

AGIDAE

RIVISTA BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

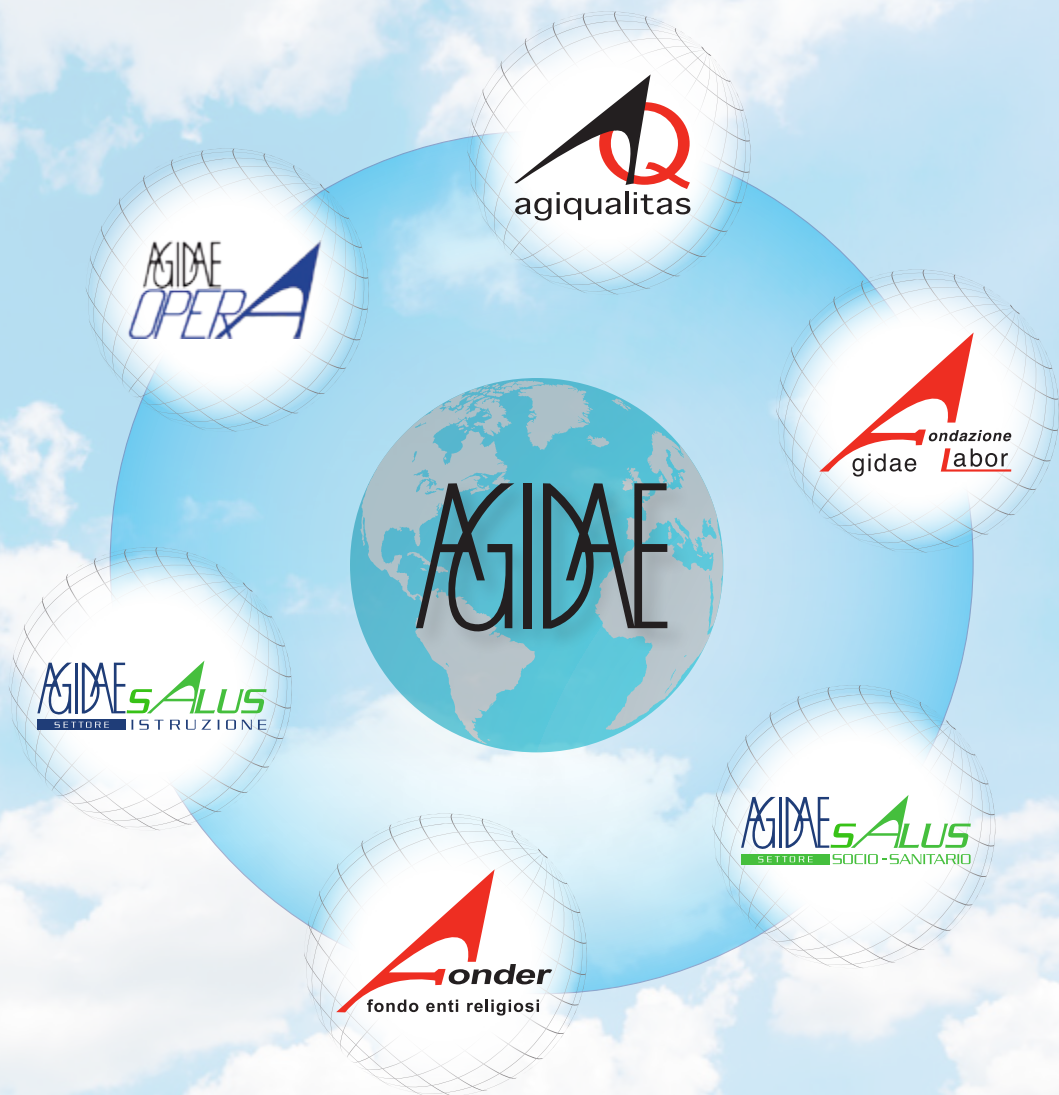
- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI NON PROFIT

ANNO XI
SETTEMBRE / OTTOBRE
2020

5



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. 5
Settembre | Ottobre 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
- 6** Il Patto Educativo

VITA ASSOCIATIVA



- 10** Vita Associativa: Atti del Consiglio nazionale

ATTIVITÀ SINDACALE



- 11** Accordo sindacale del 7 settembre 2020. Ammortizzatori sociali, PAP, POC

OSSERVATORIO



- 14** Legge 13 ottobre 2020 n. 126 di conversione del Decreto Legge "Agosto"

ARTICOLI



- 19** Investimenti finanziari degli enti religiosi: profili di gestione, di salvaguardia e di contabilità
Luigi Puddu, Christian Rainero, Alessandro Migliavacca, Vania Tradori, Franco Ciccimarra

SCAFFALE



- 26** Agidae interprete delle istanze degli Istituti verso le Istituzioni
Comunicazione e Relazioni istituzionali
Nicola Mercurio
- 46** Il Campus estivo Agidae on line
Giorgio Capoccia

ARTICOLI



- 62** Ammortizzatori sociali e blocco dei licenziamenti nel Decreto di agosto 2020 convertito in legge n. 126/2020
Ida Bonifati

PRASSI AMMINISTRATIVE



- 67** INPS: Ammortizzatori sociali: chiarimenti dopo il D.L. 104/2020
(INPS circ. n. 115/2020)
- 73** INL: Decreto legge n. 104/2020 Prime indicazioni
(INL nota n. 713/2020)

AGIDAE SALUS



- 77** Assistenza Sanitaria Integrativa per Religiosi e Religiose
Prorogata la Convenzione

P. Francesco Ciccimarra



Dopo un'estate abbastanza spensierata nonostante le infauste tribolazioni COVID dei mesi precedenti che hanno segnato drammaticamente la storia del nostro Paese attanagliato dalla crisi pandemica, con ancora negli occhi l'angoscia per le meste processioni di migliaia di vittime verso gli inceneritori funerari, e con la segreta speranza di non dover più assistere a quelle scene strazianti, siamo giunti alla ripartenza delle attività con la percezione di nuovi incubi legati sempre alla pandemia. Ci si è accorti quasi improvvisamente che la crisi epidemiologica stava riapparendo e per giunta in maniera più virulenta. I dati della recrudescenza virale hanno riportato tutti alla cruda realtà.

Le scuole, che pure hanno ridisegnato e ripensato la loro organizzazione gestionale e didattica prima dell'inizio del nuovo anno scolastico, si sono ritrovate coinvolte ancora una volta nella dura lotta contro l'epidemia, che si sta dimostrando più complessa perché attraversa le varie situazioni individuali e collettive, personali e familiari, professionali e non, creando una condizione di difficilissima gestione se non altro perché subisce gli effetti di comportamenti estranei alla sua stessa realtà: il contagio riguarda indistintamente docenti, non docenti, familiari, ambienti di lavoro e di relax, ecc.; l'incrocio di questi rapporti può generare situazioni di oggettiva ingovernabilità della scuola. Lo stesso dicasi anche per gli altri settori di attività: l'assistenza, la sanità, l'accoglienza, il commercio, i trasporti pubblici e privati, lo sport, ecc..

