

AGIDAE

● RIVISTA BIMESTRALE
● DI FORMAZIONE
● E AGGIORNAMENTO

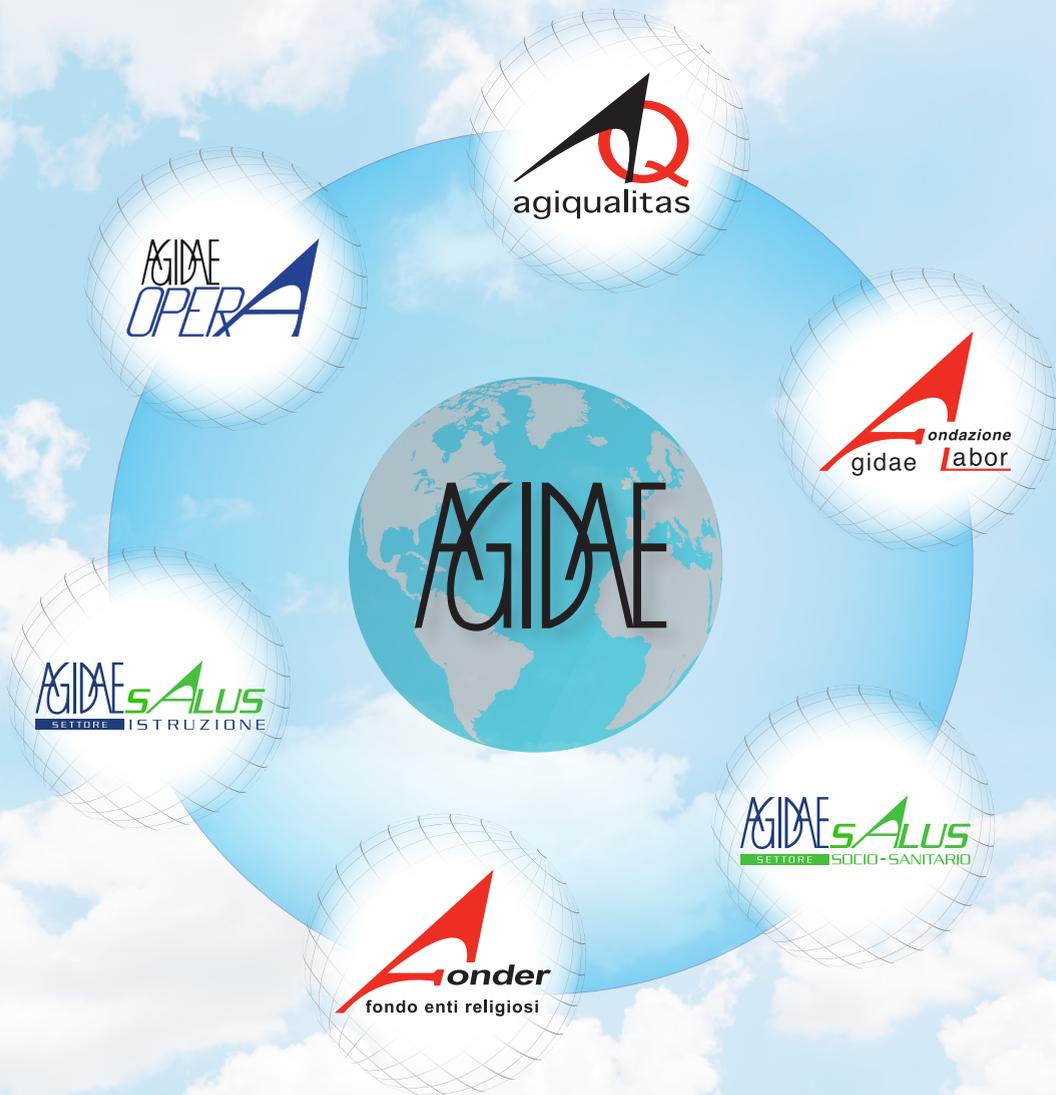
- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

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

● PER GLI ENTI NON PROFIT

● ANNO XI
● LUGLIO / AGOSTO
● 2020

4



AGIDAE - Sede Nazionale

Via V. Bellini 10 - 00198 Roma

Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111 - agidae@agidae.it - www.agidae.it

AGIDAE
**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

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

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla
Giorgio Capoccia
Isabella Ayme
Nicola Galotta
Francesco Macrì
Armando Montemarano
Emanuele Montemarano
Paolo Saraceno
Maria Annunciata Vai
Nicola Mercurio

*Registrazione Tribunale di Roma
n. 328 del 5-08-2010.
Poste Italiane S.p.A.
Spedizione in
Abbonamento Postale
70 % - C/RM/DCB*

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

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL' AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra
Presidente

Sr. Teresita Moiraghi
Vice Presidente

Fr. Bernardino Lorenzini
Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla
Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai
Tesoriere

anno XI - N. 4
Luglio | Agosto 2020

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

Presentazione

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

L'**AGIDAE** stipula:

⇒ il CCNL Scuola con le OO.SS.:

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

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

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

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

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

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

Iscrizioni

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

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

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

Quote associative 2020

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

Variazioni e disdette

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

EDITORIALE



- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

VITA ASSOCIATIVA



- 8** Assemblea annuale AGIDAE 2020. La relazione della Segretaria nazionale
Sr. Emanuela Brambilla

OSSERVATORIO



- 35** Legge 17 luglio 2020 n.77 di conversione del Decreto Legge "Rilancio"

ARTICOLI



- 40** Ammortizzatori sociali e blocco dei licenziamenti. Le questioni aperte
Ida Bonifati
- 46** La sottoscrizione della pagella scolastica nell'ambito delle scuole paritarie
Antonio Ivan Natali

SENTENZE UTILI



- 50** Jobs Act: incostituzionale l'indennità risarcitoria legata ai vizi di motivazione del licenziamento (Corte Cost. sent. 16 luglio 2020 n.150)

PRASSI AMMINISTRATIVE



- 52** INPS: Ammortizzatori sociali Covid-19. Calcolo delle settimane fruitive
(Inps circ. 84/2020)

- 64** Consulenza AGIDAE

P. Francesco Ciccimarra



Il 31 gennaio 2020 il Governo aveva decretato lo stato di emergenza per sei mesi, con scadenza quindi al 31 luglio, a motivo della diffusione del Covid 19. Tutti ricordano le mille vicissitudini di questo terribile semestre nero, che ha messo a dura prova non soltanto le capacità tecniche, organizzative, economiche dell'intero Paese, ma contestualmente ha comportato una innegabile restrizione di spazi di libertà dei cittadini, costretti a vedersi rinchiusi, soprattutto nei primi tempi, nelle proprie case, nelle proprie città, fuori dagli ambienti di lavoro, ecc.. Si è trattato di una esperienza unica, destinata a rimanere nella memoria di tutti e di ciascuno, giustificata solo in parte dalla necessità di arginare e sconfinare la diffusione di un virus letale del quale a tutt'oggi non si è riusciti a individuare esattamente le origini, le caratteristiche, le reali potenzialità distruttive che hanno causato centinaia di migliaia di morti. Oggi il sistema sanitario italiano sembra essersi attrezzato adeguatamente, sia a livello di conoscenze sia a livello di organizzazione, per rintuzzare eventuali ed inattesi ritorni del virus. La popolazione ha riacquisito uno standard di normalità di vita e di comportamenti che aiutano a dimenticare immagini e situazioni incancellabili: chiese piene di bare, cimiteri al limite del collasso, processioni di salme veicolate da camion militari verso strutture crematorie, esercito e forze di polizia schierati lungo l'intero territorio nazionale, droni in volo a scoprire eventuali evasori delle norme di sicurezza. Scene che non vorremmo più rivedere e neppure pensarle come semplice ipotesi di rifattibilità. Per questo ci sembra se non altro eccessiva la richiesta del Governo di prolungare fino al 31 di ottobre lo stato di emergenza, una condizione giuridica generale che ha consentito quanto sopra descritto. Senato e Camera dei Deputati hanno dato parere favorevole a tale richiesta, pur abbreviando al 15 di ottobre i termini della richiesta. Prevenire una possibile restrizione delle libertà costituzionali, nonché una prassi derogatoria alla legislazione ordinaria, sulla base di semplici quanto indimostrate e scientificamente dibattute ipotesi di pericolosità del fattore virus appare un approccio tecnicamente border line.

Il 17 luglio il Parlamento ha convertito in legge il DL 17 marzo 2020 n. 34/2020, noto come decreto "Rilancio". La legge di conversione, L. 17 luglio 2020 n. 77, 266 articoli, ha introdotto parecchie novità rispetto al testo iniziale, novità che hanno riguardato alcuni aspetti peculiari delle nostre attività. Ci limitiamo qui ad alcuni aspetti:

La scuola: alla scuola paritaria è stato riconosciuto (art. 233) un contributo straordinario pari a 300 milioni di euro **"a titolo di sostegno economico in relazione alla riduzione o al mancato versamento delle rette o delle compartecipazioni comunque denominate, da parte dei fruitori, determinato dalla sospensione dei servizi in presenza a seguito delle misure adottate per contrastare la diffusione del COVID-19"**.

Il Parlamento ha raddoppiato lo stanziamento previsto nel decreto legge. Si tratta di un contributo che sarà ripartito per regioni e successivamente distribuito "in proporzione al numero degli alunni iscritti nelle istituzioni scolastiche paritarie di cui al precedente periodo. Gli uffici scolastici regionali provvedono al successivo riparto in favore delle istituzioni scolastiche paritarie primarie e secondarie in proporzione al numero di alunni iscritti nell'anno scolastico 2019/2020, compresi i servizi educativi autorizzati". Il testo della legge è chiaro nelle quantità e nelle modalità che seguiranno in fase applicativa.

- a) **Il lavoro: Cassa integrazione in deroga e FIS:** il periodo, è stato, anche su formale richiesta dell'Agidae, unificato a 18 settimane, già nel DL 52/2020, e recepito nella legge di conversione; ciò ha consentito agli istituti di beneficiare di 4 settimane aggiuntive alle 5 inizialmente previste.
- b) **Il lavoro: Divieto di licenziamento:** fino al 17 agosto è confermato il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 80) così come sono sospese tutte le procedure per i licenziamenti collettivi. E' ben vero che lo Stato copre i costi gestionali con la Cassa integrazione in deroga o il FIS ma non si comprende la illogicità di rapporto di lavoro che prosegue in una attività già chiusa. In questa situazione auspichiamo che i futuri provvedimenti facciano chiarezza per queste situazioni a dir poco surreali: sarebbe sufficiente spostare la tutela del lavoratore in un altro ambito previdenziale.
- c) **Il lavoro: Proroga dei contratti a termine:** Si è decisa, art. 93, la proroga automatica di tutti i contratti a tempo determinato per una "durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa...in conseguenza dell'emergenza epidemiologia dovuta a COVID 19". Anche su questo tempo non mancano contraddizioni operative soprattutto quando la proroga va a confondersi con periodi di inattività: che senso ha, ad esempio, prorogare un contratto di un doposcuolista quando la scuola è chiusa? Che senso ha prorogare un contratto a termine di sostituzione di una lavoratrice in maternità quando la stessa è rientrata in servizio? Si tratta di una normativa da puntualizzare meglio.

Il **"Decreto di agosto"**. Con la proroga dello **stato di emergenza** il Governo si prepara ad emanare nuove misure per sostenere la difficile situazione del Paese: cassa integrazione al 31 dicembre e corrispondente periodo di blocco dei licenziamenti, **smart working** (speriamo proprio di no!), rinvii fiscali, ecc.. Auspichiamo vivamente che siano predisposte misure e finanziamenti in grado di sostenere la ripartenza delle attività e la ripresa dell'occupazione evitando finanziamenti a pioggia non legati a prestazioni lavorative se non in casi di drammatica necessità. Non si ha bisogno di un assistenzialismo innecessario ma di un sistema-Paese fondato sul lavoro, come afferma la nostra Costituzione. Buona estate.

AVVIO ANNO SCOLASTICO 2020-2021

disponibilità aule didattiche

Il MINISTERO DELL'ISTRUZIONE a causa di una carenza di aule didattiche per la scuola statale dovuta al distanziamento imposto dalla normativa COVID19 ha chiesto all' AGIDAE una collaborazione per il reperimento di aule e spazi didattici per l'avvio del prossimo anno scolastico.

I gestori che fossero interessati a questa iniziativa e disposti a rendere disponibili spazi e aule didattiche non utilizzati possono compilare il presente modulo i cui dati saranno trasmessi al MI per gli adempimenti necessari. Il costo dell'affitto delle aule sarà coperto dal Ministero dell'Istruzione, calcolato sulla base di parametri indicati in un apposito provvedimento. Si tratta di un evento che rafforza le sinergie all'interno del Sistema Nazionale dell'Istruzione per un servizio reso all'intera comunità del Paese.

*I campi contrassegnati con * sono obbligatori*

Dati dell'Istituto / Scuola	
Nome dell'Istituto*	
Codice Meccanografico*	
Indirizzo / Via*	
Regione*	
Provincia*	
Comune*	
CAP*	
Informazioni di contatto	
Email*	
Telefono*	

Informazioni sulle Aule

Scuola dell'infanzia

Numero di aule per la scuola dell'infanzia (10 alunni)*

Numero di aule per la scuola dell'infanzia (15 alunni)*

Numero di aule per la scuola dell'infanzia (20 alunni)*

Scuola Primaria

Numero di aule per la scuola primaria (10 alunni)*

Numero di aule per la scuola primaria (15 alunni)*

Numero di aule per la scuola primaria (20 alunni)*

Scuola Secondaria di Primo Grado

Numero di aule per la scuola secondaria di primo grado (10 alunni)*

Numero di aule per la scuola secondaria di primo grado (15 alunni)*

Numero di aule per la scuola secondaria di primo grado (20 alunni)*

Scuola Secondaria di Secondo Grado

Numero di aule per la scuola secondaria di Secondo grado (10 alunni)*

Numero di aule per la scuola secondaria di Secondo grado (15 alunni)*

Numero di aule per la scuola secondaria di Secondo grado (20 alunni)*



Sr. Emanuela Brambilla



Assemblea annuale AGIDAE 2020. La relazione della Segretaria nazionale

Nel tempo in cui stavo preparando la relazione da presentare all'assemblea AGIDAE, il mondo è stato sconvolto dalla minaccia del Corona Virus, subito ribattezzato COVID 19: sembrava impossibile che un piccolo virus potesse determinare una chiusura totale, un fermo delle attività, dei trasporti, del commercio a livello mondiale.

Ora a distanza di mesi, l'effetto della pandemia sembra rientrato, almeno in Europa, anche se persistono focolai, ma nel resto del mondo dai paesi più ricchi a quelli più poveri, il virus continua a mietere vittime e a seminare terrore.

Le conseguenze della pandemia, lo stiamo sperimentando, sono gravi non solo a livello sanitario, ma ancor più su quello della sussistenza economica di intere fasce di popolazione, dei rapporti politici tra Stati, dei rapporti umani a partire da quelli familiari....

Non so se e quando sarà possibile tenere l'Assemblea ordinaria AGIDAE e quella elettiva prevista, per cui affido alla stampa la relazione che avevo preparato per informare sulla vita dell'Associazione nel 2019.

Questo anno 2019 è partito all'insegna dell'incertezza: a livello politico, dopo sette mesi dalle elezioni politiche dello scorso anno, finalmente ha preso forma il Governo, guidato dal prof. Giuseppe Conte e sostenuto da una maggioranza formata dal Movimento 5 Stelle e dalla Lega. E' troppo breve il tempo dalla sua nascita per poter dare un giudizio, certamente è evidente che la coalizione di governo manca di esperienza e, di conseguenza versa in grosse difficoltà a dare indicazioni condivise e chiare: all'interno della coalizione si ravvisano contrasti evidenti nell'affermazione della leadership.

In questo scenario politico AGIDAE sottolinea l'urgenza delle situazioni da definire affinché le nostre opere, soprattutto le scuole paritarie, possano continuare la loro attività

con serenità e linee precise di azione: si cerca la collaborazione del MIUR e del Ministero dell'Economia per delineare come gestire, anche da punto di vista economico, la difficile situazione del sostegno agli alunni disabili e come avere accesso al credito negoziando fondi certi già assegnati, ma ancora non erogati e permettendo di acquisire con questa operazione la necessaria liquidità.

Voci positive riguardano la possibilità di accesso ai Fondi Europei per i Piani Formativi Finanziati (PON), finalmente riconosciuta anche alle scuole paritarie e, l'avvio della Assistenza Sanitaria Integrativa ASI prevista contrattualmente e finalmente concordata. Siamo fiduciosi che anche con questo esecutivo, riusciremo ad avere possibilità di dialogo e di incontro, più che mai necessari per una collaborazione tra pubblico e privato, che sola è in grado di garantire un adeguato servizio alla popolazione del nostro Paese.

La nostra Associazione da sempre ha cercato queste collaborazioni, fin dai suoi albori, come spesso ci raccontava suor Maria Franca Chemel, che proprio allo scadere del 2019, il 30 dicembre, ha fatto ritorno alla Casa del Padre dopo una sofferta malattia, vissuta con fede e serenità. Penso che tutti gli Associati abbiano avuto modo di conoscerla e di collaborare con lei direttamente o almeno di averne sentito parlare: fin dalla nascita di AGIDAE suor Franca ha partecipato fattivamente alla sua vita, accompagnando una sua consorella agli inizi e poi con la sua operosa prestazione nel rispondere ai quesiti, con la sua elezione nel Consiglio Direttivo e per le cariche prestigiose ricoperte nell'organizzazione interna di AGIDAE.



