipendi. Invece, nel caso in cui, il lavoratore abbia dato, per iscritto, indicazione di accreditare le somme su conto corrente intestato a soggetto diverso, alla banca dovranno essere comunicati i dati (nome e cognome e IBAN) dei titolari dei relativi conti.

In proposito si fa presente che la banca del datore di lavoro potrà verificare se nel periodo di riferimento sono stati disposti ordini di bonifico in favore del/i codice/i IBAN indicati e restituire, per ciascun bonifico, le seguenti informazioni: data di regolamento; codice identificativo dell'operazione (TRN-Transaction Reference Number, anche noto come CRO-Codice Riferimento Operazione); importo.

La banca ordinante può confermare l'avvenuta esecuzione e il regolamento del bonifico in favore dei codici IBAN indicati e segnalare l'eventuale storno dell'operazione, ricevibile entro il terzo giorno lavorativo successivo a quello di esecuzione. La banca non può invece dare certezza circa la definitività del pagamento, stante le possibili ipotesi di richiamo del bonifico, che intervengono anche a notevole distanza di tempo.

b. Strumenti di pagamento elettronici

Nelle ipotesi in cui il pagamento della retribuzione o di parte di essa avvenga con la modalità prevista dalla **lettera b)** del comma 910, art 1 L. n. 205/2017, gli Uffici dovranno fornire alla banca del datore di lavoro le stesse informazioni previste per i pagamenti eseguiti a mezzo bonifico (codice IBAN del beneficiario) e riceveranno dalla stessa le informazioni sopraindicate. I pagamenti effettuati in favore di una **carta di pagamento dotata di IBAN** vengono infatti eseguiti dalle banche tramite bonifico.

Il versamento dello stipendio su una **carta prepagata non dotata di IBAN** si realizza invece mediante un'operazione di ricarica della carta stessa. L'avvenuto pagamento può, in questo caso, come già indicato nella nota integrativa n. 5828 del 4 luglio 2018, essere dimostrato unicamente dal datore di lavoro esibendo la ricevuta rilasciata dalla Banca che ha emesso la carta (*banca issuer*), nella quale sono riportate data ed importo della ricarica.

c. Pagamento in contanti attraverso conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento e attraverso conto corrente/conto di pagamento ordinario

Nei casi di pagamento ai sensi dell'art. 1, comma 910, **lettera c)**, codesti Uffici dovranno comunicare alla banca del datore di lavoro il codice fiscale e i dati anagrafici (nome e cognome) dei lavoratori. La banca, svolte le opportune verifiche, può segnalare quanto segue:

- il lavoratore ha riscosso le somme, specificando data e importo erogato;
- la retribuzione è stata messa a disposizione ma il lavoratore non ha ancora provveduto al ritiro delle somme;
- le somme messe a disposizione sono state restituite al datore di lavoro per superamento dei termini di giacenza (solitamente le somme sono a disposizione per un periodo di tempo limitato, ad es. 30 o 60 giorni).

d. Emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato - lettera d)

- Nelle ipotesi di versamento tramite **assegni bancari** gli Uffici potranno chiedere evidenza degli stessi, tratti e pagati sul conto del datore di lavoro, in un determinato periodo di tempo.

In particolare, specificando nell'istanza il numero dell'assegno consegnato al lavoratore, l'Istituto di credito del datore di lavoro potrà fornire le seguenti informazioni: importo, codice ABI e codice CAB della banca che ha negoziato l'assegno (cioè quella presso la quale l'assegno è stato versato per l'incasso), data pagamento, eventuale esito dell'assegno. Si precisa che l'Istituto di credito del datore di lavoro può non conoscere il soggetto in favore del quale l'assegno è stato emesso e pagato (qualora l'assegno sia passibile di girata – importo inferiore a 1.000 euro – il beneficiario potrebbe essere diverso dal soggetto che ha incassato il titolo).

Inoltre, laddove si rendesse necessario, sulla base delle informazioni ricevute dall'Istituto di credito del datore di lavoro, in particolare grazie ai codici ABI e CAB della banca negoziatrice, il personale ispettivo potrà rivolgere a quest'ultima un'istanza per avere indicazioni sul soggetto che ha versato ed incassato l'assegno. Ai fini della verifica gli Uffici devono comunicare all'Istituto negoziatore il numero dell'assegno.

Al riguardo si segnala che, qualora i codici ABI e CAB della banca negoziatrice siano stati forniti con puntualità dal lavoratore, il personale ispettivo può interrogare direttamente quest'ultima banca.