*Nonostante si fosse ipotizzato in precedenza il temuto arrivo di una **seconda ondata** del devastante coronavirus, la sensazione è che, forse colpevolmente, ci si fatti trovare impreparati e coloro che avrebbero potuto e dovuto predisporre le opportune misure preventive non abbiano ottemperato ai propri doveri. Sono state costituite numerose e*

costosissime Commissioni tecniche, della cui efficacia non è dato trovare traccia. Il Governo ha ricominciato ad attivare in maniera incessante un'informazione costante sull'evoluzione progressiva della crisi pandemica con una serie di report sul numero dei contagi, dei tamponi, dei decessi. E' parso da subito evidente che con l'aumento dei tamponi sono correlativamente risultati incrementati anche i contagi e i decessi, segno inequivocabile della diffusione del virus nella società. Di qui il ricorso a nuovi DPCM da parte del Governo nel tentativo di arginare e comprimere la diffusione del virus. Nella convinzione che questo si propaga tra le persone essenzialmente per via aerea i provvedimenti del Governo si sono basati sul principio di ridurre al massimo gli assembramenti, limitando le attività che almeno teoricamente potrebbero favorire gli incontri non sufficientemente distanziati. Si tratta di fatto di nuovi lockdown parziali e/o settoriali. Tutti sanno che la crisi sanitaria del COVID19 ha causato una crisi altrettanto violenta sotto il profilo economico: blocco delle attività, cassa integrazione per i lavoratori, sostegno economico alle famiglie, inaccettabile complessità burocratica, precariato generale, incertezza del futuro, ecc.. La ripartenza preestiva, pur comportando costi significativi di adeguamento delle strutture e delle attività, aveva fatto intravedere una seppur lenta ripresa. Oggi le lancette della storia sembrano essere state spostate: tutto è come prima della crisi, gli sforzi anche economici sono risultati del tutto inutili, gli aiuti del Governo quasi inafferrabili; il tutto reso ancor più preoccupante dall'esuberanza dei dati che sembrano tracciare livelli di insostenibilità del sistema sanitario. Di qui l'allarme sociale confluito in una serie di manifestazioni antigovernative da parte di categorie di soggetti che sentono di essere penalizzati dagli interventi governativi nonostante gli sforzi profusi per la regolarizzazione dei propri settori produttivi. A nessuno sfugge, inoltre, il fatto di una diversa e forse ingiustificata ricaduta della crisi, dal punto di vista economico tra il personale addetto al settore privato e il personale impiegato nel settore pubblico; a quest'ultimo infatti non vengono negate condizioni e garanzie economiche, che invece si contraggono notevolmente per gli altri.

E' innegabile la difficoltà di gestire queste situazioni di grave disagio; allo stesso tempo nessuno ha la certezza che i provvedimenti assunti siano in grado di assicurare i risultati sperati. Tuttavia non può non essere ribadito con forza il principio della necessità di una sana e corretta collaborazione tra tutti i protagonisti della vita del Paese: le Istituzioni, i cittadini, le Organizzazioni sociali ed economiche, le Organizzazioni sindacali, la Chiesa, e quanti hanno a cuore il futuro delle nostre comunità. La ricerca di coesione e unità sociale è stata riaffermata di recente da Papa Francesco: "Nessuno si salva da solo" (Forum di "European House – Ambrosetti", 4 settembre 2020).

In questo scenario abbastanza preoccupante non può sottrarsi l'invito alla fiducia e all'impegno di tutti per la costruzione di una società più coesa, sensibile, attenta, a partire dal mondo della scuola e dell'educazione. Ancora una volta Papa Francesco si è fatto interprete autorevolissimo di un'istanza profonda: evitare ad ogni costo una vera e propria catastrofe educativa per milioni di ragazzi che dalla crisi economica latente potrebbero essere esclusi da un futuro degno di umanità. Le pagine che seguono riportano le riflessioni del Papa e ci invitano a ripensare la nostra missione educativa: "Il valore delle nostre pratiche educative non sarà misurato semplicemente dal superamento di prove standardizzate, bensì dalla capacità di incidere sul cuore di una società e di dar vita a una nuova cultura. Un mondo diverso è possibile e chiede che impariamo a costruirlo, e questo coinvolge tutta la nostra umanità, sia personale che comunitaria". Il tempo di Avvento, ormai alle porte, sia un'occasione propizia per scoprire una nuova strada nel deserto del momento.

Il Patto Educativo

*Cari fratelli e sorelle*¹,

quando vi ho invitato a iniziare questo cammino di preparazione, partecipazione e progettazione di un patto educativo globale, non potevamo mai immaginare la situazione in cui si sarebbe sviluppato; il Covid ha accelerato e amplificato molte delle urgenze e delle emergenze che riscontravamo e ne ha rivelate tante altre. Alle difficoltà sanitarie hanno fatto seguito quelle economiche e sociali. I sistemi educativi di tutto il mondo hanno sofferto la pandemia sia a livello scolastico che accademico.



Ovunque si è cercato di attivare una rapida risposta attraverso le piattaforme educative informatiche, le quali hanno mostrato non solo una marcata disparità delle opportunità educative e tecnologiche, ma anche che, a causa del confinamento e di tante altre carenze già esistenti, molti bambini e adolescenti sono rimasti indietro nel naturale processo di sviluppo pedagogico. Secondo alcuni recenti dati di agenzie internazionali, si parla di “catastrofe educativa” – è un po’ forte, ma si parla di “catastrofe educativa” – di fronte ai circa dieci milioni di bambini che potrebbero essere costretti a lasciare la scuola a causa della crisi economica generata dal coronavirus, aumentando un divario educativo già allarmante (con oltre 250 milioni di bambini in età scolare esclusi da ogni attività formativa).

Davanti a questa realtà drammatica, sappiamo che le necessarie misure sanitarie saranno insufficienti se non verranno accompagnate da un nuovo modello culturale. Questa situazione ha fatto crescere la consapevolezza che si deve imprimere una svolta al modello di sviluppo, finché rispetti e tuteli la dignità della persona umana, esso dovrà partire dalle opportunità che l’interdipendenza planetaria offre alla comunità e ai popoli, curando la nostra casa comune e proteggendo la pace. La crisi che attraversiamo è una crisi complessiva, che non si può ridurre o limitare a un solo ambito o settore. È complessiva. Il Covid ha permesso di riconoscere in maniera globale che ciò che è in crisi è il nostro modo di intendere la realtà e di relazionarci tra noi.

¹ Videomessaggio del Santo Padre in occasione dell’incontro promosso e organizzato dalla congregazione per l’educazione cattolica. **“GLOBAL COMPACT ON EDUCATION. TOGETHER TO LOOK BEYOND”**
- Aula Magna della Pontificia Università Lateranense - Giovedì, 15 ottobre 2020.

In tale contesto, vediamo che non bastano le ricette semplicistiche né i vani ottimismo. Conosciamo il potere trasformante dell'educazione: educare è scommettere e dare al presente la speranza che rompe i determinismi e i fatalismi con cui l'egoismo del forte, il conformismo del debole e l'ideologia dell'utopista vogliono imporsi tante volte come unica strada possibile².

Educare è sempre un atto di speranza che invita alla co-partecipazione e alla trasformazione della logica sterile e paralizzante dell'indifferenza in un'altra logica diversa, che sia in grado di accogliere la nostra comune appartenenza. Se gli spazi educativi si conformano oggi alla logica della sostituzione e della ripetizione e sono incapaci di generare e mostrare nuovi orizzonti, i cui l'ospitalità, la solidarietà intergenerazionale e il valore della trascendenza fondino una nuova cultura, non staremo mancando all'appuntamento con questo momento storico?

Siamo anche consapevoli che un cammino di vita ha bisogno di una speranza fondata sulla solidarietà, e che ogni cambiamento richiede un percorso educativo, per costruire nuovi paradigmi capaci di rispondere alle sfide e alle emergenze del mondo contemporaneo, di capire e di trovare le soluzioni alle esigenze di ogni generazione e di far fiorire l'umanità di oggi e di domani.

Noi riteniamo che l'educazione è una delle vie più efficaci per umanizzare il mondo e la storia. L'educazione è soprattutto una questione di amore e di responsabilità che si trasmette nel tempo di generazione in generazione.

L'educazione, quindi, si propone come il naturale antidoto alla cultura individualistica, che a volte degenera in vero e proprio culto dell'io e nel primato dell'indifferenza. Il nostro futuro non può essere la divisione, l'impoverimento delle facoltà di pensiero e d'immaginazione, di ascolto, di dialogo e di mutua comprensione. Il nostro futuro non può essere questo.

Oggi c'è bisogno di una rinnovata stagione di impegno educativo, che coinvolga tutte le componenti della società. Ascoltiamo il grido delle nuove generazioni, che mette in luce l'esigenza e, al tempo stesso, la stimolante opportunità di un rinnovato cammino educativo, che non giri lo sguardo dall'altra parte favorendo pesanti ingiustizie sociali, violazioni dei diritti, profonde povertà e scarti umani.