Solo da qualche anno aveva lasciato la partecipazione attiva alla vita dell'Associazione, ma ne seguiva con vivo interesse il cammino e si faceva presente per sottoporre questioni nuove o per ringraziare di qualche buon risultato raggiunto. Grazie suor Franca per il tuo sostegno costante, che ora più che mai ti chiediamo di mantenere per tutti noi e per il bene delle nostre Istituzioni.

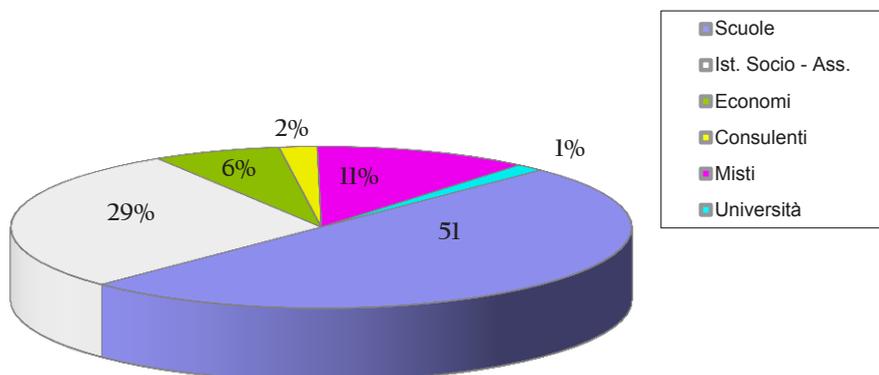

QUESTA E' L'AGIDAE

Al 31/12/2019 l'Associazione conta **1.621 Istituti associati**, geograficamente distribuiti sull'intero territorio nazionale e per le diverse attività svolte:

Regioni	Istituti				Persone fisiche		Totale
	Scuole	Istituti Socio-Assistenziali	Misti	Università	Economi	Consulenti	
Lazio	164	139	34	9	49	10	405
Lombardia	180	64	28	---	13	6	291
Veneto	83	45	21	3	15	5	172
Piemonte	60	53	16	2	11	3	145
Emilia Romagna	76	23	15	2	4	3	123
Campania	53	9	10	1	4	1	78
Toscana	45	26	6	1	2	1	81
Liguria	36	18	7	---	2	1	64
Sicilia	15	8	7	2	3	---	35
Puglia	34	7	5	1	1	---	48
Marche	9	14	6	---	---	---	29
Abruzzo	10	10	2	1	---	1	24
Friuli V. Giulia	15	6	4	---	---	---	25
Calabria	6	9	2	---	---	---	17
Sardegna	11	12	2	---	2	---	27
Umbria	4	16	4	1	2	1	28
Trentino Alto Adige	5	3	11	1	---	---	20
Valle d'Aosta	2	1	2	---	---	---	5
Basilicata	1	1	---	---	---	---	2
Molise	1	1	---	---	---	---	2
TOTALE	810	465	182	24	108	32	1621

Il grafico sottostante evidenzia la percentuale delle diverse realtà associate che costituiscono AGIDAE:

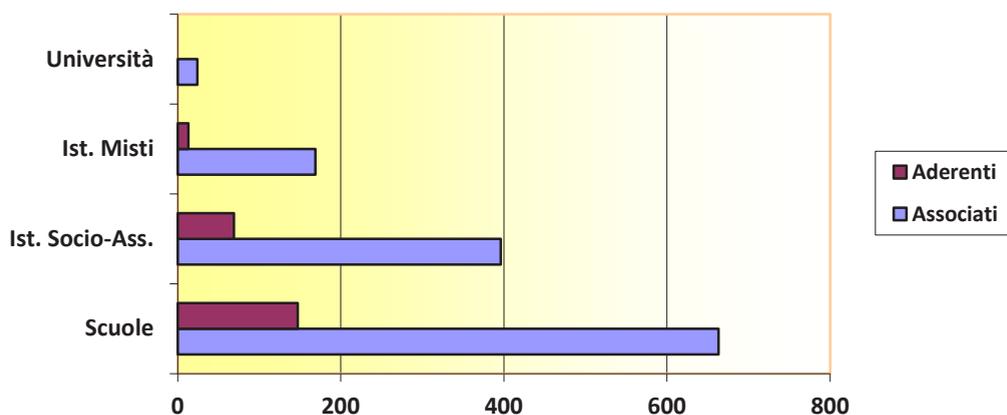
- 810 scuole
- 465 istituti socio assistenziali
- 182 istituti misti (scuole + att. socio-assistenziale)
- 24 Università/ISSR
- 108 economi
- 32 consulenti.



Mi sembra opportuno evidenziare che gli iscritti all'AGIDAE, sono suddivisi tra Associati, cioè facenti capo a Istituti Religiosi e Diocesi e iscritti Aderenti, cioè quelle realtà gestite da Associazioni, cooperative, movimenti ecclesiali che nel corso degli anni sono subentrati, rilevando opere dimesse dagli Istituti religiosi: nonostante la grave crisi vocazionale che da anni colpisce gli Istituti religiosi, il numero di questi iscritti è predominante rispetto a quello degli Associati come graficamente evidenziato qui di seguito:

2019 - Ripartizione Istituti associati per tipo

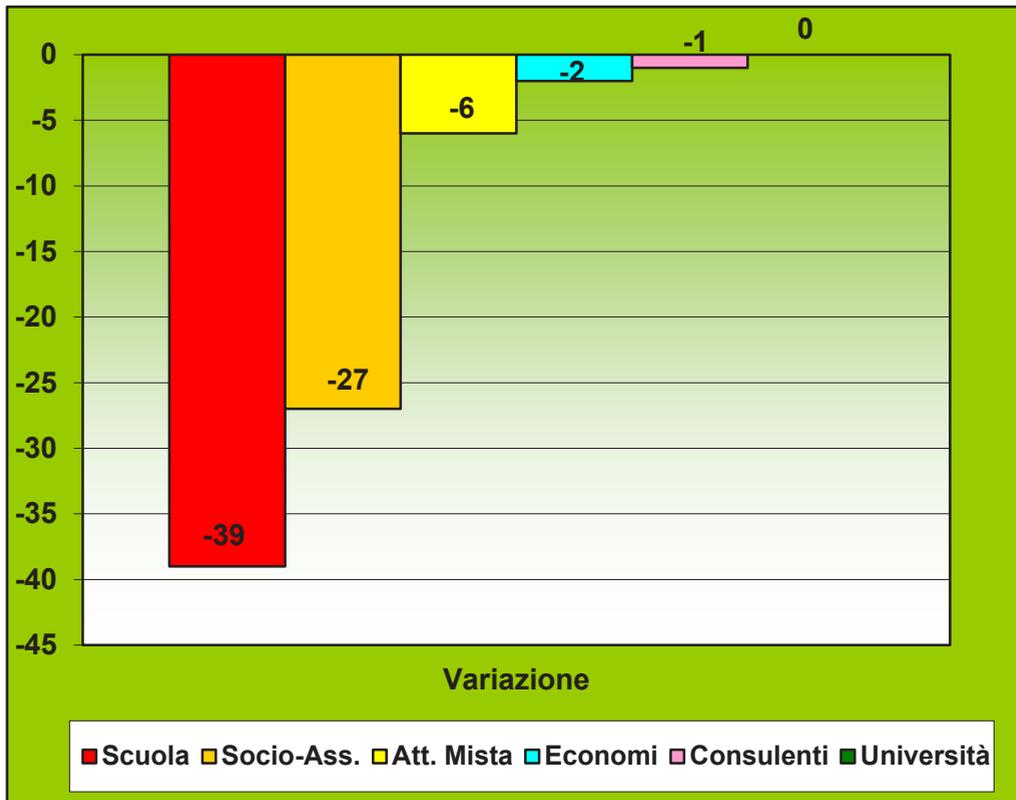
	Associati	Aderenti	Totale
Scuole	663	147	810
Ist. Socio-Ass.	396	69	465
Ist. Misti	169	13	182
Università	24	0	24
TOTALE	1.252	229	1.481



Rispetto allo scorso anno abbiamo avuto **21 nuovi associati** e **96 associati cessati** con un saldo negativo di **75 associati**.

Variazioni registrate nel 2019

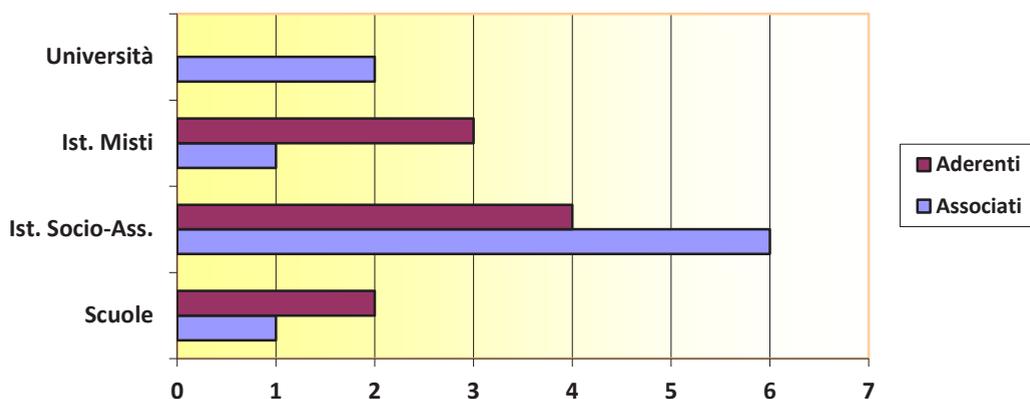
Settore	Cessati	Nuovi Associati	Variazione anno
Scuola	-42	3	-39
Socio-Assistenziale	-37	10	-27
Attività mista	-10	4	-6
Università	-2	2	0
Economi	-2	0	-2
Consulenti	-3	2	-1
Totale	-96	21	-75



I grafici evidenziano queste variazioni, tenendo conto anche della distinzione tra Associati ed Aderenti:

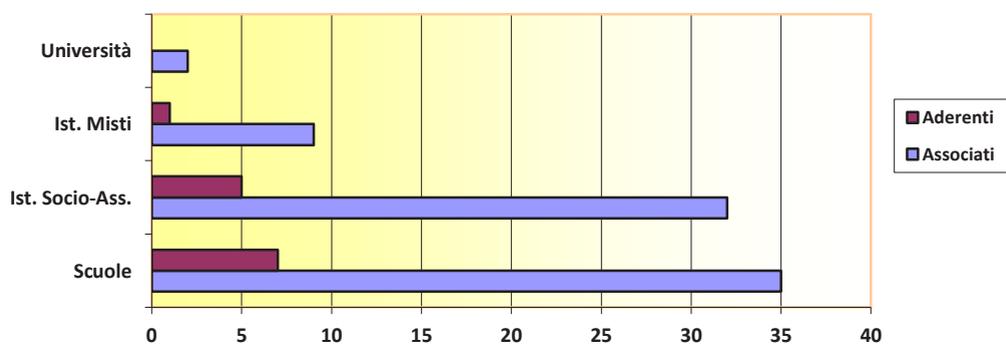
Nuovi associati 2019 - Ripartizione Istituti per tipo

	Associati	Aderenti	Totale
Scuole	1	2	3
Ist. Socio-Assistenziali	6	4	10
Ist. Misti	1	3	4
Università	2	0	2
TOTALE	10	9	19

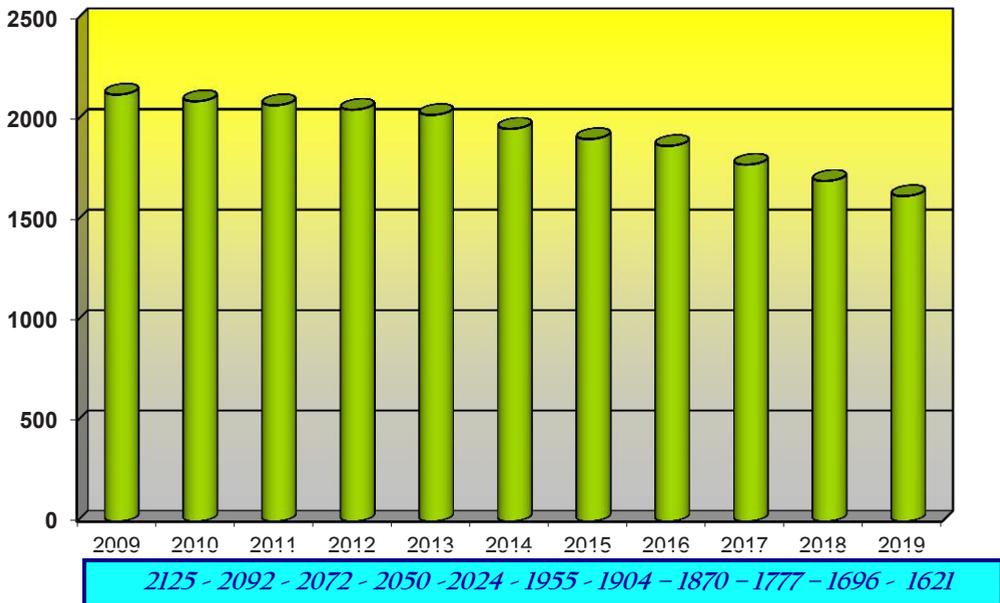


Cessati 2019 - Ripartizione Istituti per tipo

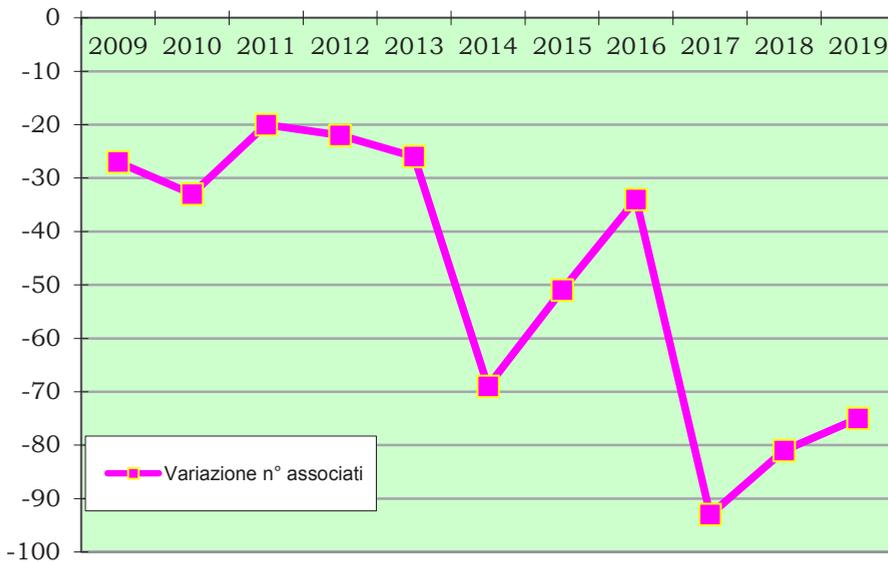
	Associati	Aderenti	Totale
Scuole	35	7	42
Ist. Socio-Assistenziali	32	5	37
Ist. Misti	9	1	10
Università	2	0	2
TOTALE	78	13	91



Andamento complessivo numero Associati



Tendenza nel decennio 2009/2019



I numeri appaiono aridi se non ci leggiamo dietro e dentro, il vissuto associativo:

- il calo numerico degli associati evidenzia il fenomeno crescente della dismissione di opere; è il prezzo doloroso che paghiamo per l'aridità vocazionale che ormai da lungo tempo impoverisce gli Istituti religiosi in Italia. Negli ultimi anni dobbiamo verificare che purtroppo, anche per gli Istituti aderenti, cioè altri gestori, cooperative, associazioni, fondazioni di ispirazione cristiana, che in passato avevano rilevato la gestione soprattutto delle realtà scolastiche dismesse dagli Istituti religiosi, cominciano le cessazioni di opere; qualcuno ha fatto la scelta di passare a contratti ritenuti meno onerosi, altri sono passati attraverso contratti di solidarietà, ma alcuni hanno cessato definitivamente l'attività per gravi difficoltà economiche causate dal calo degli alunni iscritti, dall'aumento delle insolvenze, dal ritardo cronico con cui vengono erogati i contributi ministeriali, dall'aumento della pressione fiscale e previdenziale;

- come spesso ho ricordato negli anni scorsi, al calo numerico degli associati non corrisponde un analogo calo delle persone interessate all'applicazione dei contratti AGIDAE, al contrario si incrementa sempre più il numero dei lavoratori dipendenti. Da un confronto con i dati che l'INPS fornisce a FOND.E.R. e ad ASI possiamo dedurre che il numero dei dipendenti delle nostre opere, tende ad aumentare nonostante molte chiusure, anche per il venir meno del lavoro dei religiosi soprattutto nelle segreterie tecniche (didattica ed economato) e nei ruoli di coordinamento dei corsi. Ciò evidenzia, oggi più che mai, la responsabilità che AGIDAE si assume sul piano sociale nei confronti di tante famiglie che vivono del loro lavoro e il contributo che gli Associati stanno fornendo per il mantenimento dei posti di lavoro anche nella grave crisi economica che attraversa il Paese ormai da qualche anno.