- Laddove il pagamento della retribuzione sia effettuato a mezzo **assegno circolare** di cui il datore di lavoro abbia fatto richiesta di emissione presso una banca (ove intrattiene un rapporto di conto ovvero abbia versato delle somme), quest'ultima – in aggiunta alle informazioni sopra indicate per gli assegni bancari – potrà fornire evidenza del beneficiario in favore del quale il titolo è stato emesso. Anche in questo caso gli Uffici richiedenti la verifica dovranno fornire all'Istituto di credito gli estremi del numero identificativo dell'assegno circolare.

In ordine ai pagamenti mediante assegno bancario o mediante assegno circolare, nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia fornito al personale ispettivo alcuna prova dell'emissione di tali titoli, **si ritiene che ciò, di per sé, integri l'illecito di cui al comma 913**. Tuttavia, qualora da altri elementi risulti la possibilità di un pagamento eseguito a mezzo assegno e sia necessario procedere ad ulteriori approfondimenti, la banca a cui la richiesta è rivolta (banca del datore di lavoro o banca richiesta di emettere l'assegno circolare) potrà fornire indicazioni sugli assegni che, nel periodo considerato, sono stati tratti sul conto del datore di lavoro o richiesti di emissione. Si fa presente che detti assegni possono riferirsi non solo al pagamento delle retribuzioni ma anche ad altri pagamenti effettuati dal datore di lavoro (ad es. per forniture merci o altro).

Al fine di garantire la certezza delle comunicazioni e dei tempi, la richiesta da parte del personale ispettivo nei confronti degli Istituti di credito deve avvenire, tramite il fac-simile allegato (fornito con note esplicative che si avrà cura di eliminare) e preferibilmente a mezzo PEC, **direttamente alla filiale presso la quale il datore di lavoro intrattiene i rapporti di conto a valere sui quali è stato effettuato il pagamento con bonifico, strumenti di pagamento elettronico o in contanti**.

In caso di pagamento mediante assegni, come sopra anticipato, laddove il lavoratore abbia indicato al personale ispettivo la banca (codici ABI e CAB) presso la quale l'assegno è stato versato, sarà possibile interrogare direttamente tale banca (negoziatrice dell'assegno).

La risposta da parte dell'Istituto di credito potrà intervenire entro i termini di volta in volta definiti tra banca e l'ITL (di norma non inferiori a 30 giorni) in relazione al tipo di accertamento, al periodo di riferimento dell'indagine e alla quantità di informazioni richieste.

In ogni caso, si precisa che gli organi di vigilanza dovranno aver cura di conservare il mezzo di trasmissione della richiesta effettuata, con attestazione della data di invio e di ricezione, considerato che tale data assume rilevanza nell'ambito del procedimento istruttorio, anche ai fini della decorrenza o eventuale interruzione dei termini previsti dall'articolo 14 della L. n. 689/1981. Si evidenzia, infine, che laddove il personale ispettivo abbia riscontrato pagamenti in contanti per un importo stipendiale mensile complessivamente pari o superiore a € 3.000, si configura, altresì, la violazione dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2007 che andrà segnalata, ai sensi del successivo art. 51, comma 1, alle Ragionerie Territoriali dello Stato competenti in base al luogo ove è avvenuto il pagamento o, se ignoto, in base al luogo di accertamento, ai fini della contestazione, da parte degli organi competenti, dell'illecito amministrativo di cui al successivo art. 58.

IL DIRETTORE CENTRALE
(Dott. Danilo Papa)

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	06/85457201	Federica Proietti	Progetti formativi
Martedì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 - 14.00	06/85457201	Federica Proietti	Progetti formativi
Mercoledì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 - 14.00	06/85457201	Federica Proietti	Progetti formativi
	AGIDAE - Roma	14.30 - 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 - 14.00	06/85457201	Federica Proietti	Progetti formativi
	AGIDAE - Roma	14.30 - 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 - 13.00	06/85457201	Federica Proietti	Progetti formativi
		13.30 - 17.30			
	AGIDAE - Roma	14.30 - 17.30	06/85457101	Armando Montemarano	Legale
				Janua Broker SpA	Assicurativa

CERTIFICAZIONE QUALITA' UNI EN ISO 9001

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

AGIDAE OPERA

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



FONDAZIONE AGIDAE LABOR:
lo sviluppo delle professionalità
negli Istituti religiosi



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



AGIQUALITAS

(Certificazione ISO 9001)

il nuovo valore aggiunto
delle Certificazioni di Qualità

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



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

AGIDAE ASSOCIAZIONE
GESTORI
ISTITUTI
DIPENDENTI
AUTORITÀ
ECCLESIASTICA