Si tratta di un percorso integrale, in cui si va incontro a quelle situazioni di solitudine e di sfiducia verso il futuro che generano tra i giovani depressione, dipendenze, aggressività, odio globale, fenomeni di bullismo. Un cammino condiviso, in cui non si resta indifferenti di fronte alla piaga delle violenze e degli abusi sui minori, ai fenomeni delle spose bambine e dei bambini-soldato, al dramma dei minori venduti e resi schiavi. A ciò si unisce il dolore per le "sofferenze" del nostro pianeta, causate da uno sfruttamento senza testa e senza cuore, che ha generato una grave crisi ambientale e climatica.



² Cfr M. DE CERTEAU, *Lo straniero o l'unione nella differenza*, Vita e Pensiero, Milano 2010, 30.

Nella storia esistono momenti in cui è necessario prendere decisioni fondanti, che diano non solo un'impronta al nostro modo di vivere, ma specialmente una determinata posizione davanti ai possibili scenari futuri. Nella presente situazione di crisi sanitaria — gravida di sconforto e smarrimento — riteniamo che sia questo il tempo di sottoscrivere un patto educativo globale per e con le giovani generazioni, che impegni le famiglie, le comunità, le scuole e le università, le istituzioni, le religioni, i governanti, l'umanità intera, nel formare persone mature.

Oggi ci è richiesta la parresia necessaria per andare oltre visioni estrinsecistiche dei processi educativi, per superare le semplificazioni eccessive appiattite sull'utilità, sul risultato (standardizzato), sulla funzionalità e sulla burocrazia che confondono educazione con istruzione e finiscono per atomizzare le nostre culture; piuttosto ci è chiesto di perseguire una cultura integrale, partecipativa e poliedrica. Ci serve il coraggio di generare processi che assumano consapevolmente la frammentazione esistente e le contrapposizioni che di fatto portiamo con noi; il coraggio di ricreare il tessuto di relazioni in favore di un'umanità capace di parlare la lingua della fraternità. Il valore delle nostre pratiche educative non sarà misurato semplicemente dal superamento di prove standardizzate, bensì dalla capacità di incidere sul cuore di una società e di dar vita a una nuova cultura. Un mondo diverso è possibile e chiede che impariamo a costruirlo, e questo coinvolge tutta la nostra umanità, sia personale che comunitaria.

Facciamo appello in modo particolare, in ogni parte del mondo, agli uomini e alle donne della cultura, della scienza e dello sport, agli artisti, agli operatori dei media, affinché anch'essi sottoscrivano questo patto e, con la loro testimonianza e il loro lavoro, si facciano promotori dei valori di cura, di pace, di giustizia, di bene, di bellezza, di accoglienza dell'altro e di fratellanza. «Non dobbiamo aspettare tutto da coloro che ci governano, sarebbe infantile. Godiamo di uno spazio di corresponsabilità capace di avviare e generare nuovi processi e nuove trasformazioni. Dobbiamo essere parte attiva nella riabilitazione e nel sostegno delle società ferite. Oggi siamo di fronte alla grande occasione di esprimere il nostro essere fratelli, di essere altri buoni samaritani che prendono su di sé il dolore dei fallimenti, invece di fomentare odi e risentimenti» (Enc. *Fratelli tutti*, 77). Un processo plurale e poliedrico capace di coinvolgerci tutti in risposte significative, dove le diversità e gli approcci sappiano armonizzarsi per la ricerca del bene comune. Capacità di fare armonia: ci vuole questo, oggi.

Per questi motivi ci impegniamo personalmente e insieme

Primo: a mettere al centro di ogni processo educativo formale e informale la persona, il suo valore, la sua dignità, per far emergere la sua propria specificità, la sua bellezza, la sua unicità e, al tempo stesso, la sua capacità di essere in relazione con gli altri e con la realtà che la circonda, respingendo quegli stili di vita che favoriscono la diffusione della cultura dello scarto.

Secondo: ad ascoltare la voce dei bambini, dei ragazzi e dei giovani a cui trasmettiamo valori e conoscenze, per costruire insieme un futuro di giustizia e di pace, una vita degna per ogni persona.

Terzo: a favorire la piena partecipazione delle bambine e delle ragazze all'istruzione.

Quarto: a vedere nella famiglia il primo e indispensabile soggetto educatore.

Quinto: a educare ed educarci all'accoglienza, aprendoci ai più vulnerabili ed emarginati.

Sesto: a impegnarci a studiare per trovare altri modi di intendere l'economia, di intendere la politica, di intendere la crescita e il progresso, perché siano davvero al servizio dell'uomo e dell'intera famiglia umana nella prospettiva di un'ecologia integrale.

Settimo: a custodire e coltivare la nostra casa comune, proteggendola dallo sfruttamento delle sue risorse, adottando stili di vita più sobri e puntando al completo utilizzo di energie rinnovabili e rispettose dell'ambiente umano e naturale secondo i principi di sussidiarietà e solidarietà e dell'economia circolare.

Cari fratelli e sorelle, con coraggio vorremo impegnarci, infine, a dar vita, nei nostri Paesi di provenienza, a un progetto educativo, investendo le nostre migliori energie nonché dando avvio a processi creativi e trasformativi in collaborazione con la società civile. In questo processo, un punto di riferimento è la dottrina sociale che, ispirata agli insegnamenti della Rivelazione e all'umanesimo cristiano, si offre come una solida base e una fonte viva per trovare le strade da percorrere nell'attuale situazione di emergenza.

Un tale investimento formativo, basato su una rete di relazioni umane e aperte, dovrà assicurare a tutti l'accesso a un'educazione di qualità, all'altezza della dignità della persona umana e della sua vocazione alla fraternità. È tempo di guardare avanti con coraggio e con speranza. Pertanto, ci sostenga la convinzione che nell'educazione abita il seme della speranza: una speranza di pace e di giustizia. Una speranza di bellezza, di bontà; una speranza di armonia sociale.

Ricordiamo, fratelli e sorelle, che le grandi trasformazioni non si costruiscono a tavolino, no. C'è una "architettura" della pace in cui intervengono le varie istituzioni e persone di una società, ciascuna secondo la propria competenza ma senza escludere nessuno (cfr *ibid.*, 231). Così dobbiamo andare avanti noi: tutti insieme, ognuno come è, ma sempre guardando avanti insieme, verso questa costruzione di una civiltà dell'armonia, dell'unità, dove non ci sia posto per questa cattiva pandemia della cultura dello scarto. Grazie.





IL CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE

nella seduta del **3 ottobre 2020**

PRESO ATTO DELLA IMPOSSIBILITA' DI PROCEDERE
ALLA CONVOCAZIONE DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA
A CAUSA DELL'ATTUALE CRISI EPIDEMIOLOGICA
E DELLA RELATIVA LEGISLAZIONE EMERGENZIALE

a norma dell'articolo 18, comma 5, dello Statuto,

HA APPROVATO IL RENDICONTO ECONOMICO 2019

riservandosi di presentarlo all'Assemblea Ordinaria per la ratifica,

non appena le condizioni di emergenza lo consentiranno

(possibilmente entro la primavera 2021)

La stessa Assemblea

sarà chiamata a eleggere il nuovo **Consiglio Direttivo** dell'Associazione

per il prossimo quadriennio.