Certamente dobbiamo ripensare ad un rinnovamento e riqualificazione delle nostre opere, per essere come lo siamo stati nel passato, profeticamente propositivi, aprendoci alle nuove frontiere dei bisogni umani, che la società ancora non vede o a cui non sa dare risposta adeguata.



ATTIVITA' ASSOCIATIVA

Il **Consiglio Direttivo Nazionale**, si è riunito per 6 volte nel corso del 2019, 1 volta a Milano e 5 volte nella sede di Roma: la prima riunione è stata dedicata all'avviamento del sistema ASI (**Assistenza Sanitaria Integrativa**) per i nostri dipendenti e alla nomina dei componenti dei relativi Organismi (CdA e Assemblea Soci), con la cooptazione di fr. Antonio Masi nel Consiglio Direttivo Nazionale.

Nelle riunioni successive, tra i temi trattati, si è dato ampio spazio ad informazioni su ASI, si è proceduto a stilare l'elenco dei nostri rappresentanti negli Organi di FOND.E.R., si è cominciato a parlare dei rinnovi contrattuali, per i quali in corso d'anno è arrivata disdetta da parte delle Organizzazioni Sindacali, si sono affrontate novità normative e modalità di attuazione negli istituti associati e si è cominciato a interpellarci sul rinnovo del Direttivo nel 2020, anno in cui l'Associazione celebra il 60° di fondazione.

Il **Consiglio di Presidenza** si è radunato per 2 volte nel corso del 2019, sia per approfondire e studiare argomenti da sottoporre al Direttivo, sia per monitorare la situazione associativa ed i problemi emergenti. I membri del Consiglio di Presidenza si sono mantenuti in contatto anche informalmente su questioni urgenti da approfondire.

I contatti con gli associati e gli aderenti sono stati mantenuti attraverso gli **strumenti di informazione** di cui l'Associazione si avvale:

- sono stati spediti 6 numeri della rivista "AGIDAE"
- 6 numeri di NEWSLETTER AGIDAE (tramite mail) nei mesi di aprile, maggio, giugno, luglio, settembre e novembre, in concomitanza con l'entrata in vigore di nuove normative o la presentazione di eventi promossi da AGIDAE
- 1 numero di "AGIDAE Informazioni" riportante le date degli incontri zonali per la presentazione di ASI Istituti scolastici e ASI socio-assistenziale
- il costante aggiornamento sul sito AGIDAE, soprattutto per la tempestività delle segnalazioni in campo normativo/previdenziale; il sito inoltre è lo strumento più veloce per acquisire informazioni utili, per comunicare attraverso la casella di posta elettronica riservata, per far conoscere i nostri dipendenti in cerca di nuova occupazione a seguito di licenziamento o riduzione oraria.

I momenti associativi più salienti nel corso del 2019 sono stati:

- il **Convegno Nazionale di studio** "La Missione apostolica degli Enti Ecclesiastici: il superamento delle complessità come una sfida continua e un'opportunità" tenutosi nell'Aula Magna della Pontificia Università Urbaniana il 27/04/2019;
- l'**Assemblea Ordinaria Annuale** dell'Associazione, tenutasi nella stessa sede il 28/04/2019;
- il Convegno Nazionale di Studio "Il servizio alla persona nelle opere della Chiesa. Norme e opportunità" tenutosi presso la Pontificia Università Urbaniana nei giorni 6-7/12/2019.

A questi incontri plenari si sono affiancate altri **incontri territoriali** per la presentazione agli Associati dell'Assistenza Sanitaria Integrativa durante il mese di settembre a Genova, Milano, Torino, Roma, Padova, Bari, Firenze, Bologna, Napoli, Catania.

Anche quest'anno si è tenuta la **settimana formativa a Firenze** dal 22 al 27 agosto 2019 presso l'Hotel Mediterraneo, con la possibilità di scegliere tra sei diversi percorsi formativi:

- 1) La gestione degli istituti in un sistema organico di norme e responsabilità
- 2) Il coordinatore didattico nella scuola paritaria cattolica: parte I
- 3) La segreteria didattica nella scuola paritaria cattolica: parte I
- 4) La continuità didattica tra la scuola de4ll'infanzia e la scuola primaria
- 5) Il sistema globale di gestione
- 6) Auditor nel sistema qualità

I destinatari dei corsi sono stati 201 e, dai questionari di gradimento hanno espresso soddisfazione per i corsi erogati, pur sottolineando alcune precarietà: faremo tesoro di queste osservazioni per il miglioramento dei corsi, in un prossimo futuro.

L'Associazione intrattiene inoltre rapporti con interlocutori ed associazioni varie sia in campo ecclesiale che sociale: il Presidente ha contatti con responsabili e tecnici della **Conferenza Episcopale Italiana**, e altri rappresentanti della Santa Sede per confronto e studio di aspetti normativi che in modo diretto o per aspetti riflessi toccano l'attività apostolica delle istituzioni ecclesiali. Padre Ciccimarra inoltre intrattiene rapporti con **USMI-CISM** e con i Presidenti delle diverse associazioni che operano nel settore degli enti ecclesiastici in diversi ambiti operativi.

In ambito civile AGIDAE, tramite il suo Presidente, interloquisce con il **Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca**, per proporre e cercare soluzione pratiche ai problemi emergenti nella scuola.

Durante l'anno, all'occorrenza, AGIDAE ha avuto rapporti con **INPS** relativamente al pagamento della quota di Assistenza Sanitaria ASI: ancora sono in corso le trattative che si spera giungano presto al termine, per agevolare il versamento dei suddetti contributi.

La **consulenza agli associati** è assicurata in sede AGIDAE tramite appuntamento con il Presidente o con esperti consulenti su questioni contrattuali, legali, fiscali, previdenziali, assicurative, per progetti formativi e certificazioni di qualità. Gli esperti consulenti e alcuni membri del Direttivo si rendono disponibili anche per consulenza telefoniche agli associati su questioni contrattuali.

Sulla rivista AGIDAE e sul sito si trovano anche i riferimenti, per accedere presso le sedi di Torino e Bari per eventuali consulenze.



ATTIVITA' SINDACALE

Intensa è stata l'attività sindacale, sia a livello nazionale che sul territorio.

- nel mese di gennaio è stata costituita **AGIDAE SALUS ISTRUZIONE** con accordo tra AGIDAE e i sindacati firmatari dei contratti scuola e università, tranne CGIL che non ha aderito.

Nel successivo mese di febbraio, UILTuCS e CISL Università che non avevano potuto essere presenti alla costituzione per ASI Socio Sanitario o per ASI Istruzione, hanno aderito agli accordi stessi;

- a fine marzo le OO.SS. hanno inviato le **Linee Programmatiche del nuovo CCNL AGIDAE Scuola**: sono seguiti alcuni incontri di chiarificazione reciproca, rimandando alla primavera prossima la contrattazione per il rinnovo del CCNL;

- nel mese di ottobre le OO.SS. del settore socio-sanitario hanno inviato disdetta del CCNL del comparto.

AGIDAE si è fatta presente, ove richiesta, anche per la composizione di vertenze e/o per la firma di accordi sindacali; nel 2012 l'Associazione ha seguito:

- **5 vertenze individuali** aventi come contestazione aspetti retributivi o impugnative di licenziamento;
- **3 accordi sindacali per trasferimento d'azienda o di rami d'azienda**
- **4 accordi sindacali di licenziamento collettivo**
- **2 accordi sindacali per riduzione d'orario**
- **2 accordi per licenziamenti individuali**
- **1 accordo di conciliazione individuale plurima** (3 dipendenti) sistemazione turnistica e ferie, passaggio di livello.

ATTIVITA' FORMATIVA

Da sempre AGIDAE ha riservato grande importanza all'aspetto della formazione: l'intensità che ha caratterizzato l'anno 2019 di AGIDAE, è rilevabile anche sul piano formativo promosso essenzialmente tramite la **Fondazione AGIDAE Labor** in collaborazione con AGIQUALITAS, attingendo al finanziamento di FOND.E.R. o con corsi a pagamento.

AGIDAE LABOR

Durante l'anno 2019 la Fondazione AGIDAE Labor ha proposto e realizzato la formazione sia attraverso piani finanziati da FOND.E.R., sia attraverso piani a pagamento, sia utilizzando i Fondi Europei per la formazione, come esplicitato nelle tabelle riepilogative dell'attività svolta.

1) PIANI FORMATIVI FINANZIATI FONDER

N.	CODICE	TITOLO	PROGETTI	DESTIN.	ORE	STATO
1	A0319-239	Sicurezza per Villa Sora	2	24	28	Presentato
2	A0319-371	Formazione avanzata-FG	5	95	116	Presentato
3	A0319-370	Il sistema globale- Roma	1	6	16	Presentato
4	A0319-369	La gestione efficace in un'ottica di sistema	3	40	90	Presentato
5	A0319-357	Didattica e Sicurezza – Pisa	2	30	28	Presentato
6	A0319-060	Formazione qualità – Orvieto	1	30	18	Presentato
7	A0319-231	Didattica e apprendimento – Tivoli	1	9	16	Pres/gest.
8	A0419-030	KAIROS: innovare per crescere	10	152	158	Pres/gest.
9	A0419-007	La gestione delle opere generate da un carisma	1	30	28	Pres/gest/ rendicont.
10	A0319-021	Didattica attiva con la LIM: metodologie,	1	25	16	Pres/gest/ rendicontato

		strumenti e materiale				
11	PRIVACY2018 L1-107	Privacy per lavoratori-Suore Missionarie Egitto	3	60	24	Gestito
12	SCUOLA2018 L1-003	RE.CI.PE. Ricetta per una scuola responsabile	5	70	80	Gestito
13	PRIVACY2018 L1-004	Nuova privacy	7	158	112	Gestito
14	PRIVACY2018 L1-057	Privacy per i lavoratori Ist. S.Giuseppe	1	16	16	Gestito/ rendicontato
15	PRIVACY2018 L1-17	Privacy per i lavoratori Sales	1	28	16	Gestito/ rendicontato
16	SCUOLA2018 L1-008	ResponsAbility	4	52	64	Gestito/ rendicontato
17	A0318-279	Flipped Classroom: didattica della classe capovolta	1	19	16	Gestito/ rendicontato
18	A0418-023	Salute e Sicurezza	24	607	208	Gestito/ rendicontato
19	A0418-021	Seminare conoscenza	7	139	141	Gestito/ rendicontato
20	A041-2628-007	P.E.N.S.A.R.E. Progettare l'Eccellenza nelle Scuole e Attività gestite da Religiosi	20	360	409	Gestito/ rendicontato
21	AMZ18-002	Contro la dispersione scolastica	10	186	190	Gestito/ rendicontato
22	A0318-262	Gestire la classe: la ricetta per un efficace ed efficiente lavoro di sostegno/potenziamento didattico	1	15	16	Gestito/ rendicontato
23	A0318-243	Corso ABA base per docenti	1	30	20	Gestito/ rendicontato
24	A0417-0058	CORO Competenze e Risultati per l'Organizzazione	17	273	285	
		TOTALE	129	2.454	2.111	

2) FORMAZIONE A PAGAMENTO

TITOLO PIANO	N. DESTIN.	N. ORE	LUOGO E DATA
Il coordinatore didattico della Scuola Paritaria Cattolica – III edizione	22	34	Roma, gennaio 2019
Nuovi economi. Parte I: aspetti giuridici e	7	40	Roma, febbraio/marzo 2019

organizzativi			
Nuovi economi. Parte II: Contabilità e finanza	10	40	Roma, febbraio/marzo 2019
Il coordinatore didattico nella scuola cattolica – parte 3	30	36	Roma, aprile 2019
La gestione degli Istituti in un sistema organico di norme e responsabilità	36	40	Firenze – campus AGIDAE 22-27 agosto 2019
Il coordinatore didattico nella Scuola Paritaria Cattolica – parte I	26	40	Firenze – campus AGIDAE 22-27 agosto 2019
La segreteria didattica nella Scuola Paritaria Cattolica – parte I	33	40	Firenze – campus AGIDAE 22-27 agosto 2019
La continuità didattica tra la scuola dell’infanzia e la scuola primaria	30	40	Firenze – campus AGIDAE 22-27 agosto 2019
Il sistema globale di gestione	25	40	Firenze – campus AGIDAE 22-27 agosto 2019
Auditor nel sistema qualità	21	40	Firenze – campus AGIDAE 22-27 agosto 2019
Il modello “sistema globale” settore istruzione e socio-assistenziale in ottica AGITQM	10	24	Firenze – campus AGIDAE 22-27 agosto 2019
TOTALE	250	414	

3) FONDI EUROPEI – Presentazione PROGETTI PON SCUOLA 2014-2020

Per quanto riguarda i fondi Europei indiretti, la Fondazione ha supportato le scuole per la partecipazione al primo avviso del programma operativo PON SCUOLA 2014-2020 aperto alla partecipazione delle scuole paritarie: il bando individuava delle aree considerate a rischio povertà educativa in sei regioni d’Italia (Abruzzo, Molise, Campania, Calabria, Puglia, Sicilia). Sono state contattate le scuole paritarie presenti in questi territori e sono stati presentati 42 progetti, ancora in fase di valutazione da parte del MIUR:

AREA DI COMPETENZA	TIPOLOGIA	PROGETTI	MODULI
Competenza multilinguistica (pura)	Bilinguismo	8	19
Competenza digitale (pura)	Giornalismo	-	-
Competenza digitale (progetto specifico)	“Coding in fabula”	1	1
Competenza personale, sociale e capacità di imparare e a imparare (pura)	Green education	2	3
Competenza personale, sociale e capacità di imparare e a imparare (pura)	Sport	-	-
Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturale (pura)	Musical	4	8
Competenza STEM – scienze, tecnologie, ingegneria e matematica (pura)	Sperimentare	-	-

Competenza imprenditoriale (pura)	Start up school	-	-
Misti	Green education + Musical	1	4
	Green education + giornalismo	1	2
	Lingua inglese + STEM	1	2
	Giornalismo+Green Education+STEM	1	3
	TOTALE	19	42

AGIQUALITAS SRL

AGIQUALITAS, nato per iniziativa di AGIDAE il 22 luglio 2003, è un Organismo di Terza Parte accreditato presso ACCREDIA; articola la propria attività secondo tre principali linee di sviluppo e precisamente:

1

• CERTIFICAZIONE SISTEMI GESTIONE QUALITÀ

Dall'inizio dell'attività (anno 2004) e al 31 dicembre 2019:

- ❖ **263** CERTIFICATI EMESSI
- ❖ **180** CERTIFICAZIONI ATTIVE (OVVERO VIGENTI)
- ❖ **83** USCITE DALLA CERTIFICAZIONE

La distribuzione delle certificazioni attive nei quattro settori accreditati è la seguente:

Settori EA per la certificazione ISO 9001	EA 30 Alberghi, Ristoranti e bar	EA 35 Servizi professionali d'impresa	EA 37 Istruzione	EA 38 Sanità ed altri servizi sociali	TOTALE
Numero di istituti/aziende	16	19	100	45	180

NELL'ANNO 2019

- sono state emesse **8 nuove certificazioni**
- si sono ritirate dalla Certificazione 5 Organizzazioni

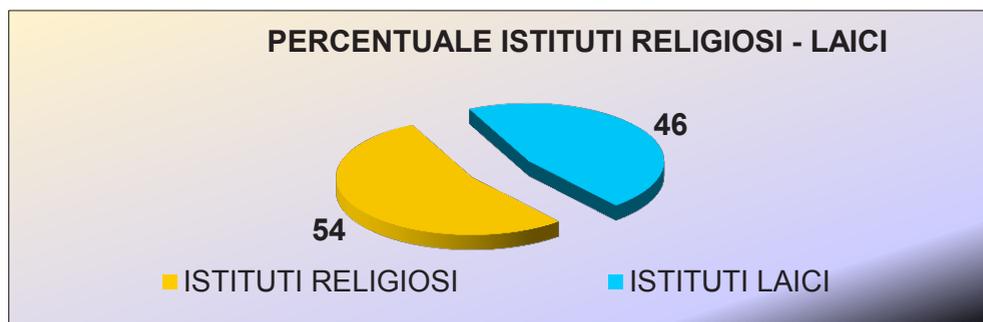
8 NUOVI CERTIFICATI				
CONGREGAZIONE SUORE ANCELLE DELL'AMORE MISERICORDIOSO	VIA ROMA 13	FRATTA TODINA	PG	38
JOLLY SRL	VIA CAPRIE, 12	TORINO	TO	35
ITALIA EVENTI GROUP SRL	VIALE EUROPA 331	ROMA	RM	35
EMMANUEL SERVIZI SANITARI COOPERATIVA SOCIALE	VIA BENEDETTO CROCE 7	LECCE	LE	38
CIOFS SCUOLA FMA	VIA DI S. SABA 14	ROMA	RM	37
E.G CASA MARIA AUSILIATRICE DELLE SALESIANE DI DON BOSCO - ISTITUTO MARIA AUSILIATRICE	VIA CALDONE 18	LECCO	LC	37
FRAGILE FORTE	VIA B. CROCE	GUBBIO	PG	38
VILLA SABRINA	STRADA PARETI 34	OTRICOLI	TR	38
5 RITIRI				
ISTITUTO SCOLASTICO DUCHI SALVIATI	VIALE DEI PINI 194	MIGLIARINO P.	PI	37
CONSORZIO CORI SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS	SEDE LEGALE VIA BONIFACIO LUPI 20	FIRENZE	FI	38
CONSORZIO CORI SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS	SITO OPERATIVO - <i>Consorzio Cori Coop. Sociale</i> ONLUS - Via Bonifacio Lupi, 20-50129 FIRENZE	FIRENZE	FI	38

CONSORZIO CORI SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS	SITO OPERATIVO – <i>Nuova Sole Coop Sociale</i> Onlus - Via Bonifacio Lupi, 20- 50129 FIRENZE	FIRENZE	FI	38
CONSORZIO CORI SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS	SITO OPERATIVO – <i>Uno di Noi Soc. Coop. Sociale</i> Onlus - Via Bonifacio Lupi, 20- 50129 FIRENZE	FIRENZE	FI	38

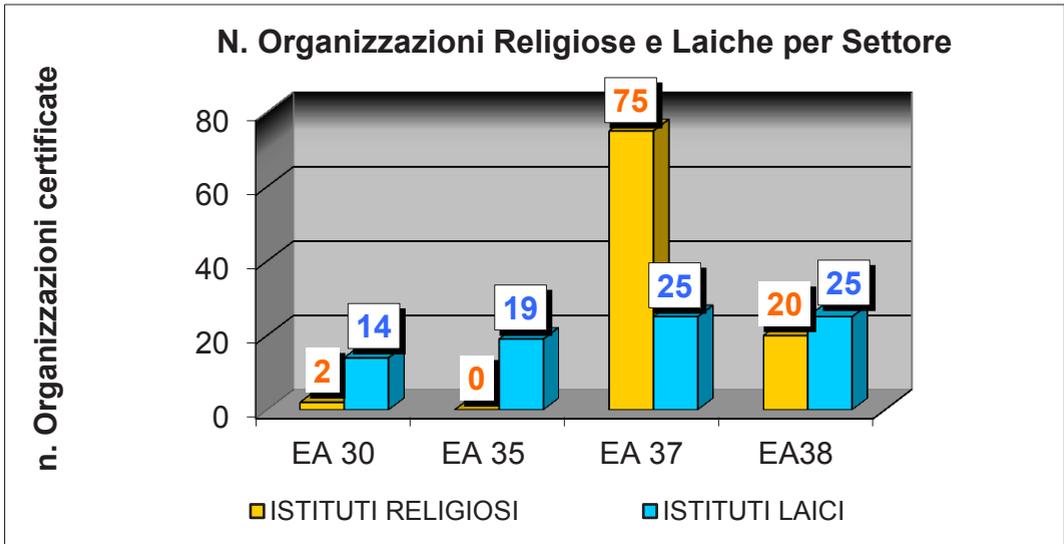
L'attività divulgativa della Direzione AGIQUALITAS si è articolata in diverse linee di intervento volte a creare un *pensiero unico di Qualità* e a diffonderlo in realtà economiche molto diverse tra loro sia per attività sia per impostazione economica.

Questo infaticabile lavoro ha confermato un'equidistribuzione di realtà certificate tanto nel settore delle Istituzioni Religiose quanto in quello delle Organizzazioni laiche: i grafici che seguono ne forniscono l'evidenza.

Gli Istituti Religiosi sono il 54% del totale mentre le Organizzazioni Laiche rappresentano il 46%.

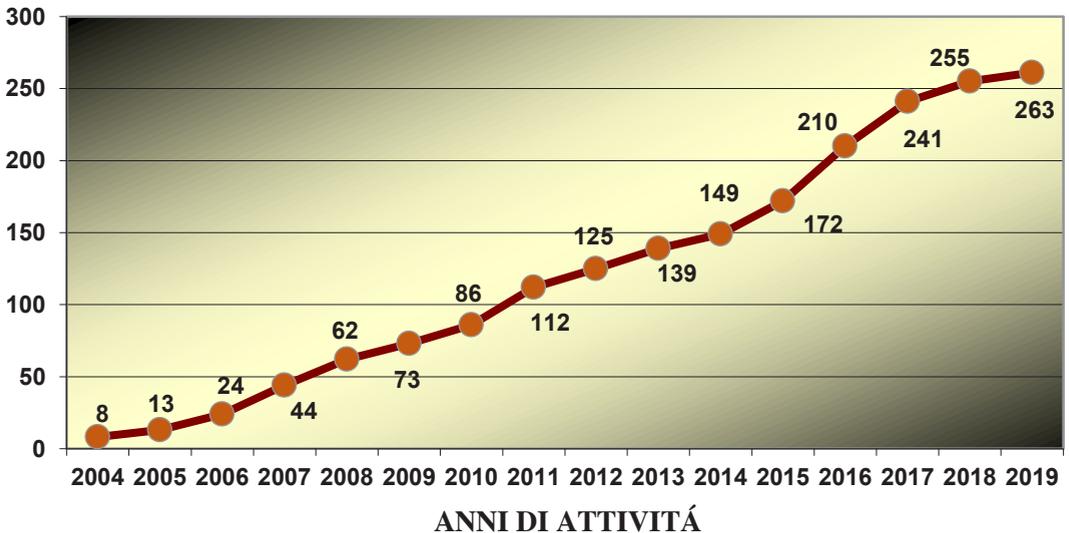


Il settore in cui l'ambito religioso è prevalente è quello dell'Istruzione seguito da quello del Socio Assistenziale e Sanitario.



Dall'inizio dell'attività di Agiqualitas la curva relativa al processo di emissione dei certificati non ha, fortunatamente, conosciuto decrementi ma un lento e progressivo aumento.

NUMERO DI CERTIFICATI EMESSI NEL PERIODO 2004/2019



La **Certificazione di Holding** continua ad avere un ottimo riscontro ed è il sistema scelto da diverse Organizzazioni per tenere sotto controllo il proprio sistema di gestione senza perdere di vista la possibilità di contenere notevolmente i costi di certificazione.

Si tratta di una possibilità che soprattutto le Congregazioni Religiose hanno a disposizione per gestire criticità strutturali e/o sistemiche mantenendo – attraverso un unico Sistema di Gestione Certificato – il controllo di tutte le realtà periferiche.

Al 31/12/2019 le Certificazioni di Holding in vigore sono:

- ❖ Congregazione delle Suore Adoratrici del Sangue di Cristo - ROMA (Settore EA 37)
- ❖ Congregazione delle Suore Ancelle dell'Amore Misericordioso – ROMA (37)
- ❖ Sida – ROMA (37)
- ❖ Fratelle Maristi delle Scuole - ROMA (37)
- ❖ Educare e Crescere – BOLOGNA (37)
- ❖ Fontenuovo Onlus - PERUGIA (38)
- ❖ JANUA – GENOVA (35)
- ❖ Congregazione delle Suore della Sacra Famiglia - SPOLETO (38)

2

• CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

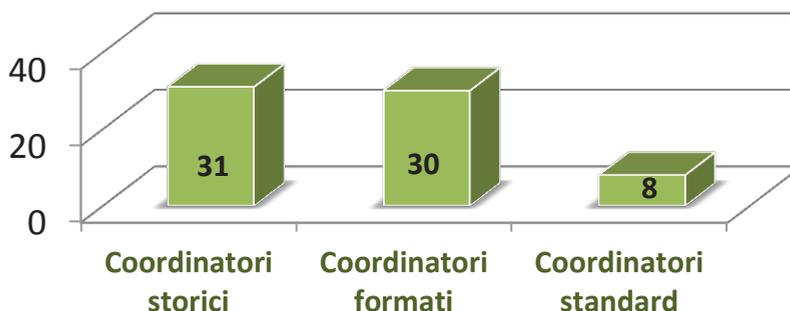
Nel **2017 Agiqualitas ha attivato la *Certificazione delle Competenze*** in accordo alla norma UNI EN ISO 17024 e precisamente la certificazione della Figura professionale del **Coordinatore didattico della scuola paritaria** unitamente alla **qualificazione del corso** sul Coordinatore Didattico della Scuola Paritaria.

All'origine di questa proposta c'è stata l'esigenza di rispondere ai nuovi scenari e prospettive per il futuro con cui le opere sono chiamate a confrontarsi.

I continui **cambiamenti** interni ed esterni hanno focalizzato l'attenzione sulla crescente importanza del **capitale umano** e sulla possibilità di avvalersi di nuovi strumenti affiancando una **politica di selezione delle risorse umane** con la **certificazione della competenza** che, per sua natura, fornisce assicurazione scritta che una persona è conforme a requisiti specificati per ricoprire una data funzione

Al 31 dicembre 2019

- ❖ sono state emesse **69 certificazioni** per **Coordinatori Didattici della Scuola Paritaria**
- ❖ sono stati **qualificati 2 enti di formazione** che erogano corsi per il COORDINATORE DIDATTICO DELLA SCUOLA PARITARIA e precisamente:
 - FONDAZIONE AGIDE LABOR : Il primo corso è stato qualificato a luglio 2019
 - CIOFS SCUOLA FMA: Il secondo corso è stato qualificato a dicembre 2019



3

• LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA QUALITA'

Nel 2019 Agiqualitas ha proseguito e potenziato la collaborazione con Fondazione Agidae Labor, fornendo attività di progettazione e docenza a corsi sulla qualità specificamente organizzati.

L'obiettivo è stato quello di fornire metodologie e strumenti di gestione aziendale utilizzando principi e tecniche del Total Quality Management con la tecnica consolidata *dell'imparare facendo*.

L'offerta formativa di Agiqualitas nel 2019 è stata la seguente:

- ❖ DAL 22 AL 27 AGOSTO 2019 SI È SVOLTO A FIRENZE IL **CAMPUS ESTIVO DI FORMAZIONE** ORGANIZZATO DA FONDAZIONE AGIDAE LABOR ALL'INTERNO DEL QUALE AGIQUALITAS È STATA PRESENTE IN 4 CORSI CON ARGOMENTI LEGATI DA UNA COMUNE VISIONE SISTEMICA DELLE OPERE, PERALTRO GIÀ INTRODOLTA NEI CAMPUS DEGLI ULTIMI ANNI.

I corsi specifici di Agiqualitas sono stati 2: IL SISTEMA GLOBALE con 26 partecipanti, CORSO PER AUDITOR, con 21 partecipanti.

- ❖ Tra la fine del 2018 e il primo semestre 2019 sono stati inoltre erogati **due percorsi formativi** presso il Relais AL CONVENTO di Campello:
 - Il “*Sistema Globale*” nell’ottica dell’accreditamento delle Strutture Sanitarie e Socio Sanitarie – I PARTE. L’intervento formativo ha avuto inizio il 9/11/2018 e si è concluso il 16/03/2019
 - Il “*Sistema Globale*” nell’ottica dell’accreditamento delle Strutture Sanitarie e Socio Sanitarie – II PARTE. L’intervento formativo ha avuto inizio il 24/5/2019 e si è concluso il 19/7/2019
- ❖ Dal 27 al 30 dicembre 2019 si sono svolti due laboratori distinti sul “*Sistema Globale*” di Gestione in ottica TQM nel Settore Istruzione e in quello Socio Assistenziale.
- ❖ Sono stati inoltre erogati due corsi *in house*: presso la Congregazione delle Suore Salesie di Padova (sul tema della Qualità) e presso l’Istituto Filippo Smaldone (sul tema della Privacy).

NUOVI E GRANDI PROGETTI DEL 2020

LA NUOVA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

I. **SEGRETERIA DIDATTICA DELLA SCUOLA PARITARIA**

La seconda figura professionale che in futuro verrà certificata secondo lo standard internazionale UNI CEI EN ISO/IEC 17024 “Valutazione della conformità - Requisiti generali per organismi che eseguono la certificazione di persone”, riguarderà la SEGRETERIA DIDATTICA DELLA SCUOLA PARITARIA.

II. **QUALIFICA CORSI DI FORMAZIONE SULLA SEGRETERIA DIDATTICA**

Agiqualitas qualificherà – secondo il proprio disciplinare - qualsiasi ente di formazione che eroghi corsi per la SEGRETERIA DIDATTICA DELLA SCUOLA PARITARIA.



AGIDAE OPERA SRL

AGIDAE OPERA AGIDAE OPERA, costituita nel secondo trimestre del 2014 come “strumento” di supporto alla gestione degli Enti religiosi, nel 2019 ha continuato la sua

attività al servizio degli associati AGIDAE, consolidando la propria competenza professionale per la gestione dell'organizzazione del lavoro e per il controllo dei costi del personale.

L'attività di AGIDAE OPERA ha registrato un significativo incremento dell'offerta di servizi strategici per gli istituti associati Agidae:

- l'amministrazione del personale e l'elaborazione delle buste-paga (attraverso le modalità del servizio base e completo): 18 congregazioni per 58 istituti;
- l'assistenza contabile e fiscale: 3 istituti;
- la consulenza e l'assistenza tecnica in materia di sicurezza sul lavoro: 7 istituti;
- la consulenza e l'assistenza tecnica per adeguamenti normativi su immobili e impianti: 2 istituti;
- la consulenza in materia di consumi energetici e la contrattazione convenzionata;
- l'assistenza e la consulenza in materia di assicurazioni di immobili ed attività: + 14 case
- l'assistenza e la consulenza in materia di information & communication technology: 3 istituti;
- l'assistenza e la consulenza in materia di privacy: 3 istituti;
- la gestione per conto di Agidae dell'asi rivolta ai religiosi/e: 1501 religiosi.
- l'amministrazione del personale: rispetto all'anno precedente: risulta incrementato il numero degli istituti assistiti, che hanno scelto di avvalersi del servizio di amministrazione e gestione del personale.

Nel contempo, è stato consolidato il numero degli Istituti "fidelizzati alla luce del crescente affidamento professionale e della reciproca fiducia. Nell'anno 2019, attraverso il Servizio di amministrazione del personale (base e completo), AGIDAE OPERA ha gestito complessivamente 1.188 lavoratori/mese;

Si è registrato un incremento di Istituti anche nelle altre aree: in particolare, per la consulenza in materia di sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro e per il servizio di assistenza tecnica per adeguamenti normativi su immobili e impianti (ASL, VVVF, Direzione Lavori, ecc.) e per il nuovo servizio di consulenza e supporto per la Privacy. L'Area Gruppo d'Acquisto registra un incremento delle forniture di energia elettrica e gas gestite a motivo del cambio dei soggetti convenzionati per la fornitura.

È proseguita, nel contempo, l'attività di comunicazione dei servizi offerti attraverso l'invio di *Newsletters*, la distribuzione di dépliant all'interno degli eventi organizzati da AGIDAE, la pubblicazione di informazioni sul sito Internet istituzionale e di articoli nella rivista "AGIDAE", la trasmissione di informative di consulenza del lavoro. L'organico di AGIDAE OPERA, al 31/12/2019, è composto da 12 persone tra dipendenti e collaboratori: 4 di essi si occupano di consulenza del lavoro, contabilità, amministrazione del personale, in

sede e in loco; 4 sono impiegati nella elaborazione delle buste paga per circa 1200 lavoratori subordinati; gli altri 4 sono incaricati di seguire altre aree: Information & Communication Technology, Sicurezza ed igiene dei luoghi di lavoro, Gruppo d'Acquisto, ASI per gli istituti religiosi, servizio igiene e pulizie degli ambienti.

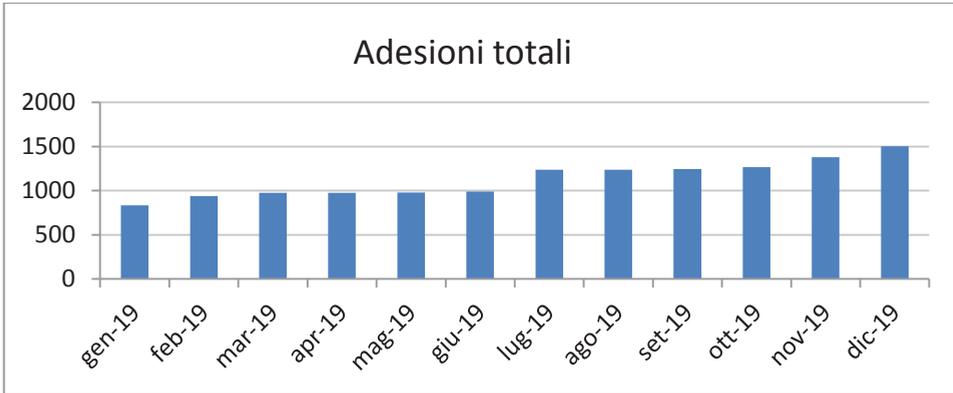
A seguito del passaggio dell'Ing. Nicola Galotta alla Direzione del FONDER, il coordinamento delle attività di Agidae Opera, a partire dal mese di novembre, è stato assunto direttamente da P. Franco Ciccimarra, presidente di Agidae e del CdA di AgidaeOpera.

Ringrazio l'Ing. Nicola Galotta per i molti servizi svolti da AGIDAE OPERA e gli auguro altrettanti successi nel nuovo incarico. Ringrazio altresì l'intero "gruppo di Agidae Opera": la Dott.ssa Ida Bonifati, la Dott.ssa Margherita Dominici, la dott.ssa Carla Rizzo, la Sig.ra Silvia Ciabattini, il Dott. Luca De Marchis, il Dott. Attilio Del Piano, la Sig.ra Sara De Matteis, la dott.ssa Alessandra Foschi, il Sig. Gianluca Ragosa, l'Ing. Matteo Gumiero, il Dott. Vito Ciccimarra, la Sig.ra Marites Cabiagao Banan.