*Accordo sindacale del 7 settembre 2020.
Ammortizzatori sociali, PAP, POC*

VERBALE ACCORDO SINDACALE

Commissione Paritetica Nazionale

CCNL AGIDAE SCUOLA

Il giorno 07 settembre 2020, alle ore 15:00, a Roma, in sede AGIDAE, in modalità VIDEOCONFERENZA, si è riunita la Commissione Paritetica Nazionale composta da:

- per l'AGIDAE: P. Francesco Ciccimarra, Suor Teresita Moiraghi, Suor Emanuela Brambilla, Suor Maria Annunciata Vai,
- per la FLC CGIL: Giusto Scozzaro; Leonardo Croatto;
- per la CISL Scuola: Elio Formosa;
- per la UIL Scuola Rua: Adriano Enea Bellardini;
- per lo SNALS CONF.S.A.L.: Silvestro Lupo; Giovanni Visco.
- per il SINASCA: Pierluigi Cao

per esaminare:

- l'applicazione della normativa contrattuale in materia di PAP e di POC di cui all'art. 33 del CCNL AGIDAE/Scuola per l'anno scolastico 2019/2020, a seguito dei provvedimenti adottati dalle Istituzioni scolastiche per cause riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- il ricorso alle prestazioni degli Ammortizzatori sociali del FIS/CIGD richieste per cause riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, successivamente alle (9 + 9) settimane regolamentate rispettivamente dagli accordi AGIDAE/OO.SS. del 19 marzo 2020 e del 5 maggio 2020, finalizzate al sostegno dell'occupazione e ad evitare i licenziamenti.

LA COMMISSIONE

dopo approfondito esame e attenta valutazione, stabilisce quanto segue:

1) Incentivo economico di produttività (PAP)

1.a) - Per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato, al quale, nel periodo di sospensione dell'attività scolastica/chiusura delle scuole, non sia stata operata riduzione o sospensione dell'orario settimanale contrattuale di lavoro, avendo svolto **l'intera attività lavorativa**, resta ferma l'applicazione, per l'intero anno scolastico 2019/2020, di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL AGIDAE.

1.b) - Per tutto il restante personale dipendente (docente, non docente, ATA) a tempo indeterminato, il quale, per cause riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, in periodi successivi al 1° marzo 2020, per una o più settimane, **abbia avuto riduzione dell'orario di lavoro o sospensione dal lavoro**, con fruizione del FIS/CIGD, i criteri stabiliti dall'art. 33 del CCNL AGIDAE, per la maturazione del PAP per l'anno scolastico 2019/2020 si intendono riferiti al **solo semestre 1° settembre 2019 – 29 febbraio 2020, con riduzione al 50%** (con approssimazione per eccesso) sia dei punti totali necessari alla maturazione del PAP, sia dei relativi importi del PAP stabili al punto c) del citato art. 33.

Precisamente, al personale dipendente di cui al precedente punto 1.b) che, nel semestre 01/09/2019 – 29/02/2020 abbia raggiunto:

- ✓ *18 settimane di presenza*, viene riconosciuto un importo pari a 75,00 euro;
- ✓ *oltre le 18 settimane di presenza*, **fino a 25 punti**, viene riconosciuto un importo pari a 90,00 euro;
- ✓ *oltre le 18 settimane di presenza*, **più di 25 punti**, viene riconosciuto un importo pari a 110,00 euro.

I suddetti importi sono riproporzionati all'orario individuale di lavoro per i lavoratori con contratto part-time.

Nel semestre 01/09/2019 - 29/02/2020, in cui viene effettuato il calcolo PAP per l'anno scolastico 2019/2020, si stabilisce che le settimane utili per la maturazione del PAP non possono essere inferiori a 18 settimane e che, ferma restando l'attribuzione del punteggio di 1 punto per settimana di effettiva presenza, come previsto dalle tabelle di cui alla lettera a) e alla lettera b) dell'art. 33, i punti attribuibili agli altri elementi di progressione economica stabiliti nelle suddette tabelle siano ridotti alla metà.

In caso di part-time limitato ad alcuni periodi dell'anno (c.d. part-time ciclico) che escluda alcuni mesi del suddetto semestre, le 18 settimane minime di presenza effettiva sono ridotte in proporzione ai mesi di prestazione lavorativa nel semestre.

Resta fermo quanto, nell'art. 33, è stabilito in riferimento al PAP, che non sia modificato/integrato dal presente accordo.

2) Progressione Orizzontale di Carriera (POC)

Per il personale dipendente di cui al precedente punto 1.b), alla maturazione di tre PAP consecutivi, di cui uno riferito all'anno scolastico 2019/2020 calcolato sul primo semestre come indicato nel precedente punto 1b), il POC viene riconosciuto per importo pari al 70% della somma dei tre PAP maturati, divisa per 2,5, suddivisa in 13 mensilità.

3) Ricorso alle prestazioni degli Ammortizzatori sociali per causa COVID-19 dopo le prime 18 settimane.

Le Parti stabiliscono, per le Istituzioni che, applicando al personale dipendente il CCNL AGIDAE, abbiano fatto ricorso agli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD) per cause riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, per le settimane, fruibili entro il 31 dicembre 2020, successive alle (9+9) settimane regolamentate dagli accordi AGIDAE/OO.SS. rispettivamente del 19 marzo e del 5 maggio 2020, venga applicato quanto già disposto dall'accordo AGIDAE/OO.SS. del 5 maggio 2020, corrispondendo ai lavoratori un'integrazione pari al 10% della quota oraria FIS o CIGD spettante a ciascun lavoratore e anticipando mensilmente l'assegno ordinario previsto dal FIS, fermo restando che ogni lavoratore debba essere preventivamente informato delle ore non lavorate, per le quali il datore di lavoro chiede l'intervento del FIS/CIGD.

4) Cessazione dell'attività

Nei casi in cui per cessazione dell'attività, i lavoratori restano senza lavoro, ma in FIS o in CIGD in applicazione dell'art. 14 del D.L.104/2020, i datori di lavoro, che fanno ricorso ai trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, non applicheranno ai lavoratori stessi, quanto disposto dal precedente comma; di conseguenza, ai suddetti dipendenti, non anticipano l'assegno ordinario del FIS o la CIGD (che vengono richiesti con pagamento diretto al lavoratore) e non lo integrano del 10 %.

Nell'accogliere la proposta delle Organizzazioni Sindacali per ulteriori approfondimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'AGIDAE si impegna ad organizzare incontri di approfondimento su tale tema, tese a favorire soluzioni organizzative e contrattuali utili per l'applicazione dei Protocolli sottoscritti tra Governo e Parti sociali in merito alle normative emanate dal Ministero della salute, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero dell'Istruzione sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a causa del Covid 19".

Il presente verbale costituito da n.3 pagine è letto, firmato, sottoscritto.

Roma, 7 settembre 2020.

Firmato:

per l'AGIDAE: P. Francesco Ciccimarra, Suor Teresita Moiraghi, Suor Emanuela Brambilla, Suor Maria Annunciata Vai;

- per la FLC CGIL: Giusto Scozzaro, Leonardo Croatto;

- per la CISL Scuola: Elio Formosa;

- per la UIL Scuola Rua : Adriano Enea Bellardini;

- per lo SNALS CONF.S.A.L.: Silvestro Lupo, Giovanni Visco;

- per il SINASCA: Pierluigi Cao.



Legge 13 ottobre 2020 n.126 di conversione del Decreto Legge "Agosto"

È stata pubblicata, sul Supplemento Ordinario n.37 della Gazzetta Ufficiale n. 253 del 13 ottobre 2020, la **Legge n.126/2020** di conversione del Decreto-Legge n. 104 del 14 agosto 2020, c.d. "Decreto Agosto", recante: «Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia». Riportiamo le principali disposizioni di carattere lavoristico, previdenziale e fiscale che possono interessare gli Istituti associati all'AGIDAE.



TESTO COORDINATO DEL DECRETO-LEGGE 14 agosto 2020, n. 104,

coordinato con la legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126 recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia".

CAPO I DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO

Articolo 1 -Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga

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 dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni, per una durata massima di nove settimane, incrementate di ulteriori nove settimane secondo le modalità previste al comma 2.

Le complessive diciotto settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020. Con riferimento a tale periodo, le predette diciotto settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del predetto decreto-

legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane di cui al presente comma.

2. Le ulteriori nove settimane di trattamenti, di cui al comma 1, sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane, decorso il periodo autorizzato. I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relativi alle ulteriori nove settimane di cui al comma 1 versano un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari:

a) al 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento;

b) al 18 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

3. Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20 per cento e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.

4. Ai fini dell'accesso alle ulteriori nove settimane di cui al comma 2, il datore di lavoro deve presentare all'INPS domanda di concessione nella quale autocertifica, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445, la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato di cui al comma 3. L'INPS autorizza i trattamenti di cui al presente articolo e, sulla base della autocertificazione allegata alla domanda, individua l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale. In mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18 per cento di cui al comma 2, lettera b). Sono comunque disposte le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo, ai fini delle quali l'INPS e l'Agenzia delle entrate sono autorizzati a scambiarsi i dati.

5. Le domande di accesso ai trattamenti di cui al presente articolo devono essere inoltrate all'INPS, 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. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.

6. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

OMISSIS

Articolo 3 - Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

1. In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui all'articolo 1 del presente decreto e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero di cui al presente articolo può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

2. Al datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero di cui al comma 1, si applicano i divieti di cui all'articolo 14 del presente decreto.

3. La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 comporta la revoca dell'esonero contributivo concesso ai sensi del comma 1 con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 1.

4. L'esonero di cui al presente articolo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

5. Il beneficio previsto al presente articolo è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo valutati in 363 milioni di euro per l'anno 2020 e in 121,1 milioni di euro per l'anno 2021 si provvede ai sensi dell'articolo 114.

OMISSIS

Articolo 6 - Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato

1. Fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, che assumono, successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, lavoratori subordinati a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuto, ai sensi del comma 4 e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro

carico, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

2. Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

3. L'esonero di cui al comma 1 è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

4. Il beneficio contributivo di cui ai commi da 1 a 3 è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 371,8 milioni di euro per l'anno 2020 e a 1.024,7 milioni di euro per l'anno 2021. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

OMISSIS

Articolo 8 - Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di contratti di somministrazione

1. All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.»;

b) il comma 1-bis é abrogato.

1-bis. In considerazione dell'attuale fase di rilancio dell'economia e al fine di garantire la continuità occupazionale, all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021».

OMISSIS

Articolo 14 - Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

1. Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì 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 di appalto.

2. Alle condizioni di cui al comma 1, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

3. Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

4. (Soppresso).

Luigi Puddu, Christian Rainero, Alessandro Migliavacca,
Vania Tradori, Franco Ciccimarra



Investimenti finanziari degli enti religiosi: profili di gestione, di salvaguardia e di contabilità

1. **Gli investimenti finanziari per la tutela e salvaguardia del patrimonio aziendale¹**

Per le aziende senza fine di lucro, tra cui gli enti religiosi e gli altri enti non profit, la finanza e l'accesso ai mercati finanziari può rappresentare un validissimo strumento per la conservazione delle dotazioni iniziali e delle donazioni per il sostentamento delle attività istituzionali e per il perseguimento del bene comune.

Infatti, l'acquisto di strumenti finanziari può essere utile nella gestione di patrimoni derivanti da donazioni o lasciti *una tantum* finalizzate a uno scopo superiore. A tal fine, lo strumento finanziario diventa veicolo con cui la disponibilità finanziaria viene “spostata nel tempo” e “messa a frutto” a copertura dei costi di gestione correnti, potendo beneficiare di proventi sul capitale investito (interessi, dividendi, plusvalenze) e allo stesso tempo tutelando il patrimonio aziendale.

Infatti, la finanza non deve essere considerata solamente finalizzata a sé stessa e alla creazione di un profitto generato dal solo spostamento di denaro tra soggetti diversi nel tempo. Nel 2009, con l'enciclica **Caritas in veritate**, Benedetto XVI afferma che anche il giusto e meritato utile e guadagno di valore di un'impresa deve essere generato in attività che abbiano un sottostante “principio comunitario superiore”, il cosiddetto “bene comune”.

Nell'ultimo ventennio sono sorti, e stanno sorgendo sempre più, strumenti di gestione sostenibile delle aziende e strumenti di finanza etica² che individuano tra i risultati dell'investimento non solamente il profitto, ma anche come esso è generato e distribuito alla società e all'ambiente economico circostante.

Per questa ragione l'utilizzo di strumenti finanziari da parte di aziende del terzo settore, e a maggior ragione di quelle religiose, deve essere finalizzato, da un lato, alla assoluta tutela e crescita del patrimonio ricevuto per il perseguimento del bene comune e, dall'altro lato, al

¹ Gruppo di lavoro Università di Torino.

² In materia, consigliamo la lettura del libello “guida alla finanza sostenibile per investitori cattolici”, curato da A.Viscovi, C.Tintori e A.Di Turi, reperibile al link:<https://www.nummus.info/wp-content/uploads/2020/01/Manuale-FINSOST.pdf>

finanziamento e supporto di aziende e realtà il cui scopo e le cui attività sono finalizzate e conseguono anch'esse risultati in termini di bene comune.

1. Strumenti e mercati finanziari

Uno strumento finanziario è una qualsiasi tipologia di contratto che permette di trasferire la moneta nello spazio (come ad esempio gli strumenti finanziari di pagamento, quali assegni e carte di credito), di conservarne il valore nel tempo (come nel caso dei conti correnti bancari, delle azioni e altri titoli partecipativi, dei prestiti finanziari quali mutui e obbligazioni) o di trasferirne i rischi collegati o sottostanti (assicurazioni, strumenti finanziari derivati di copertura del rischio, ecc...).

Gli strumenti finanziari sono quei contratti che consentono a una parte di ricevere una attività finanziaria (denaro, benefici, riduzioni di rischi) corrispondendo in cambio una controprestazione finanziaria (denaro a una data futura, interessi o altri benefici simili, copertura di rischi, diritti di partecipazione); dal punto di vista di chi investe, si riceve un beneficio (o una riduzione di rischi), generalmente futuro, a fronte di un investimento in denaro o in altri mezzi finanziari.

Gli strumenti finanziari possono essere quindi individuati, in linea di massima e ai fini contabili e valutativi, tra due principali categorie³:

- Azioni e quote di partecipazione al capitale di altri tipi di società (strumenti finanziari che danno diritto alla partecipazione al capitale dell'azienda): azioni, quote di partecipazione, ecc...
- Titoli di Stato, Obbligazioni e titoli simili (strumenti finanziari che rappresentano un diritto di credito in virtù dell'erogazione di un finanziamento (c.d. Titoli di debito).

Gli strumenti finanziari sono scambiati su “mercati”. Un “Mercato” è un “luogo”, un tempo fisico e ora quasi totalmente dematerializzato, in cui è possibile scambiare gli strumenti finanziari di qualsiasi natura.

La CONSOB, autorità italiana per la vigilanza dei mercati finanziari, individua la distinzione tra mercato primario, ossia il “luogo” in cui lo strumento finanziario è acquistato al momento dell'emissione, e il mercato secondario, ossia il “luogo” in cui lo strumento finanziario è acquistato da un soggetto diverso dall'emittente.

I mercati più sicuri sono quelli regolamentati, ossia sottoposti a una regolamentazione e vigilanza (es. CONSOB e direttive europee), in cui gli strumenti finanziari vengono immessi da più intermediari, e gestiti da soggetti (società di gestione del mercato) autorizzati dall'autorità di vigilanza.

³ Esistono, oltre ai citati titoli, particolari tipologie di operazioni finanziarie ad elevato rischio, che non consentono di tutelare adeguatamente il patrimonio aziendale.

La regolamentazione riguarda principalmente la disponibilità di informazioni per il cliente, tali da consentire un acquisto pienamente consapevole e tutelato di strumenti finanziari, in un contesto di “simmetria informativa”.

Quando viene a mancare la “simmetria”, e si creano quindi “asimmetrie informative”, possono sorgere fenomeni di distorsione quali il “moral hazard” (il soggetto beneficiario dei diritti utilizza il denaro per finalità diverse da quelle pattuite o mette in atto comportamenti che non sono tesi alla tutela del capitale ricevuto o alla fornitura dei diritti pattuiti) o la “selezione avversa” (il soggetto acquista uno strumento finanziario per coprire una situazione che, contrattualmente, è considerata un rischio ma, nei fatti, è già avvenuta; questo capita, solitamente, nelle assicurazioni, in cui l’assicurato stipula la polizza per coprire eventi già accaduti o di accadimento certo, ovvero anche nelle società commerciali, quando stipulano nuovo debito in una situazione di insolvenza o crisi).