ASI – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA 2019

RELIGIOSI	Nuove iscrizioni		Cancellazioni	Aumento mensile	Adesioni totali
	Istituti	Religiosi	Religiosi	Religiosi	Religiosi
Mese					
Gennaio	20	184	23	161	832
Febbraio	6	143	38	105	937
Marzo	23	37	0	37	974
Aprile	0	0	0	0	974
Maggio	1	7	3	4	978
Giugno	2	16	4	12	990
Luglio	14	259	12	247	1.237
Agosto	0	0	0	0	1.237
Settembre	1	5	0	5	1.242
Ottobre	1	23	0	23	1.265
Novembre	2	128	16	112	1.377
Dicembre	8	129	5	124	1.501
Totale 2019	78	931	101	830	
Totale 2018	61	671	0	671	
TOTALE	139	1.602	101	1.501	

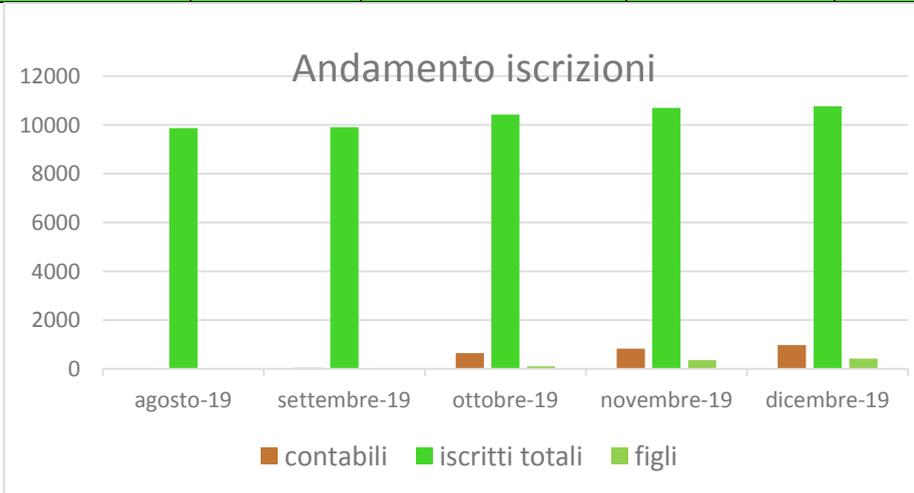


ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA 2019

LAVORATORI DIPENDENTI

AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO

	Istituti	Nuovi iscritti	Totali	Figli
agosto	11	9.872	9.872	3
settembre	42	33	9.905	5
ottobre	641	524	10.429	104
novembre	831	274	10.703	350
dicembre	967	60	10.763	412
TOTALE	967	10.763	10.763	412

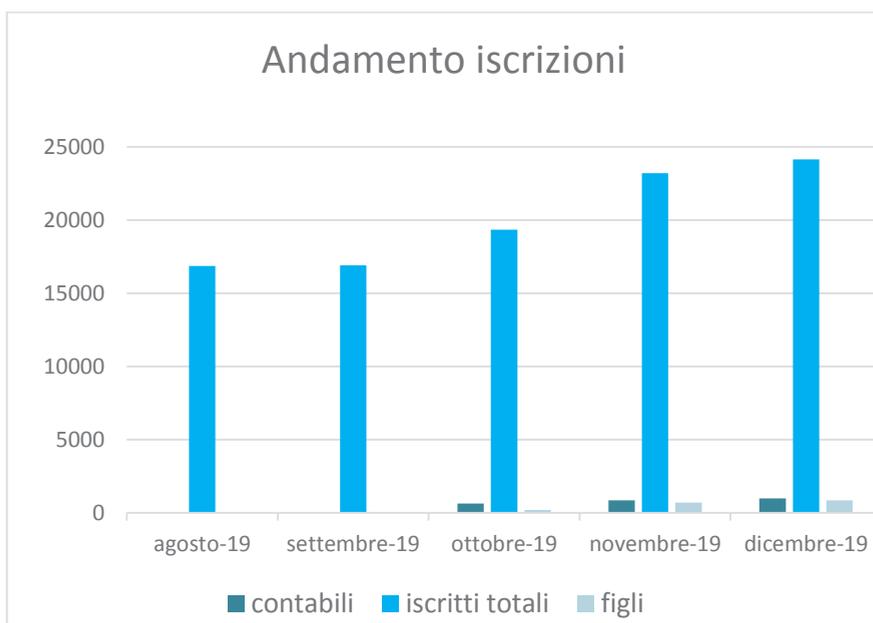


ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA 2019

LAVORATORI DIPENDENTI

AGIDAE SALUS ISTRUZIONE

	Istituti	Nuovi iscritti	Totali	Figli
agosto	14	16.865	16.865	4
settembre	60	55	16.920	5
ottobre	642	2.435	19.355	198
novembre	868	3.853	23.208	716
dicembre	997	933	24.141	866
TOTALE	997	24.141	24.141	866



FOND.E.R.

Il Fondo Interprofessionale Enti Religiosi, realizzato da AGIDAE e dalle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL, opera nel settore del finanziamento della formazione, attingendo ai fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro per la qualificazione e riqualificazione del personale dipendente. Dal suo nascere ad oggi ha acquisito nel settore un credito sempre maggiore per il numero di “aziende” aderenti, per il numero delle persone formate, per l’altissima percentuale dei fondi direttamente destinati alla formazione, per l’innovazione nelle forme di finanziamento. Di fatto, FOND.E.R. ha visto moltiplicarsi di anno in anno il numero dei progetti presentati al finanziamento.

Nel 2019 FOND.E.R ha messo a bando complessivamente circa 7.500.000 di Euro, nonostante la decurtazione di quasi 1.000.000, 00 operata a norma della L. 190/2014 a sostegno della crisi.

Quest’anno il Fondo Interprofessionale ha emanato 6 avvisi: 4 avvisi ordinari e 2 specifici

- Avviso 1: piani formativi individuali/voucher
- Avviso 2: piani per le Aziende neo-aderenti
- Avviso 3: piani aziendali
- Avviso 4: piani settoriali/territoriali
- Avviso Privacy: per l’adeguamento obbligatorio previsto dal Gdpr Dlg 101/2018
- Avviso Scuola: piani formativi in materia di responsabilità civile e penale degli operatori scolastici

Sono stati finanziati 890 piani formativi per un numero complessivo di 2.750 progetti; i voucher sono stati 2.901. Gli Enti coinvolti sono stati oltre 2.700 con più di 35.000 lavoratori interessati e 72.000 ore di formazione erogate.

Tra gli Enti che si avvalgono del finanziamento FOND.E.R, la Lombardia, il Piemonte, il Veneto e il Lazio sono quelli più presenti, seguiti da Marche ed Emilia Romagna. Delle regioni meridionali, Puglia, Campania e Sicilia sono le più attive.

Per i dati specifici vi rimando all’Atlante della Formazione, che è visionabile sul sito www.fonder.it nella cartella “Trasparenza”- Report Piani Presentati – pubblicazioni – Atlanti della formazione – ove potrete trovare tutti i dettagli relativi ai corsi finanziati, agli aderenti e al finanziamento ricevuto, suddiviso per categorie e regioni.

Da settembre 2019 sono stati rinnovati gli organi statutari: padre Francesco Ciccimarra è stato confermato Presidente di FONDER, mentre è stato nominato Direttore il dott. Nicola Galotta. Sono pure stati rinnovati i membri dell’Assemblea dei Soci, del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati di Comparto.

CONCLUSIONE E RINGRAZIAMENTI

Concludendo la mia relazione, mi sembra di poter affermare che il 2019, nonostante le molte difficoltà a livello generale che il nostro Paese ha dovuto affrontare, sia stato nel complesso un anno positivo per la nostra Associazione e le strutture da essa emanate. Di tutto dobbiamo ringraziare e far tesoro, sapendo che tutto concorre al vero bene, o meglio al bene più vero, che è la salvezza e la promozione di ogni persona a noi affidata.

Permettetemi inoltre di ringraziare, a titolo personale e a nome di tutti gli associati ed aderenti:

- la signora Maria Angelica, contabile attenta e precisa sia di AgidaeLabor che di Agiqualitas,
- la signora Wadia della segreteria AGIDAE, memoria storica della nostra Associazione,
- la dott.ssa Nigrelli, il dott. Andrea Natalini, il dott. Andrea Sorrentino e il Direttore Giorgio Capoccia per il loro servizio in AGIQUALITAS,
- la dott.ssa Colasante, la dott.ssa Proietti, la dott.ssa D'Andrea e la signorina Alifano di FONDAZIONE AGIDAE Labor,
- i referenti di AGIDAE Opera e di AGIDAE Salus,
- la dott.ssa Massarotto per avermi fornito i dati dei comparti FONDER

Un grazie a tutti i nostri collaboratori per il supporto avuto nel reperire i dati per questa relazione.

Grazie di cuore al Presidente di AGIDAE padre Francesco Ciccimarra per il suo instancabile spendersi per l'Associazione e per l'attenzione alle novità, che insieme al Consiglio Direttivo Nazionale valuta e promuove.

Grazie a suor Maria Annunciata Vai, Tesoriere dell'Associazione per la puntualità nella tenuta contabile, che di anno in anno si fa sempre più complessa e necessità di coordinamento con le altre realtà che da AGIDAE hanno preso vita.

Grazie ai consulenti che ci affiancano con la loro competenza nel districarci tra normative non sempre chiare e prassi ancor più complesse.

Grazie a tutti i membri del Consiglio Direttivo Nazionale, che in questa sede termina il suo mandato quadriennale, grazie per la disponibilità di tutti a 'rubare' un po' di tempo ai molti impegni di cui ognuno è gravato, per spendersi a favore di associati e aderenti: nell'Assemblea elettiva provvederemo a comporre il nuovo Direttivo a cui, già da ora auguriamo un intenso e proficuo lavoro per il bene di tutti i nostri Associati.

E grazie agli Associati, per il sostegno e la fiducia riposta in AGIDAE e per la volontà di innovarsi e procedere nonostante le difficoltà sempre più numerose.



Legge 17 luglio 2020 n.77 di conversione del Decreto Legge "Rilancio"

È stata pubblicata, sul Supplemento Ordinario n. 25 della Gazzetta Ufficiale n. 180 del 18 luglio 2020, la **Legge n.77/2020** di conversione, con modificazioni, del Decreto-Legge n. 34 del 19 maggio 2020, c.d. "Rilancio", recante: «Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19».

Riportiamo le principali disposizioni di carattere lavoristico, previdenziale e fiscale che possono interessare gli Istituti associati all'AGIDAE.



TESTO COORDINATO DEL DECRETO-LEGGE 19 maggio 2020, n. 34, coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77

Art. 68

Modifiche all'articolo 19 in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario

1. All'articolo 19, del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento

ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza CO VID-19", per una durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di nove settimane. E' altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020 fruibili ai sensi dell'articolo 22-ter. Esclusivamente per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020 a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane. Ai beneficiari di assegno ordinario di cui al presente articolo e limitatamente alla causale ivi indicata spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale, l'assegno per il nucleo familiare di cui all'art. 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153.»;

b) al comma 2, primo periodo, sono aggiunte infine le seguenti parole: «per l'assegno ordinario, fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva»;

c) OMISSIS

d) dopo il comma 2 è inserito il seguente: «2-bis. Il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 è fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020. Indipendentemente dal periodo di riferimento, i datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione possono presentare la domanda nelle modalità corrette, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore nella precedente istanza da parte dell'amministrazione di riferimento, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente. La predetta domanda, presentata nelle modalità corrette, è considerata comunque tempestiva se presentata entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52»;

OMISSIS

Art. 70 bis**Norme speciali in materia di trattamenti di integrazione salariale**

1. In deroga a quanto previsto dagli articoli 19, 20, 21 e 22 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, come modificato dal presente decreto, esclusivamente per i datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane, è consentito usufruire di ulteriori quattro settimane di erogazione dei trattamenti di cui ai medesimi articoli anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020. Resta ferma la durata massima di diciotto settimane, da computare considerando cumulativamente i trattamenti riconosciuti sia ai sensi dei citati articoli 19, 20, 21 e 22, sia ai sensi del presente articolo mediante il riconoscimento delle ulteriori quattro settimane massime da parte dell'INPS ai sensi degli articoli 22-quater e 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, introdotti dall'articolo 71 del presente decreto, nel limite di spesa di 1.162,2 milioni di euro per l'anno 2020.

Art. 80**Modifiche all'articolo 46 in materia di licenziamento per giustificato motivo
oggettivo**

1. All'articolo 46 del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 1, le parole: « 60 giorni » sono sostituite dalle seguenti: «cinque mesi» ed è aggiunto infine il seguente periodo: «Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.»;
- b) dopo il comma 1, è aggiunto il seguente: «1-bis.

Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.».

1-bis. Fino al 17 agosto 2020 la procedura di cui all'articolo 47, comma 2, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, nel caso in cui non sia stato raggiunto un accordo, non può avere una durata inferiore a quarantacinque giorni.

Art. 93

Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato

1. In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

1-bis. Il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, e' prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Art. 233

Misure di sostegno economico all'istruzione paritaria e al sistema integrato da zero a sei anni

1. Il fondo di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, è incrementato, per l'anno 2020, di 15 milioni di euro anche in conseguenza dell'emergenza causata dalla diffusione del Covid-19.

2. Al fine di assicurare la necessaria tempestività nell'erogazione delle risorse, al riparto del fondo di cui al comma 1, solo per l'anno 2020, si provvede con decreto del Ministro dell'istruzione, previa intesa in Conferenza unificata, fermi restando i criteri previsti dall'articolo 12 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, anche nelle more dell'adozione del Piano di azione nazionale pluriennale di cui all'articolo 8 del predetto decreto legislativo. Si prescinde dall'intesa qualora la stessa non pervenga entro il termine di 15 giorni.

3. Ai soggetti che gestiscono in via continuativa i servizi educativi e alle istituzioni scolastiche dell'infanzia non statali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, è erogato un contributo complessivo di 165 milioni di euro nell'anno 2020, a titolo di sostegno economico in relazione alla riduzione o al mancato versamento delle rette o delle compartecipazioni comunque denominate, da parte dei fruitori, determinato dalla sospensione dei servizi in presenza a seguito delle misure adottate per contrastare la diffusione del Covid-19. Con decreto del Ministro dell'istruzione il predetto contributo è

ripartito tra gli uffici scolastici regionali in proporzione alla popolazione residente in età compresa tra zero e sei anni. Gli uffici scolastici regionali provvedono al successivo riparto in favore dei servizi educativi e delle istituzioni scolastiche dell'infanzia non statali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, in proporzione al numero di bambini iscritti nell'anno scolastico 2019/2020.

4. Alle scuole primarie e secondarie paritarie, facenti parte del sistema nazionale di istruzione di cui all'articolo 1 della legge 10 marzo 2000, n. 62, è erogato un contributo complessivo di 120 milioni di euro nell'anno 2020, a titolo di sostegno economico in relazione alla riduzione o al mancato versamento delle rette o delle compartecipazioni comunque denominate, da parte dei fruitori, determinato dalla sospensione dei servizi in presenza a seguito delle misure adottate per contrastare la diffusione del COVID-19. Con decreto del Ministro dell'istruzione il predetto contributo è ripartito tra gli uffici scolastici regionali in proporzione al numero degli alunni iscritti nelle istituzioni scolastiche paritarie di cui al precedente periodo. Gli uffici scolastici regionali provvedono al successivo riparto in favore delle istituzioni scolastiche paritarie primarie e secondarie in proporzione al numero di alunni iscritti nell'anno scolastico 2019/2020, compresi i servizi educativi autorizzati.

5. Agli oneri derivanti dai commi 1, 3 e 4, pari a 300 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede ai sensi dell'articolo 265.

Art. 234

Misure per il sistema informativo per il supporto all'istruzione scolastica

1. Al fine di realizzare un sistema informativo integrato per il supporto alle decisioni nel settore dell'istruzione scolastica, per la raccolta, la sistematizzazione e l'analisi multidimensionale dei relativi dati, per la previsione di lungo periodo della spesa per il personale scolastico, nonché per il supporto alla gestione giuridica ed economica del predetto personale anche attraverso le tecnologie dell'intelligenza artificiale e per la didattica a distanza, è autorizzata la spesa di 10 milioni di euro per l'anno 2020. Gli interventi di cui al periodo precedente riguardano anche l'organizzazione e il funzionamento delle strutture ministeriali centrali e periferiche. Il Ministero dell'istruzione affida la realizzazione del sistema informativo alla società di cui all'articolo 83, comma 15, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. Ai maggiori oneri derivanti dal comma 1 si provvede a valere sulle risorse del Programma operativo nazionale « Per la scuola - competenze e ambienti per l'apprendimento », riferito al periodo di programmazione 2014/2020 a titolarità del Ministero dell'istruzione, di cui alla decisione della Commissione europea C(2014) 9952 del 17 dicembre 2014, in coerenza con quanto previsto dalla stessa programmazione.



ARTICOLI



Ammortizzatori sociali e blocco dei licenziamenti. Le questioni aperte.

L'emergenza epidemiologica che ha travolto il nostro Paese è stata affrontata dal Legislatore con straordinari strumenti normativi finalizzati a contenere gli effetti negativi sul tessuto economico-sociale nazionale.

Tra gli interventi, il ricorso ad ammortizzatori sociali “speciali” - con causale Covid 19- nei casi di sospensione/o riduzione dell’attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Gli ammortizzatori sociali “emergenziali”, introdotti dagli artt. 19, 20, 22 del Decreto Legge 17 marzo 2020 n.18, c.d. “Cura Italia”, sono stati prorogati dal “Decreto Rilancio” e successivamente dal Decreto Legge 16 giugno 2020 n.52 recante “Ulteriori misure urgenti in materia di integrazione salariale, nonché proroga di termini in materia di reddito di emergenza e emersione di rapporti di lavoro”.

La gravità della crisi epidemiologica da cui è derivato l’enorme pregiudizio lavorativo ed economico per Imprese e dipendenti delle Istituzioni associate all’AGIDAE, per cause del tutto imprevedibili ed indipendenti dalla volontà dei lavoratori e dei Datori di lavoro, ha spinto le Parti sociali a regolamentare, attraverso appositi accordi sindacali¹, l’utilizzo degli ammortizzatori sociali all’interno di settori, quali quello scolastico-educativo, che non erano mai stati investiti da crisi occupazionali così dirompenti.

Nel caso di specie, l’integrazione salariale “universale” per tutti i lavoratori in forza alla data del 17 marzo 2020, appare una tutela forte per la “disoccupazione involontaria” causata dalla sospensione e/o dalla chiusura di attività (come ad esempio quella scolastica) a seguito dei provvedimenti adottati dall’Autorità pubblica per ridurre i contagi da Covid-19.

1. Emergenza e solidarietà: blocco dei licenziamenti e contemperamento con il principio d’iniziativa economica

L’altro strumento “eccezionale” che il Legislatore nazionale ha messo in campo è stata la sospensione dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e delle procedure collettive di

¹ Accordo Sindacale Agidae Scuola/Università del 19/03/2020; Accordo Sindacale Agidae Socio Sanitario del 02/04/2020; Accordo sindacale Agidae Scuola/Università del 05/05/2020.

riduzione di personale ex legge n.223/1991, previsto dall' art. 46 del D.L. n. 18/2020, riformato dall'art. 80 del D.L. n. 34/2020, fino al 17 agosto 2020.

Nessun dubbio sulla costituzionalità di dette misure: in un periodo di forte crisi economica, appare evidente il richiamo all'art. 38 della nostra Carta Costituzionale, laddove si afferma che *“i lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria”*.

La disposizione costituzionale è espressione dello Stato sociale che garantisce il diritto soggettivo alla protezione sociale, a favore di coloro che si trovano in situazioni di bisogno (previste dalla legge). Questo diritto rappresenta anche un obbligo per gli Enti e gli organi che erogano servizi di previdenza e sicurezza pubblica.

“A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per cinque mesi e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, della legge 15 luglio 1966, n.604. Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604”.

Tuttavia, il divieto di licenziamento, originariamente fissato in sessanta giorni ed esteso attualmente **fino al 17 agosto 2020**, appare comunque limitativo per la potestà decisionale ed organizzativa del Datore di lavoro e soprattutto ha perso i connotati di misura “straordinaria” ed “estemporanea”.

2. Il licenziamento per g.m.o. tra tutela dell'occupazione e libertà d'impresa

I licenziamenti adottati in questo periodo, a prescindere dai limiti dimensionali dell'impresa, sono affetti da nullità; in caso di ricorso giudiziale, i recessi in violazione delle disposizioni di legge sono dichiarati nulli con tutte le conseguenze del caso stabilite dal Magistrato.

L'Inps, avendo presente quanto previsto dall'art. 46 del decreto “Cura Italia”, come modificato dal successivo decreto “Rilancio”, ha emanato il **messaggio n. 2261** del 1° giugno con il quale considera la possibilità di accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI da parte dei lavoratori che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro con la causale di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nonostante il divieto posto dal legislatore nella richiamata disposizione normativa.

Lo stesso messaggio chiarisce che *“essendo l'indennità di disoccupazione NASpI una prestazione riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, non rileva dunque, a tal fine, il carattere nullo del licenziamento*

per giustificato motivo oggettivo - intimato da datore di lavoro nel periodo soggetto a divieto - atteso che l'accertamento sulla legittimità o meno del licenziamento spetta al giudice di merito, così come l'individuazione della corretta tutela dovuta al prestatore”.

Ciò chiarito, il messaggio fa altresì presente che l'erogazione della indennità NASpI a favore dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo – nonostante il divieto posto dall'articolo 46 del decreto “Cura Italia” – sarà effettuata da parte dell'Istituto con riserva di ripetizione di quanto erogato nella ipotesi in cui il lavoratore medesimo, a seguito di contenzioso giudiziale o stragiudiziale, dovesse essere reintegrato nel posto di lavoro.

In tale ipotesi, il lavoratore è tenuto a comunicare all'INPS, attraverso il modello NASpI-Com, l'esito del contenzioso medesimo ai fini della restituzione di quanto erogato e non dovuto per effetto del licenziamento illegittimo che ha dato luogo al pagamento dell'indennità di disoccupazione.

E' bene ricordare che, anche a fronte di un licenziamento che potrebbe essere affetto da nullità, non esiste alcun obbligo giuridico per il lavoratore di impugnare il provvedimento.

Nell'ambito della regolamentazione giuslavoristica, emerge, infatti, il ruolo centrale dell'articolo 2113 cod. civ., in tema di rinunzie e transazioni:

“le rinunzie e transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide”.

Vista la centralità dell'articolo 2113 cod. proc. civ. in relazione a diritti inderogabili e, posta l'esistenza di diritti indisponibili, si rileva una categoria di diritti che invece vengono ritenuti pienamente **rientranti nella disponibilità del lavoratore e che risultano quindi esclusi dalla disciplina limitativa delle rinunce e delle transazioni.**

La giurisprudenza si è più volte espressa in maniera conforme, ritenendo che **il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro sia un diritto disponibile escluso dalla previsione dell'articolo 2113 cod. civ.**, analogamente al principio per cui è pacifica la disponibilità del diritto del lavoratore ad accettare il licenziamento ovvero a rinunciare all'impugnazione dello stesso.

Tra le molte, emerge la sentenza n. 22105/2009, con la quale la Corte di Cassazione ha sottolineato che:

“il lavoratore può liberamente disporre del diritto di impugnare il licenziamento, facendone oggetto di rinunce o transazioni, che sono sottratte alla disciplina dell'articolo 2113 c.c. che considera invalidi e perciò impugnabili i soli atti abdicativi di diritti del prestatore di lavoro derivanti da prestazioni inderogabili di legge o dei contratti collettivi o accordi collettivi”.

rientrando, infatti, l'interesse del lavoratore alla prosecuzione del rapporto di lavoro nell'area della libera disponibilità, come emerge anche dalla facoltà di recesso *ad nutum*, di cui il lavoratore dispone, dall'ammissibilità di risoluzioni consensuali del contratto di lavoro e dalla possibilità di consolidamento degli effetti del licenziamento illegittimo per mancanza di una tempestiva impugnazione.

Nella stessa sentenza la Corte, rifacendosi in particolare alla precedente sentenza n. 4780/2003 specifica anche che:

“la rinuncia o la transazione conclusa tra dipendente e datore di lavoro, avente ad oggetto la risoluzione del rapporto di lavoro, non rientra nell'applicazione dell'articolo 2113 c.c. in quanto, anche quando tale è garantita la disponibilità del posto di lavoro, tale garanzia dipende da leggi o da disposizioni collettive, mentre l'ordinamento riconosce al lavoratore il diritto potestativo di disporre negozialmente e definitivamente del posto di lavoro stesso, in base all'articolo 2118 c.c.”.

La questione, in positivo, si pone anche con riferimento al **tentativo facoltativo di conciliazione ex art. 6 del D.L.vo n. 23/2015 nei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo per i soli assunti dal 7 marzo 2015** (in regime delle “tutele crescenti”).

La procedura é finalizzata ad evitare l'alea del giudizio: il datore di lavoro, nei sessanta giorni successivi al licenziamento, può, di propria iniziativa offrire al lavoratore in una sede protetta, una somma (tramite assegno circolare), esente da IRPEF e non assoggettata ad alcuna contribuzione previdenziale, pari ad una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto strettamente correlata ad ogni anno di servizio, in misura non inferiore a due e non superiore a diciotto.

L'accettazione dell'assegno ha una duplice conseguenza: l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia a qualsiasi impugnativa, pur se già proposta attraverso il deposito del ricorso.

Il lavoratore ha diritto alla NASPI secondo le indicazioni fornite dal Dicastero del Lavoro con l'interpello n. 13/2015 e dall'INPS con la circolare n. 142 dello stesso anno.

Tale procedura, tuttavia, dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 194 dell'8 novembre 2018, seguita dalla recente pronuncia n.150 del 24 giugno con la quale è stata dichiarata l'incostituzionalità dell'art. 4 del D.Lgs. 23/2015 nella parte in cui correla l'indennità risarcitoria al solo requisito, seppur importante, dell'anzianità aziendale, ha perso molto “appeal”, soprattutto nelle imprese che occupano più di quindici dipendenti.

Infatti, in precedenza, il lavoratore poteva ottenere con la conciliazione facoltativa ex art. 6 D.Lgs. n.23/2015, subito, una somma, ad accettazione del licenziamento, pari al 50% di ciò che avrebbe ottenuto andando in giudizio (l'esenzione dall'IRPEF e la mancanza di spese legali facevano lievitare l'importo).

Ad oggi, il fatto che il giudice possa integrare la predetta indennità correlata all'anzianità con i criteri evidenziati dall'art. 8 della legge n. 604/1966 (numero dei dipendenti, contesto socio economico, comportamento tenuto dalle parti, ecc.) e che l'ammontare della stessa venga definito, dopo le modifiche introdotte con il Decreto Legge n.87/2018, c.d. "Dignità", tra un minimo di sei mensilità ed un massimo di trentasei calcolate sull'ultima retribuzione utile ai fini del TFR, rende la strada del giudizio più appetibile per il lavoratore.

3. Questioni aperte

Per il periodo successivo al 17 agosto, l'intenzione del Governo, manifestata attraverso dichiarazioni rese alla stampa, è quella di prorogare la sospensione dei licenziamenti, fino alla fine dell'anno.

La misura, se non accompagnata da interventi di sostegno al reddito a carico della fiscalità pubblica, apparirebbe in contrasto con l'art. 41 della Costituzione che riconosce la libertà di impresa, in quanto i Datori di lavoro, in un contesto di limitato esercizio di attività, per cause non riconducibili alla propria organizzazione del lavoro, sarebbero costretti a sopportare i costi del lavoro pur in assenza di prestazioni rese dai lavoratori.

Se, in una prima fase emergenziale contraddistinta dal blocco (quasi) totale delle attività produttive e lavorative, poteva sicuramente apprezzarsi la scelta del Governo di salvaguardare i livelli occupazionali a fronte di probabili fenomeni di licenziamento "di massa", una scelta di questo tipo appare però meno aderente alla successiva fase, quella che stiamo vivendo, pubblicizzata come quella del "**rilancio economico**", in cui viene consentito – adottate le opportune misure di sicurezza del lavoro– di esercitare attività lavorative.

Quali soluzioni giuridiche appaiono praticabili?

Qualora non si provveda ad una estensione degli ammortizzatori sociali oltre le 18 settimane consentite per emergenza Covid-19 e tralasciando l'ipotesi della cessazione di attività, l'impresa potrebbe utilizzare gli **Accordi di prossimità**, stipulati con le OO.SS. comparativamente rappresentative sul territorio nazionale e derogare materie relative all'organizzazione del lavoro, tra cui, ad esempio, l'orario di lavoro individuale.²

L'art.8 del Decreto Legge 13 agosto 2011, n.138 convertito in legge 14 settembre 2011 n.148, legittima le c.d. "**intese specifiche di prossimità**" ad operare in deroga alle disposizioni di legge riguardanti le materie espressamente richiamate e alle regolamentazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Il Legislatore ha previsto però una serie di "paletti" che possono sintetizzarsi come segue:

- *sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali da parte di associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda;*
- *rispetto di un **criterio maggioritario** relativo alle predette rappresentanze sindacali;*
- ***finalizzazione delle intese all'occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, all'emersione del lavoro***

² Trib. Grosseto- Sez.Lav.-sent.12 settembre 2017 n.203.

irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività;

– le intese devono riguardare, tassativamente la regolazione delle materie previste dalla disposizione, che abbracciano tra le altre l'organizzazione del lavoro;

– il rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro;

– estensione dell'efficacia a tutti i lavoratori(c.d. "erga omnes").

Quindi, il contratto di prossimità, ai fini della sua legittimità richiede il rispetto:

- ✓ della rappresentatività, sul piano nazionale o territoriale delle Organizzazioni sindacali stipulanti;
- ✓ del c.d. "vincolo di scopo", da rinvenirsi nella gestione delle crisi aziendali ed occupazionali.

4. Considerazioni conclusive

L'emergenza epidemiologica ha evidentemente colto di sorpresa tutti i settori produttivi: si spiega ragionevolmente in quest'ottica la salvaguardia dei livelli occupazionali con un'azione, il blocco dei licenziamenti, sicuramente apprezzabile nelle sue finalità.

Con la ripresa delle attività produttive e lavorative a cui seguirà, ci si augura, la ripresa economica, tutte le Imprese si ritrovano quasi "intrappolate" in una "rete normativa" che non appare offrire adeguate misure di protezione e sostegno sul versante della gestione dei rapporti di lavoro.

In questa fase, è evidente che, per poter lavorare, la maggior parte delle aziende necessita di significative modifiche organizzative che, se fosse stato possibile, avrebbero probabilmente generato importanti riduzioni di personale in eccedenza.

E tuttavia, costringere le imprese a mantenere i rapporti lavorativi in essere senza prevedere idonee misure di sostegno alle stesse (anche di tipo economico) che compensino le conseguenze negative di tale limitato esercizio d'impresa, non pare in linea con il sopra citato disposto costituzionale.

Per concludere, la temporanea sospensione dei licenziamenti per g.m.o. e delle procedure di mobilità non risolve il problema, ma lo posticipa nel tempo: laddove le aziende, trascorso il periodo di efficacia del blocco, valuteranno un soprannumero di risorse umane, si procederà inevitabilmente alla cessazione dei rapporti contrattuali.

L'intervento normativo emergenziale, se ulteriormente protratto nel tempo, più che una "cura", rischia di diventare un "effetto placebo" per Datori di lavoro e lavoratori.



ARTICOLI



La sottoscrizione della pagella scolastica nell'ambito delle scuole paritarie

Al fine di comprendere quali formalità debba rivestire la pagella rilasciata da una scuola paritaria, giova ricostruire l'istituto de quo, così come venuto a connotarsi in seno alle scuole pubbliche.

Ciò, anche in virtù di quella scelta di omologazione del regime degli atti delle scuole paritarie a quello degli atti delle scuole pubbliche statali, sancita dalla Legge 62 del 2000, condizionata al conseguimento del provvedimento costitutivo di parificazione.

Infatti, proprio la volontà del legislatore di sottoporre gli atti assunti in seno alle scuole paritarie agli stessi effetti giuridici degli atti delle scuole pubbliche, induce a ritenere che dalla disciplina delle seconde possono trarsi elementi giuridici rilevanti per la ricostruzione della tematica in esame.

La pagella scolastica deve il suo formale debutto nell'ordinamento giuridico italiano al R.D.L. 20 agosto 1926, n. 1615, concernente la distribuzione degli esemplari delle pagelle scolastiche istituite col R.D.L. 20 agosto 1926, n. 1615, le cui disposizioni sono, successivamente, confluite nel R.D. 05/02/1928, n. 577, *“Approvazione del testo unico delle leggi e delle norme giuridiche emanate in virtù dell'art. 1, n. 3, della L. 31 gennaio 1926, n. 100, sull'istruzione elementare, post-elementare e sulle opere di integrazione”*.

Fu predisposto un unico modello che le famiglie dovevano acquistare dal tabaccaio al costo di 5 lire. Le prime pagelle recavano sul frontespizio lo stemma sabaudo, con i voti espressi in giudizi (sufficiente, buono, lodevole) e tra le materie figuravano religione, canto, bella scrittura, lettura espressiva, lavori domestici e manuali.

Ai sensi dell'art. 200 (Art. 8, R.D.L. 20 agosto 1926, n. 1615), la pagella scolastica veniva ritirata dal maestro all'atto della iscrizione dell'alunno e conservata a disposizione delle famiglie che potevano chiederla in visione o in caso di trasferimento dell'alunno ad altra scuola. La stessa norma prevedeva che *“Chiuso il periodo degli esami la pagella, debitamente riempita con le notizie riguardanti gli esami stessi, viene riconsegnata all'interessato”*.

Invero, la norma non prevedeva se la stessa dovesse essere sottoscritta e chi dovesse provvedere a tale adempimento.

Nella prassi applicativa, conservatisi immutata nel tempo, la stessa - sostituita nel 1977, con la Legge n. 517, dalla scheda valutativa e reintrodotta nel 2008, con la Legge 137 del 01 settembre 2008 - viene sottoscritta dal Dirigente scolastico (corrispondente alla figura più risalente del Preside).

Orbene, la ragione giuridica di ciò può essere ricercata nella circostanza che lo stesso è investito del potere di spendita del *nomen* dell'istituto scolastico e, dunque, può manifestarne la volontà, anche quando la stessa assuma contenuti, non solo deliberativi o decisorii, ma anche valutativi.