2. Le linee guida per gli Enti Religiosi

La Congregazione per la Dottrina della Fede e il Dicastero per il Servizio dello Sviluppo Umano integrale, nella loro *“Oeconomicae et pecuniariae quaestiones. Considerazioni per un discernimento etico circa alcuni aspetti dell’attuale sistema economico-finanziario”* (maggio 2018) , in merito all’utilizzo di strumenti finanziari, segnalano come *“occorre rimarcare che nel mondo economico-finanziario si verificano delle condizioni in cui (... si configurano) dei casi di immoralità prossima, vale a dire (...) commercializzare alcuni strumenti finanziari, di per sé leciti, in una situazione di asimmetria, approfittando delle lacune cognitive o della debolezza contrattuale di una delle controparti, costituisce di per sé (...) una grave infrazione dal punto di vista etico. (...) la complessità di numerosi prodotti finanziari rende tale asimmetria un elemento intrinseco al sistema stesso - e che pone gli acquirenti in una posizione di inferiorità rispetto ai soggetti che li commercializzano”*.

Al fine di perseguire lo scopo di tutela e salvaguardia del patrimonio aziendale, un ente religioso non dovrebbe mai affidare il denaro ricevuto dalle donazioni a “mercati” non sicuri, proprio perché il suo scopo ultimo non deve essere la ricerca di un massimo rendimento.

Solitamente nella finanza vale la regola “a maggior rischio corrisponde un maggior rendimento potenziale”. Tale rendimento può essere sia positivo (plusvalenza, utile, dividendi) quanto negativo (perdite, minusvalenze), con pari probabilità: è proprio questa variabilità che definisce il rischio, ossia quanto più posso guadagnare, tanto più rischio di perdere.

Per questa ragione i titoli e gli strumenti in cui l’ente può investire dovrebbero essere limitati a quelli di accertata correttezza morale, a minor rischio e comunque con le massime tutele possibili.

La Conferenza Episcopale Italiana, commissioni episcopali per il servizio della carità e la salute e per i problemi sociali e il lavoro, la giustizia e la pace, ha emanato il documento “*La Chiesa Cattolica e la gestione delle risorse finanziarie con criteri etici di responsabilità sociale, ambientale e di governance*”⁴ indicando come (p. 27) “*in generale l’esclusione di un’impresa dall’universo investibile [...] evidenzia come l’investitore non intenda partecipare per una sua motivazione etico-sostenibile a una sua qualche particolare attività. [...] all’interno di un’impresa possono esistere singoli campi di attività che l’investitore rifiuta per determinati motivi [...]. Di seguito vengono elencati alcuni settori di attività nei quali non investire*”.

Lo stesso documento procede ad elencare tali settori, che sono riportati di seguito senza alcun ordine di gravità:

- Paesi che applicano la pena di morte;
- Paesi governati da regimi totalitari;
- Imprese o paesi che applicano atteggiamenti discriminatori per razza, cultura, religione, sesso, ecc...
- Imprese che supportano e/o svolgono attività dirette e collegate alle pratiche di aborto, anticoncezionali e ricerca su staminali generate da feti umani o embrioni;
- Imprese coinvolte in processi corruttivi o paesi ad alto tasso di corruzione;
- Imprese collegate al gioco d’azzardo;
- Imprese di produzione e commercio di armi;
- Imprese coinvolte direttamente o indirettamente nella produzione e distribuzione di materiale pornografico;
- Imprese collegate alla produzione di sostanze potenzialmente creatrici di dipendenze (tabacco, alcool, ecc...)
- Imprese in cui gli standard lavorativi e l’organizzazione del lavoro sono inadeguati;
- Imprese con pratiche bancarie fraudolente e poco trasparenti;
- Imprese la cui cura dell’ambiente è discutibile (estrazione e uso di prodotti carboniferi, aziende con forti controversie ambientali in corso, maltrattamento e sfruttamento indebito degli animali);
- Imprese con tasso di sostenibilità ridotto, potenzialmente soggette ad azioni di responsabilità, a sanzioni e ad azioni legali.

3. Livelli di tutela per la salvaguardia del patrimonio

Quando si procede all’investimento di un patrimonio, in genere, il portafoglio titoli di proprietà viene affidato a un gestore patrimoniale o intermediario finanziario (Banca, SIM, SGR). L’intermediario può proporre diverse ipotesi di gestione del portafoglio di investimenti, rientrante in tre principali categorie:

- 1) Gestione personale del portafoglio

⁴ <https://lavoro.chiesacattolica.it/wp-content/uploads/sites/27/2020/03/20/Documento-Gestione-Risorse-Finanziarie-Comm-Episcopale.pdf>

- 2) Gestione del portafoglio in “risparmio amministrato”
- 3) Gestione del portafoglio in “risparmio gestito”.

Nella gestione personale del portafoglio (regime della “dichiarazione”), l’investitore tiene a suo carico tutti gli adempimenti di amministrazione e di gestione, ivi compresi gli adempimenti di natura fiscale, dichiarando i redditi e le perdite fiscali generate dalla gestione nella propria dichiarazione dei redditi.

Il regime del “risparmio amministrato”, invece, riguarda il caso in cui l’investitore affida i propri risparmi in deposito a un *intermediario*, generalmente attraverso un contratto di amministrazione e custodia, senza tuttavia delegarne la gestione. L’investitore delega l’intermediario per tutti gli adempimenti di natura fiscale: è l’intermediario a calcolare, per ogni operazione, l’imposta dovuta e a versarla al fisco in base all’aliquota corrente, garantendo il pieno anonimato dell’investitore.

Il regime del risparmio gestito riguarda il caso in cui il risparmio sia gestito da un intermediario finanziario specializzato (Banca, Società d’intermediazione mobiliare, fondo comune d’investimento aperto o chiuso e SICAV). L’imposta viene pagata dall’intermediario che gestisce i risparmi dell’investitore ed è calcolata sul risultato netto della gestione maturato, confrontando cioè la valorizzazione del portafoglio investimenti alla fine dell’esercizio con quella all’inizio. Pertanto l’investitore è esente da obblighi nei confronti del Fisco, in quanto ad essi adempie il gestore del suo risparmio e gode del vantaggio dell’anonimato.

Da ciascuno di questi regimi è sempre possibile recedere per passare ad uno diverso.

Ciascuna di queste modalità prevede l’esistenza di un conto corrente speciale su cui vengono accreditate (o sottratte) le somme derivanti dalla vendita (o acquisto) dei titoli, ivi compresi i maggiori (o minori) valori derivanti dalla differenza tra prezzo di acquisto e prezzo di vendita (plus/minusvalenze realizzate). In particolare, si ha una “plusvalenza realizzata” quando il prezzo di vendita è superiore al prezzo di acquisto e una “minusvalenza realizzata”, o “perdita”, quando il prezzo di vendita è inferiore al prezzo di acquisto del titolo.

Sul medesimo conto vengono accreditati i proventi (es. interessi attivi, dividendi) e gli oneri (commissioni, imposte).

L’attuale impianto normativo per gli intermediari finanziari si fonda su una direttiva europea, valida pertanto in tutta l’Unione previa emanazione di una legge nei singoli Stati membri di riferimento, denominata “MIFID II”.

Secondo questa direttiva, gli intermediari finanziari devono classificare l’investitore, che mette a disposizione la provvista monetaria per gli investimenti, secondo una

categorizzazione che scinde gli operatori professionali e istituzionali (più competenti e quindi più propensi al rischio) dai risparmiatori (meno competenti e tendenzialmente meno propensi al rischio).

Gli intermediari finanziari possono classificare la clientela in una delle tre principali categorie di “competenza finanziaria”:

- 1) Clienti al dettaglio (“risparmiatori”), a cui si applica il massimo livello di protezione previsto dall’ordinamento;
- 2) Clienti professionali “di diritto”, tipicamente società che operano in campo finanziario e aziende di grandi dimensioni;
- 3) Controparti qualificate, quali soggetti professionali del settore finanziario che operano per soggetti terzi (sia professionali, sia risparmiatori).

Le controparti qualificate e i clienti professionali “di diritto” sono imprese e società che operano nel campo finanziario (banche, società di gestione del risparmio, assicurazioni, ecc...) e aziende di grandi dimensioni e sono soggetti a un livello di protezione inferiore.

Infatti, tendenzialmente, il gestore degli investimenti di questi soggetti ha un maggior panorama di titoli a cui è possibile accedere, e tende a collocare il denaro in strumenti finanziari più rischiosi, anche con minori informazioni e nella ricerca di un rendimento elevato.

I clienti al dettaglio, invece, sono soggetti a maggiori protezioni, proprio con l’obiettivo di tutelare il risparmio privato e salvaguardarne il patrimonio. Inoltre, i flussi informativi sono più frequenti, completi e tesi a far comprendere i rischi e le potenzialità di ciascuno strumento presso cui il gestore alloca le disponibilità monetarie del cliente.

La differenza tra le varie categorie si sostanzia in una differente composizione delle commissioni pagate all’intermediario (maggiori nel caso del cliente al dettaglio, più tutelato e per cui l’intermediario svolge “più lavoro”), a fronte di un differente livello di rischio di subire perdite inattese.

Proprio per questa ragione è più prudente richiedere di essere trattati quali “clienti al dettaglio”, in quanto si fruisce di un livello di tutela e salvaguardia del patrimonio investito maggiore, pur se a fronte di (eventuali) costi di gestione e commissioni più elevate.

Si segnala, inoltre, che la Banca d’Italia ha recentemente istituito un nuovo “**Dipartimento Tutela della clientela ed educazione finanziaria**” proprio al fine di regolamentare e monitorare puntualmente la tutela della clientela, in particolare “al dettaglio” (consumatori finali), a significare l’estrema importanza che questa tutela riveste per la collettività.

AGIDAE



CAMPUS ON LINE Estate 2020

- Agidae interprete delle istanze degli Istituti verso le Istituzioni
Comunicazione e Relazioni istituzionali
Nicola Mercurio
- Il Campus estivo Agidae on line
Giorgio Capoccia

SCAFFALE

anno XI n.5 settembre/ottobre 2020



Nicola Mercurio

Consulente Agidae

Agidae interprete delle istanze degli Istituti verso le Istituzioni *Comunicazione e Relazioni istituzionali*

Già da qualche anno AGIDAE aveva maturato la consapevolezza di dover eseguire un'attività di Relazioni Istituzionali più decisa affinché l'Associazione potesse divenire una cerniera tra gli Istituti, con le loro esigenze e problematiche, e le Istituzioni Pubbliche. Tale funzione implicava la necessità di un'attività di comunicazione efficace, in modo tale da permettere agli iscritti e a quanti possano essere in qualche modo coinvolti di conoscere tutte le iniziative portate avanti e di fruire delle novità e delle opportunità messe a disposizione da AGIDAE.

Il *Campus Online 2020* è stata l'occasione per parlare dell'importanza del lavoro svolto e dei risultati raggiunti durante quest'anno e, in modo particolare, nel periodo del *lockdown*, sia dal punto di vista delle Relazioni Istituzionali che dell'attività di comunicazione.

Prima di passare ad evidenziare gli argomenti trattati e i risultati ottenuti dalle due attività di cui ci si è occupati è utile fare una breve premessa su alcuni aspetti legati ad esse.

Quando si parla di attività di *Relazioni Istituzionali* si fa riferimento a quelle attività svolte nei confronti di organi di governo¹ ed amministrazioni pubbliche²; pertanto

¹ **Art. 4, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165**

1. Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare:

- a. le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;
- b. la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;

bisogna tener conto innanzitutto di alcuni aspetti fondamentali che riguardano coloro che sono chiamati a svolgere questo delicato compito e cioè: affidabilità, professionalità, reputazione, responsabilità e moralità.

L'attività di Relazioni Istituzionali, quando è condotta nel rispetto dei principi sopra elencati, rappresenta un importante contributo di informazioni e valutazioni per il funzionamento trasparente dell'organo decisionale perché ne determina la linea politica, il grado di conoscenza e di responsabilità. Inoltre, le relazioni istituzionali si svolgono attraverso contatti formali e informali, diretti e indiretti con i decisori pubblici, pertanto i contatti e le relazioni devono avvenire sempre attraverso un comportamento etico e professionale corretto, con senso della legalità e nella più assoluta trasparenza.

Quando si parla invece di *Comunicazione Istituzionale*, si intende quell'attività finalizzata a promuovere l'immagine e a legittimare l'operato dell'ente o dell'azienda che la svolge. Tale attività permette inoltre di consolidare e valorizzare le relazioni con gli interlocutori, quali i soggetti istituzionali, politici, organi di informazione, ecc. che possono incidere sul raggiungimento delle finalità dell'ente.

Per poter essere efficaci in un'attività di comunicazione si rende necessaria una strategia che abbia un metodo strutturato e la consapevolezza degli obiettivi da raggiungere, attraverso strumenti e modalità dirette o indirette. Tali attività hanno lo scopo di informare, accrescere la visibilità e quindi la notorietà e di creare consenso con gli interlocutori di riferimento.

-
- c. la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;
 - d. la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;
 - e. le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni;
 - f. le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato;
 - g. gli altri atti indicati dal presente decreto.

² **Art. 1 comma 2 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165**

2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale.

A tal proposito un elemento sicuramente indispensabile e da cui non si può prescindere è il “*Piano di Comunicazione*”, il quale ha lo scopo di definire e stabilire strategie, obiettivi e attività. Inoltre è lo strumento che consente di programmare, gestire e monitorare le strategie e le azioni previste, finalizzate alla comunicazione. Infatti, l’obiettivo è avere una pianificazione ed una modalità di trasmissione del messaggio chiara e che sia in ogni suo aspetto integrata, coerente e coordinata.

Fermo restando quanto premesso e specificato, è importante ricordare in ogni caso che le Relazioni Istituzionali e la Comunicazione sono solo un mezzo per raggiungere obiettivi prefissati, mentre il vero protagonista resta sempre e comunque l’organo decisionale dell’ente o dell’azienda.

In merito alle attività svolte in quest’ultimo anno dall’AGIDAE con il supporto professionale di personale esclusivamente dedicato alla cura delle Relazioni Istituzionali e della Comunicazione, possiamo senz’altro dire che ci sono stati grandi risvolti soprattutto sotto il profilo della notorietà dell’Associazione e del consenso con gli interlocutori istituzionali di riferimento.

Avere avuto la possibilità di informare in modo consapevole ed efficace, affermando con forza il punto di vista e il ruolo dell’AGIDAE nella gestione degli Istituti dipendenti dall’Autorità Ecclesiastica, ha consentito di affrontare con molta più autorevolezza le varie problematiche che da sempre attanagliano questo comparto.

Oramai nessuna iniziativa dell’AGIDAE resterà più anonima e a dimostrazione di ciò è l’attenzione che continuano a dedicare sia le Istituzioni che i media nazionali sugli argomenti di interesse. Cosa che si è resa necessaria nel momento peggiore per il l’Italia, caratterizzato non solo dalla pandemia da Covid-19.

Il lockdown e la necessità di dare risposte immediate alle emergenze che sono emerse a tutti i livelli e per tutte le categorie di attività svolte in Italia, sono stati la prova dell’efficacia di una struttura di Relazioni Istituzionali e di Comunicazione.

Per meglio evidenziare il lavoro svolto e i risultati ottenuti in merito alle problematiche che da tempo attanagliano gli enti rappresentati dall’AGIDAE e a quelle sopraggiunte in seguito alla pandemia, riproponiamo uno schema allegato alla fine dell’articolo che raccoglie in modo sintetico l’operato svolto.