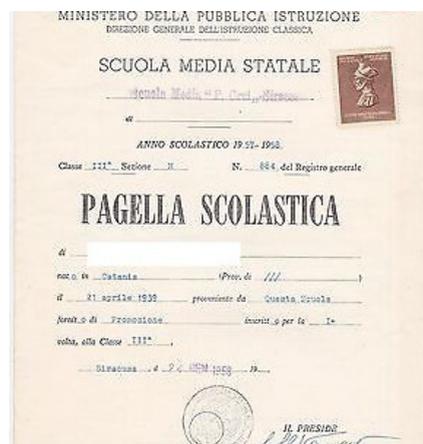
E, in effetti, la pagella contiene, accanto ad una parte descrittiva, relativa anche ai dati dell'alunno, la formulazione di un giudizio sintetico o anche solo di un voto numerico, o espresso tramite il ricorso a aggettivi qualificativi, indicanti una diversa gradazione di positività o negatività.

Essa, infatti, assolve alla funzione di riepilogare i risultati scolastici, per singole materie e complessivi, degli allievi delle scuole primarie e secondarie italiane. Viene consegnata alla fine dell'anno scolastico (e anche in corso d'anno) con i dati sull'esito dello scrutinio, in cui il consiglio di classe valuta lo studente complessivamente in tutte le discipline.

Lo scrutinio è atto collegiale e la pagella ne contiene l'esito, ma deve ritenersi che la stessa non si perfezioni, ovvero non venga ad esistenza giuridica come atto, in assenza della firma del dirigente scolastico.

D'altronde, il dirigente è l'unico legale rappresentante dell'ente scolastico e tale affermazione, nell'attuale contesto ordinamentale, deve essere coordinata con la riconosciuta personalità giuridica delle scuole, ad esse conferita dalla Legge 15 marzo 1997, n. 59.

Alla luce del processo di riforma, infatti, taluni interpreti avevano provato a sostenere la tesi per cui le Istituzioni scolastiche non potessero essere più considerate Amministrazioni statali in senso stretto, seppur di natura periferica o decentrata,



Nella scuola paritarie, il Legale Rappresentante o l'Ente gestore è legittimato alla sottoscrizione della pagella.

bensì organizzazioni indirette o enti ausiliari dello Stato; il che, peraltro, avrebbe fatto conseguentemente venire meno la funzione di controllo delle Ragionerie.

A prescindere dalla problematica della esatta qualificazione degli enti scolastici - a seguito della mutata natura giuridica che ne consente l'autonoma revocabilità in giudizio - il dirigente non è più catalogabile come mero organo di un organo periferico del ministero della Pubblica Istruzione, ma quale organo di una autonoma e distinta persona giuridica: il singolo istituto scolastico da lui presieduto.

Ed è un organo, con rilievo esterno, perché l'unico, come già menzionato, in grado di manifestarne la volontà all'esterno, con efficacia vincolante per l'istituto da lui rappresentato.

Funzioni, compiti e competenze dei D.D.S.S. sino all'approvazione della Legge n. 107/2015, sono stati definiti e regolati dalla Legge n. 59/97, dal D.L.vo n. 59/98, dal DPR n. 275/99 e dal D.L.vo n. 165/01, secondo cui il Dirigente ha la rappresentanza legale dell'Istituto, rappresenta l'unitarietà dell'Istituzione ed è responsabile della gestione della medesima.

Peraltro, il dirigente scolastico presiede il Consiglio di classe anche ai fini dell'espletamento dello scrutinio.

Volendo, ora, mutuare tali considerazioni giuridiche alle scuole paritarie, è evidente che deve considerarsi legittimato alla sottoscrizione della pagella, chi, nell'organigramma delle stesse, sia legittimato a spenderne il *nomen*. Tale soggetto deve essere individuato, di norma, nel legale rappresentante dell'istituto, ovvero, nel gestore.

Nondimeno, nulla esclude che tale potere di spendita del *nomen* sia attribuito - con apposita procura e, di norma, in aggiunta al legale rappresentante - ad un soggetto diverso.

Quanto alla diversa figura del coordinatore didattico, che costituisce l'equipollente privatistico del dirigente scolastico nell'ambito della scuola paritaria, lo stesso non ha, di norma, funzioni di rappresentanza legale dell'ente.

La Circolare Ministeriale n. 31 del 2003, Prot. n. 861, al punto 3.4 in materia di "Coordinamento didattico", prevede che "il *coordinamento didattico e la gestione comportano distinte responsabilità anche se possono essere assunte dalla stessa persona*".

Inoltre, "il *coordinatore delle attività educative e didattiche della scuola paritaria è designato dal gestore che, nella propria responsabilità, si avvale di personale con cittadinanza italiana o di paese membro dell'Unione Europea munito di esperienza e competenza didattico-pedagogica adeguata*".

Dunque, di norma, non può esprimere la volontà dell'istituto scolastico, anche solo in termini di valutazione.

Nondimeno, presiedendo e monitorando il processo formativo, la sua firma in calce

alla pagella, appare opportuna – ma non necessaria -ai fini della stessa attendibilità e controllabilità del processo valutativo.

Ciò, appunto, non quale requisito di validità della stessa, ma quale adempimento aggiuntivo, destinato ad avallare, sotto il profilo tecnico, la valutazione espressa dall'ente, a mezzo del Consiglio dei Docenti e per il tramite del suo legale rappresentante.

Peraltro, se il criterio discrezionale, ai fini della individuazione di chi debba apporre la firma, deve essere individuato nella attitudine a esprimere la volontà dell'ente, vincolandolo nei rapporti coi terzi, compresi i fruitori del servizio scolastico, non può escludersi che la firma, quale requisito di validità, possa essere apposta, in luogo del gestore, dal coordinatore didattico, ma solo ove lo stesso sia dotato di procura da parte dell'ente scolastico paritario.

Peraltro, nulla esclude che la procura sia prevista già in sede di formazione dell'eventuale statuto, regolatore dell'attività dell'ente.

Procura della quale, nell'ipotesi in cui l'ente scolastico paritario, abbia la veste giuridica della srl, deve essere assicurata adeguata pubblicità mediante iscrizione nel registro delle imprese, quale strumento destinato a pubblicizzare le vicende societarie, con efficacia dichiarativa, rendendole opponibili *erga omnes*.

In sintesi, può affermarsi che, alla stregua del laconico dato normativo, nonché dei principi generali della materia, la sottoscrizione del gestore-legale rappresentante non può mai difettare, a meno che egli non abbia conferito procura, adeguatamente pubblicizzata, ad altro soggetto, come, ad esempio, il coordinatore didattico.

La firma di tal ultimo deve ritenersi non costitutiva della validità dell'atto-pagella, ma meramente opportuna ai fini della stessa valenza e affidabilità valutativa della stessa.



 Ufficio Stampa
della Corte costituzionale

Comunicato del 16 luglio 2020

JOBS ACT: ECCO PERCHE' L'INDENNITA' DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER VIZI FORMALI NON PUO' ESSERE ANCORATA SOLO ALL'ANZIANITA' DI SERVIZIO

Il criterio di commisurazione dell'indennità da corrispondere per i licenziamenti viziati sotto il profilo formale o procedurale, ancorato in via esclusiva all'anzianità di servizio, «non fa che accentuare la marginalità dei vizi formali e procedurali e ne svaluta ancor più la funzione di garanzia di fondamentali valori di civiltà giuridica, orientati alla tutela della dignità della persona del lavoratore». Soprattutto nei casi di anzianità modesta, «si riducono in modo apprezzabile sia la funzione compensativa sia l'efficacia deterrente della tutela indennitaria»: la soglia minima di due mensilità non è sempre in grado di porre rimedio all'inadeguatezza del ristoro riconosciuto dalla legge.

È quanto si legge nella motivazione della [sentenza n. 150](#) depositata oggi (relatore Silvana Sciarra) con cui la Corte costituzionale ha accolto le questioni sollevate dai Tribunali di Bari e di Roma sul carattere rigido e uniforme dell'indennità, ancorato alla mera anzianità di servizio (le censure non si soffermavano sui limiti minimo e massimo della stessa, stabiliti dal legislatore).

La Corte, in particolare, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 4 del d. lgs. n. 23 del 2015 (cosiddetto Jobs Act) là dove fissava l'ammontare dell'indennità in un importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio (si veda il [comunicato stampa del 25 giugno](#)).

In linea di continuità con la sentenza n. 194 del 2018, che ha dichiarato l'incostituzionalità del meccanismo di determinazione dell'indennità dovuta per i licenziamenti privi di giusta causa o di giustificato motivo oggettivo o soggettivo (articolo 3 del d.lgs. n. 23 del 2015), la Corte ha ritenuto contrastante con i principi di eguaglianza e di ragionevolezza e con la tutela del lavoro in tutte le sue forme l'analogo criterio di commisurazione dell'indennità previsto per il licenziamento affetto da vizi formali o procedurali.

La sentenza spiega che le prescrizioni formali, relative all'obbligo di motivazione del licenziamento e al principio del contraddittorio, «rivestono una essenziale funzione di garanzia, ispirata a valori di civiltà giuridica» e «sono riconducibili al principio di tutela del lavoro, enunciato dagli artt. 4 e 35 Cost.», in quanto si prefiggono di tutelare la dignità del lavoratore.

Il legislatore – ha sottolineato la Corte – pur potendo modulare diversamente le tutele per il licenziamento illegittimo, non può trascurare «la vasta gamma di variabili che vedono direttamente implicata la persona del lavoratore».

Con riferimento all'articolo 3 della Costituzione, la Corte ha osservato che la disciplina in esame, nell'appiattare «la valutazione del giudice sulla verifica della sola anzianità di servizio», determina «un'indebita omologazione di situazioni che, nell'esperienza concreta, sono profondamente diverse» e si pone dunque in contrasto con il principio di eguaglianza.

La Corte ha ravvisato, inoltre, la violazione del principio di ragionevolezza, che si esprime come esigenza di una tutela adeguata: occorre attribuire «il doveroso rilievo al fatto, in sé sempre traumatico, dell'espulsione del lavoratore», attraverso il riconoscimento del giusto ristoro e la salvaguardia di una efficace funzione dissuasiva della tutela indennitaria.

La rigida predeterminazione dell'indennità, sulla base della sola anzianità di servizio, viola anche gli articoli 4, primo comma, e 35, primo comma, della Costituzione, che tutelano «la giusta procedura di licenziamento, diretta a salvaguardare pienamente la dignità della persona del lavoratore».

Il giudice, nel rispetto delle soglie oggi fissate dal legislatore, determinerà l'indennità tenendo conto innanzitutto dell'anzianità di servizio, «che rappresenta la base di partenza della valutazione. In chiave correttiva, con apprezzamento congruamente motivato, il giudice potrà ponderare anche altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell'indennità aderente alle particolarità del caso concreto». Potranno venire in rilievo, in tale valutazione, anche la gravità delle violazioni, il numero degli occupati, le dimensioni dell'impresa, il comportamento e le condizioni delle parti.

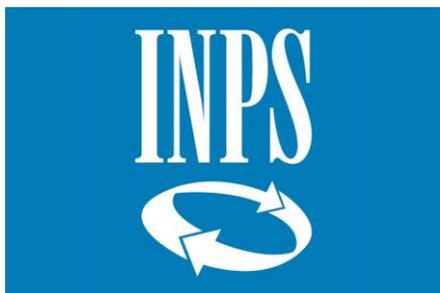
La Corte ha infine invitato il legislatore a «ricomporre secondo linee coerenti una normativa di importanza essenziale, che vede concorrere discipline eterogenee, frutto dell'avvicinarsi di interventi frammentari».

Roma, 16 luglio 2020



INPS: Ammortizzatori sociali Covid-19. Calcolo delle settimane fruita (Inps circ. 84/2020)

L'Inps con la circolare n.84 del 10 luglio, ha illustrato le novità apportate dal DL 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio) alle misure di sostegno al reddito previste dal DL 18/2020(c.d. Decreto Cura Italia), convertito con modificazioni dalla legge n.27/2020, relativamente alle ipotesi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19, nonché le ulteriori misure in materia di trattamenti di integrazione salariale introdotte dal DL 52/2020.



Inoltre, con la circolare in oggetto, l'Istituto fornisce istruzioni sulla corretta gestione delle domande relative ai trattamenti di integrazione salariale con causale "Covid-19".

Riportiamo un estratto del documento amministrativo.

Oggetto: Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19". Nuove norme in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO), assegno ordinario, cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA). Decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52, recante "Ulteriori misure urgenti in materia di trattamento di integrazione salariale, nonché proroga di termini in materia di reddito di emergenza e di emersione di rapporti di lavoro"

Premessa

Il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, pubblicato nel supplemento ordinario della G.U. n. 128 del 19 maggio 2020, reca "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID 19".

Tra le varie disposizioni in materia di lavoro, il provvedimento - entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione in G.U. - contiene modifiche all'impianto regolatorio in materia di integrazioni salariali connesse alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previsto dal decreto-legge n. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

Successivamente, il decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52, pubblicato nel supplemento ordinario della G.U. n. 151 del 16 giugno 2020 ed entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua

pubblicazione, ha apportato ulteriori modifiche alla disciplina degli interventi di integrazione salariale.

La presente circolare, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, illustra le innovazioni introdotte dai decreti-legge in commento, e fornisce istruzioni sulla corretta gestione delle domande relative ai trattamenti previsti dagli articoli da 19 a 21 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, come novellati dal decreto-legge n. 34/2020 e in relazione alle successive disposizioni in deroga introdotte dal decreto-legge n. 52/2020.

1. Modifiche in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario per la causale “COVID-19”

Con l'articolo 68 del decreto-legge n. 34/2020 è stato modificato l'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020 e con l'articolo 1 del decreto-legge n. 52/2020 è stato esteso il periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario richiedibile dai datori di lavoro operanti su tutto il territorio nazionale, che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Ai sensi del novellato articolo 19, comma 1, i datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale “COVID-19 nazionale”, per una durata di 9 settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso di 9 settimane.

L'articolo 1 del decreto-legge n. 52/2020, in deroga a quanto disposto dal citato articolo 19, ha, infine, previsto la possibilità di usufruire di ulteriori 4 settimane per periodi anche antecedenti al 1° settembre 2020 per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito delle quattordici settimane precedentemente concesse.

Resta ferma la durata massima di 18 settimane considerando cumulativamente tutti i periodi riconosciuti, ad eccezione dei datori di lavoro che hanno unità produttive o lavoratori residenti o domiciliati nei comuni delle c.d. Zone rosse, per i quali la durata massima complessiva è determinata in 31 settimane.

1.1 Disciplina relativa alle nuove 5 settimane e regolamentazione del “periodo fruito”

In relazione alla nuova previsione normativa, la possibilità di trasmettere domanda per un ulteriore periodo non superiore a 5 settimane con la causale “COVID-19 nazionale”, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, resta circoscritta esclusivamente ai datori di lavoro che abbiano completato la fruizione delle prime 9 settimane di integrazione salariale.

Si precisa che non è necessario che le settimane richieste siano consecutive rispetto a quelle originariamente autorizzate, ma le stesse devono essere obbligatoriamente collocate entro il 31 agosto 2020.

Per le aziende che hanno unità produttive situate nei Comuni di cui all'allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, nonché per le imprese collocate al di fuori dei predetti Comuni ma con lavoratori residenti o domiciliati nei Comuni medesimi (cfr. la circolare n. 38 del 12 marzo 2020), il trattamento di cassa integrazione salariale ordinaria o di assegno ordinario con causale “COVID-19 nazionale”, ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, si aggiunge ai trattamenti

richiesti utilizzando la causale “Emergenza COVID-19 d.l.9/2020”. Si evidenzia che anche per queste aziende, ai fini dell’accesso ai nuovi trattamenti, valgono le regole del “periodo effettivamente fruito” sopra descritte.

Pertanto, è possibile per le predette aziende richiedere la cassa integrazione salariale ordinaria o l’assegno ordinario per 13 settimane, con causale “Emergenza COVID-19 d.l.9/2020” e per ulteriori massimo 14 settimane, con causale “COVID-19 nazionale”.

Se i periodi delle due domande con distinte causali sono coincidenti, è necessario che i lavoratori interessati dagli interventi siano differenti, mentre se i periodi richiesti non si sovrappongono i lavoratori possono essere gli stessi.

Si ricorda che, con messaggio n. 2101 del 21 maggio 2020, sono state introdotte misure di semplificazione degli adempimenti a carico delle aziende per la compilazione delle domande di cassa integrazione ordinaria e di assegno ordinario, con il rilascio della funzione “Copia/Duplica domanda”, le cui modalità operative sono dettagliatamente descritte nel messaggio medesimo.

Si fa presente, inoltre, che in tutti i casi in cui il datore di lavoro che richiede la cassa integrazione ordinaria debba presentare una domanda per completare la fruizione delle settimane già autorizzate, deve allegare alla domanda stessa un file excel compilato secondo le istruzioni diramate con il citato messaggio n. 2101 del 21 maggio 2020 e allo stesso allegato. Il file excel deve essere convertito in formato .pdf per essere correttamente allegato alla domanda.

Ai fini dell’autodichiarazione del “periodo effettivamente fruito”, le aziende che richiedono l’assegno ordinario dovranno allegare alla domanda stessa un file excel.

Questo file dovrà essere convertito in formato .pdf per essere correttamente allegato alla domanda. A tale scopo, il predetto file .pdf relativo al fruito deve essere inserito nell’allegato A già presente in domanda. Per le istanze di assegno ordinario nel frattempo già inviate, i datori di lavoro potranno inviare tale modello di autodichiarazione attraverso il cassetto bidirezionale. In caso di assenza del file da allegare, il periodo autorizzato e quello fruito si considereranno coincidenti.

I predetti files costituiscono parte integrante della domanda di concessione della prestazione e, pertanto, sono resi ai sensi dell’articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, costituendo di per sé idonea autocertificazione, fermi restando i controlli sulle autodichiarazioni previsti dalla legge, che potranno essere espletati tramite vigilanza documentale e ispettiva.

I files in questione consentono all’azienda di calcolare, a consuntivo della CIGO e dell’Assegno ordinario, quanti giorni di trattamento sono stati effettivamente fruiti.

Dalla somma del numero dei giorni fruiti si risale al numero di settimane residue ancora da utilizzare e che possono essere eventualmente richieste con la nuova domanda.

Per la CIGO, il conteggio del residuo si fonda sul presupposto che si considera fruita ogni giornata in cui almeno un lavoratore, anche per un’ora soltanto, sia stato posto in sospensione o riduzione, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza all’azienda.

Per ottenere le settimane fruiti, si divide il numero delle giornate di CIGO/assegno ordinario fruiti per 5 o per 6, a seconda dell’orario contrattuale prevalente nell’unità produttiva.

A titolo esemplificativo si riportano i seguenti casi.

Caso 1:

periodo dal 01/03/2020 al 01/05/2020. Settimane richieste e autorizzate: 9. Al termine del periodo autorizzato, l’azienda ha fruito di 30 giornate di integrazione salariale (giorni in cui si è fruito di CIGO/assegno ordinario, indipendentemente dal numero dei lavoratori). Si divide il numero di giornate di integrazione salariale fruiti per il numero di giorni settimanali in cui è organizzata l’attività, 5 o 6, e si ottiene il numero di settimane usufruite. Per esempio: $30/5 = 6$

settimane. Residuano, pertanto, 3 settimane (9 settimane – 6 settimane) che l'azienda potrà chiedere.

Caso 2:

periodo dal 01/03/2020 al 01/05/2020. Settimane richieste e autorizzate: 9. Al termine del periodo autorizzato, l'azienda ha fruito di 19 giornate di integrazione salariale: $19/5 = 3,8$ settimane. Residuano, pertanto, 5,2 settimane (9 settimane – 3,8 settimane). Nel caso prospettato, pertanto, l'azienda potrà richiedere 5 settimane e un giorno. Per esempio, il periodo richiesto potrà essere: dal 08/06/2020 al 13/07/2020 oppure dal 10/06/2020 al 15/07/2020.

1.2 Ulteriore periodo di 4 settimane di CIGO e assegno ordinario con causale “COVID-19 nazionale”

Il decreto-legge n. 52/2020 ha introdotto, tra le altre, ulteriori misure urgenti in materia di trattamento di integrazione salariale.

In particolare, l'articolo 1, comma 1, del citato decreto ha stabilito che, in deroga a quanto previsto dall'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020 e successive modificazioni, tutti i datori di lavoro che abbiano interamente utilizzato il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane, possono usufruire di ulteriori 4 settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020.

La durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuti non può, in ogni caso, superare le 18 settimane complessive (massimo 14 ai sensi del decreto-legge n. 18/2020 e massimo 4 ai sensi del decreto-legge n. 52/2020).

Per le aziende che hanno unità produttive situate nei Comuni di cui all'allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, nonché per le imprese collocate al di fuori dei predetti Comuni ma con lavoratori residenti o domiciliati nei Comuni medesimi, le ulteriori 4 settimane potranno essere richieste esclusivamente dai datori di lavoro che abbiano interamente fruito delle precedenti 27 settimane (13 settimane + 14 settimane), per una durata massima complessiva di 31 settimane (13 settimane + 14 settimane + 4 settimane).

1.3 Caratteristiche degli interventi di CIGO e assegno ordinario con causale “COVID-19 nazionale”

In relazione all'impianto normativo, si ribadisce che l'intervento con causale “COVID-19 nazionale” non soggiace all'obbligo di pagamento del contributo addizionale di cui agli articoli 5, 29 e 33 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e, ai fini del computo della durata, non rientra nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile per la CIGO/Assegno ordinario dei Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015 e nel limite delle 26 settimane per l'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS).

Inoltre, il trattamento in questione deroga sia al limite dei 24 mesi (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo) nel quinquennio mobile, previsto, per la durata massima complessiva dei trattamenti, dall'articolo 4 del D.lgs n. 148/2015, sia al limite di 1/3 delle ore lavorabili di cui all'articolo 12, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

Pertanto, possono richiedere il trattamento di CIGO/assegno ordinario con causale “COVID-19 nazionale” anche le aziende che hanno già raggiunto i limiti di cui sopra.

I periodi autorizzati con causale “COVID-19 nazionale” sono, inoltre, neutralizzati ai fini di successive richieste di CIGO/assegno ordinario.

Si conferma altresì che, per l'accesso ai trattamenti di CIGO e di assegno ordinario in parola, non occorre che i lavoratori siano in possesso del requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo

lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, ma è necessario che gli stessi siano alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 25 marzo 2020. A tale riguardo, nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, resta valido quanto già precisato con la circolare n. 47/2020. Conseguentemente, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

In relazione all'istruttoria delle domande con causale "COVID-19 nazionale", si ricorda che la stessa è improntata alla massima celerità e che non si applica l'articolo 11 del D.lgs n. 148/2015. Pertanto, le aziende non devono fornire alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento e alla ripresa dell'attività lavorativa né, tantomeno, dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento stesso all'imprenditore o ai lavoratori. Conseguentemente, l'azienda non deve allegare alla domanda la relazione tecnica di cui all'articolo 2 del D.M. n. 95442/2016, ma solo l'elenco dei lavoratori destinatari della prestazione.

1.4 Modifiche introdotte dal decreto-legge n. 34/2020 alla regolamentazione inerente alla trasmissione delle domande di CIGO e di Assegno ordinario

Il decreto-legge n. 34/2020, nel novellare l'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, è intervenuto anche sulla disciplina relativa alla trasmissione delle domande di accesso ai trattamenti di CIGO e di assegno ordinario.

La nuova previsione stabilisce che le aziende che trasmettono la domanda sono dispensate dall'osservanza dell'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015 e dei termini del procedimento previsti dall'articolo 15, comma 2, nonché dall'articolo 30, comma 2, del medesimo decreto legislativo per l'assegno ordinario, fermi restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Pertanto, all'atto della presentazione della richiesta di concessione dell'integrazione salariale ordinaria e, per i Fondi che prevedono l'obbligo di informazione e consultazione sindacale di cui all'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015, dell'assegno ordinario, le aziende, compilando l'apposito campo presente nel modello di domanda, devono limitarsi a dichiarare sotto la propria responsabilità all'INPS di aver eseguito gli adempimenti di cui sopra, senza dover presentare alcuna documentazione probatoria.

Con particolare riguardo, invece, ai Fondi di solidarietà i cui regolamenti subordinano l'accesso all'assegno ordinario al preventivo espletamento delle procedure sindacali, con obbligo di accordo aziendale, si precisa che il novellato articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020 non esonera espressamente le aziende dall'obbligo dell'accordo, riguardo al quale occorre, pertanto, riferirsi ai singoli regolamenti che istituiscono e disciplinano i relativi Fondi e che espressamente prevedono la necessità dell'accordo per l'accesso alla prestazione.

In questi ultimi casi, l'accordo potrà essere comunicato anche in data successiva alla presentazione della domanda, purché lo stesso pervenga all'Istituto in tempo utile a consentire l'autorizzazione della prestazione. Pertanto, in mancanza di tale adempimento la domanda di assegno ordinario non potrà essere autorizzata.

1.5 Termini di trasmissione delle domande

La disciplina relativa ai termini di trasmissione delle istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale con causale “COVID-19 nazionale” è stata oggetto di un duplice intervento ad opera, prima, del decreto-legge n. 34/2020 e, successivamente, del decreto-legge n. 52/2020.

In particolare, l'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 52/2020, oltre a stabilire un regime di termini stringente, ha altresì introdotto un regime decadenziale per la presentazione delle domande relative ai trattamenti di CIGO, assegno ordinario e CISOA.

Secondo il disposto normativo, infatti, le istanze finalizzate alla richiesta di interventi devono essere inviate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Al fine di consentire un graduale adeguamento al nuovo regime, il medesimo decreto stabilisce che, in sede di prima applicazione della norma, i suddetti termini sono spostati al 17 luglio 2020 (trentesimo giorno successivo a quello di entrata in vigore del decreto legge n. 52/2020) se tale ultima data è posteriore a quella prevista per la scadenza dell'invio delle domande.

Le istanze riferite ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 devono essere inviate, a pena di decadenza, entro il 15 luglio 2020.

I datori di lavoro che hanno erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono presentare la domanda nelle modalità corrette entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore da parte dell'amministrazione di riferimento, a pena di decadenza, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente.

In relazione al nuovo impianto normativo, quindi, per i datori di lavoro che debbano inoltrare domanda per eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati a decorrere dal 1° giugno 2020, la scadenza è fissata al 31 luglio 2020, mentre, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati dal 1° luglio 2020 la scadenza per la presentazione delle domande è fissata al 31 agosto 2020.

Qualora la domanda sia presentata dopo i predetti termini, trova applicazione il regime decadenziale introdotto dall'articolo 1, comma 2, del citato decreto-legge n. 52/2020.

1.6 Modalità di pagamento della prestazione

In merito alle modalità di pagamento della prestazione, rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come, in via di eccezione, la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS, senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Con riferimento al pagamento diretto, si precisa che l'articolo 22-quater del decreto legge n. 18/2020 è intervenuto sulla disciplina del pagamento diretto dei trattamenti salariali a carico dell'Istituto, stabilendo che, nel caso di richiesta di pagamento diretto con anticipo del 40% delle ore richieste per l'intero periodo, il datore di lavoro deve presentare la domanda entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione.

L'INPS autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento delle domande stesse.

In fase di prima applicazione della norma, qualora il datore di lavoro voglia richiedere anche l'anticipo del pagamento da parte dell'Istituto, se il periodo di sospensione o di riduzione ha avuto inizio prima del 18 giugno 2020 (trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del

decreto-legge n. 18/2020), il termine di presentazione dell'istanza è stato fissato entro il quindicesimo giorno successivo alla medesima data, vale a dire entro il 3 luglio 2020. Per una più completa disamina della disciplina dell'anticipo del pagamento diretto, si rinvia a quanto già illustrato con il messaggio n. 2489 del 17 giugno 2020 e con la circolare n. 78/2020.

OMISSIS

3. Disciplina dell'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS)

Ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, così come convertito dalla legge n. 27/2020, l'assegno ordinario, nell'anno 2020, è concesso anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti.

Limitatamente all'anno 2020, al predetto trattamento non si applica il tetto aziendale di cui all'articolo 29, comma 4, del D.lgs n. 148/2015.

Si evidenzia che per il Fondo di integrazione salariale i requisiti di accesso alla prestazione dipendono non solo dal settore di appartenenza del datore di lavoro, ma anche dal requisito dimensionale dallo stesso posseduto alla data di inizio della sospensione.

In considerazione della particolare situazione derivante dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 e dell'unitarietà della causale per cui viene proposta la domanda di accesso alla prestazione, si precisa che, ai fini della valutazione delle nuove richieste di assegno ordinario per periodi che presentino o meno soluzione di continuità, si dovrà tener conto del requisito occupazionale posseduto dal datore di lavoro al momento della definizione della prima domanda. Resta, comunque, possibile per i datori di lavoro richiedere un riesame degli eventuali provvedimenti di reiezione adottati dalla Struttura territoriale.

Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alla causale "COVID-19", è erogata la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare (cfr. il successivo paragrafo 5).

OMISSIS

5. Assegno al nucleo familiare (ANF) per il periodo di percezione dell'assegno ordinario in relazione alla causale "COVID-19"

L'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, nel testo novellato dall'articolo 68 del decreto-legge n. 34/2020, prevede che ai beneficiari dell'assegno ordinario, concesso a seguito della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza da COVID-19, limitatamente alla causale ivi indicata, sia concesso l'assegno per il nucleo familiare (ANF) in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale.

In relazione alla disposizione normativa, il riconoscimento dell'assegno al nucleo familiare (ANF) opera con riferimento agli assegni ordinari concessi dai Fondi di solidarietà di cui al D.lgs n. 148/2015 e dal FIS, a seguito della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza da COVID-19, per l'intero periodo di spettanza dell'assegno ordinario, a decorrere dal 23 febbraio 2020.

In ordine alle modalità di erogazione dell'assegno per il nucleo familiare (ANF), per i Fondi gestiti dall'INPS, saranno fornite le indicazioni di dettaglio con una specifica circolare.

6. Trattamento di cassa integrazione a seguito di revoca del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dal 23 febbraio al 17 marzo 2020

Nel quadro delle innovazioni apportate dal decreto-legge n. 34/2020 all'impianto normativo in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, si evidenzia che l'articolo 80 del citato decreto, nel modificare l'articolo 46 del decreto-legge n. 18/2020, ha aggiunto il comma 1-bis, che dispone: *“il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, dalla data in cui abbia avuto efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.”*

In relazione alla portata della norma, si precisa che i datori di lavoro che rientrano nella fattispecie sopra descritta potranno presentare domande, anche integrative, di accesso al trattamento per i lavoratori per cui abbiano revocato il licenziamento, purché nel rispetto delle 18 settimane complessive. Stante il richiamo operato dal legislatore alle misure di cui agli articoli dal 19 a 22 del decreto-legge n. 18/2020, i datori di lavoro potranno richiedere l'ammortizzatore sociale spettante (CIGO, assegno di solidarietà, cassa integrazione in deroga, CISOA), in relazione alla natura e alle dimensioni dell'azienda, secondo la disciplina prevista per la causale “COVID-19” e quindi con i termini di presentazione delle domande come illustrati al precedente paragrafo 1.5.

OMISSIS

Il Direttore Generale

Gabriella Di Michele

Dott. Danilo Papa



IDEA INFORMATICA Srl

AGEVOLAZIONI RISERVATE AGLI ASSOCIATI AGIDAE



**VALIDE FINO
AL 31/12/2021**

Sede Legale: Roma, Vic. del Casale Lumbroso 5 - 00166 Roma (RM)
Uffici: Roma, Via Emilio De Marchi 75-77 - 00013 (RM)
Milano, Via Dei Piatti 11 - 20123 (MI)



IDEA INFORMATICA Srl

SCONTI PER LINEE PRODOTTI:

10% SU TUTTO IL MATERIALE INFORMATICO
(COMPUTER-LAVAGNE INTERATTIVE-MONITOR-
HARDWARE DI RETE-TV SMART ETC...)

30% SU TUTTA LA GAMMA DELLE MULTIFUNZIONI
E STAMPANTI

10% SU TUTTI I SERVIZI INFORMATICI

I TRASPORTI SARANNO TUTTI A NOSTRO
CARICO

PER OGNI MACCHINA MULTIFUNZIONE OFFICE DI
MEDIA GRANDEZZA ACQUISTATA, UNA PICCOLA
DA TAVOLO IN REGALO

PER OGNI LAVAGNA INTERATTIVA ACQUISITATA
O NOLEGGIATA, 1 COMPUTER FISSO O NOTEBO-
OK IN OMAGGIO

30% SU TUTTI I CONTRATTI DI MANUTENZIONE SIA
PER L'HARDWARE ACQUISTATO DA NOI OPPURE
SU TUTTO IL PARCO MACCHINE GIA PRESENTE

STOP COVID



**TERMOSCANNER AD ALTISSIMA AFFIDABILITA'
E PRODOTTI PER IL DISTANZIAMENTO SOCIALE**



**SENSORI DI TEMPERATURA A PARETE
AD INFRAROSSI**

~~da €7.299,00~~
da €4.380,00*

**PIANTANA
CON DISPENSER
AUTOMATICO**

~~€260,00~~
€200,00*



**SCANNER
TERMICO
PORTATILE**
~~da €1.899,00~~
da €1.140,00*

**SCREEN PROTETTIVO
PER SCRIVANIE (70x80cm)**

~~€130,00~~
€100,00*



Inoltre:

- PRODOTTI IGIENIZZANTI
- SEGNALETICA PER DISTANZIAMENTO

***Sconti fino al 40% riservati agli associati AGIDAE !!**

Almer s.r.l.
SERVIZI INTEGRATI PER L'UFFICIO

+39 081 00 16 133

info@almersrl.com

www.almersrl.com



Ritorno a scuola



**Banco monoposto
con poggiapiedi**

Dim: 70x50xh65

€ 49,90*

Sedia in faggio

Dim: 35x35x35



€ 24,90*

**Banco monoposto
innovativo**



€ 194,90*

*** I prezzi si intendono IVA e trasporto esclusi**

Almer s.r.l.
SERVIZI INTEGRATI PER L'UFFICIO

+39 081 00 16 133

info@almersrl.com

www.almersrl.com



CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO

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

ALTRE CONSULENZE

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

CERTIFICAZIONE QUALITA' UNI EN ISO 9001

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

AGIDAE OPERA

	SEDE		TEL.	RIFERIMENTI	TIPO CONSULENZA
	AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaeopera.it	Gestione personale e busta paga
	AGIDAE OPERA		06/85457503	sicurezza@agidaeopera.it	Salute e sicurezza sul lavoro
	AGIDAE OPERA		06/85457503	gdaenergiaegas@agidaeopera.it	Consulenza energia (luce e gas)



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 AUTORITÀ ECCLESIASTICA