Va precisato, inoltre, che il lavoro svolto durante questo difficile periodo, anche solo negli spostamenti, hanno coinvolto in prima persona Padre Francesco Ciccimarra, Presidente Nazionale di AGIDAE. Questo significa che tutti gli incontri ufficiali di carattere politico-istituzionale, avvenuti in presenza o, per la maggior parte, in video

conferenza, con il Presidente del Consiglio *Giuseppe Conte*, il Ministro dell'Economia e delle Finanze *Roberto Gualtieri*, il Ministro dell'Istruzione *Lucia Azzolina*, il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti *Paola De Micheli*, il Ministro per le pari opportunità e della famiglia *Elena Bonetti*, tutti i Direttori Generali dei vari Ministeri competenti per le materie di nostro interesse e i parlamentari di tutti gli schieramenti politici, sono stati diretti e senza mediazione alcuna. Lo stesso possiamo dire anche per tutti gli incontri con i giornalisti e le interviste fatte a mezzo stampa, radio e TV.

Le slide che seguiranno all'articolo, infatti, hanno lo scopo di evidenziare il lavoro fatto e le persone coinvolte per poter raggiungere i risultati sperati, tra cui l'incremento della visibilità e della notorietà di AGIDAE. Naturalmente quello riportato nelle slide è solo il sunto delle attività svolte. Si noterà che molte iniziative sono di natura normativa, ossia veri e propri "emendamenti"³, che sono gli unici atti parlamentari con i quali si possono correggere e/o integrare le disposizioni emanate dal Governo, come ad esempio i DPCM e i decreti-legge, nel momento in cui questi ultimi devono essere convertiti in legge.

Una cosa è certa, il lavoro svolto durante questa pandemia da COVID-19 non ha nulla di improvvisato, perché sul progetto di Relazione e Comunicazione Istituzionale di AGIDAE si sta lavorando già da oltre tre anni ed alcuni step sono stati sperimentati già durante il Campus estivo del 2018 tenutosi a Napoli e quello del 2019 a Firenze.

L'esperienza del Tavolo Tecnico sulla Parità scolastica, istituito dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, al quale prendevano parte AGIDAE e le principali associazioni di categoria, ha consentito di non far trovare l'Associazione impreparata in un momento dove l'emergenza esige delle proposte immediate, serie, credibili ed attuabili dal punto di vista normativo.

³ SENATO DELLA REPUBBLICA - **Emendamento**

Proposta di modifica ai testi sottoposti all'esame dell'Assemblea o di una Commissione. Gli emendamenti all'Aula sono presentati per iscritto, dai singoli Senatori, dalla Commissione che ha esaminato il disegno di legge in sede referente, dal relatore o dal Governo e sono di norma stampati e distribuiti in principio di seduta. È il Presidente che decide se essi sono proponibili (cioè non estranei alla materia) e ammissibili (cioè aventi una reale portata modificativa e non contrastanti con deliberazioni già adottate). Nell'esame e nella votazione degli emendamenti si procede secondo un ordine preciso, partendo da quelli che apportano le modifiche più radicali al testo originario, giungendo, via via, a quelli da esso meno distanti. Possono essere presentati anche emendamenti a un emendamento, i cosiddetti subemendamenti, che devono essere votati prima dell'emendamento stesso. Nel corso della votazione degli emendamenti, taluni di essi possono risultare assorbiti (quando il significato dell'emendamento è compreso in quello più ampio di un altro emendamento già votato e approvato) o preclusi (quando l'emendamento confligge con emendamenti già approvati). Si ha infine la decadenza di un emendamento quando il proponente dello stesso non è presente al momento della sua votazione e nessun altro Senatore lo fa proprio.

Alla luce di quanto detto finora, preme sottolineare che lo sforzo messo in campo dai vertici di AGIDAE e da tutti i collaboratori, utilizzando strumenti di comunicazione adeguati e le giuste relazioni politico-istituzionali, ha consentito di coniugare gli obiettivi, le strategie e le azioni. Non sono mancate certamente polemiche, contraddizioni rispetto ad attività spesso in contrasto tra di loro, ostacoli vari attraverso attività collaterali di disturbo.

L'AGIDAE è consapevole che il lavoro da svolgere è ancora tanto e sicuramente solo avendo una visione chiara delle cose da fare e una profonda conoscenza degli argomenti da trattare, seguendo un progetto organico e razionale, si può riuscire a raggiungere molti degli obiettivi prefissati, riconoscendo finalmente agli Istituti dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica il giusto peso politico-istituzionale che essi meritano.

TEMI TRATTATI:

1 AMMORTIZZATORI SOCIALI: CASSA INTEGRAZIONE, CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA E FIS (FONDO D'INTEGRAZIONE SALARIALE)

1. Emendamento all' Art. 19 del *Decreto Cura Italia*, decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, approvato al Senato. Semplificazione amministrativa delle procedure degli ammortizzatori sociali per gli accordi sindacali territoriali;
2. Emendamenti agli Artt. 68, 69 e 70 del *Decreto Rilancio*, decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, discusso alla Camera dei Deputati Riunificazione della proroga dei periodi degli ammortizzatori sociali 5 + 4 settimane: sanato con il Decreto Legge Gualtieri.

SENATO DELLA REPUBBLICA

- EMENDAMENTO DEL GOVERNO 19.1000

Apportare le seguenti modificazioni: a) all'articolo 19: [ex art 13 DI 9/2020]

1) al comma 2, aggiungere, in fine, il seguente periodo: "*L'informazione, la consultazione e l'esame congiunto non si applicano ai datori di lavoro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19.*"

CAMERA DEI DEPUTATI

- EMENDAMENTI

Art. 68 [69 e 70] - *Al comma 1, apportare le seguenti modifiche:*

a) *la lettera a) è sostituita dalla seguente: 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 COVID-19", per una durata massima di **diciotto settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 ottobre 2020.**
 [...] b) *sopprimere la lettera b).*

68. 3. Tomasi, Bellachioma, Vanessa Cattoi, Cestari, Comaroli, Frassini, Garavaglia, Gava, Bitonci, Cavandoli, Centemero, Covolo, Gerardi, Gusmeroli, Alessandro Pagano, Paternoster, Tarantino.

2 DIDATTICA A DISTANZA (DAD)

1. Emendamento per l'erogazione di 2 milioni di euro, approvato al Senato;
2. Emendamento per l'incremento del Fondo per la DAD di altri 6 milioni di euro, discusso e non approvato alla Camera dei Deputati.

SENATO DELLA REPUBBLICA

- **EMENDAMENTO** all'art. 120 Comma 6 bis DL 17 marzo 2020, n. 18

6-bis. Per le finalità di cui al comma 2, lettere a) e b), è stanziata in favore delle istituzioni scolastiche paritarie la somma di 2 milioni di euro nell'anno 2020, da ripartire con decreto del Ministro dell'istruzione con i medesimi criteri di cui al comma 5 ».

CAMERA DEI DEPUTATI

- **Motivazione dell'emendamento:** riconoscere a tutti gli alunni delle scuole, statali e paritarie, il medesimo parametro di sostegno in tema di *didattica a distanza, come diritto allo studio*, garantendo a tutti gli alunni interessati, *senza alcuna discriminazione*, le stesse condizioni di apprendimento scolastico-formativo. **Per la stessa finalità: a) alla scuola statale sono stati assegnati 85 milioni di euro, per 8 milioni di studenti, pari a**

poco più di 10 euro pro capite; b) alla scuola paritaria sono stati assegnati appena 2 milioni, per 900 mila studenti, pari a poco più di 2 euro pro capite.

- EMENDAMENTO

Articolo 120

Al comma 6 bis, sostituire le parole "2 milioni" con le seguenti: 8 milioni.

Conseguentemente agli oneri derivanti dall'attuazione della presente disposizione, si provvede mediante utilizzo delle risorse destinate all'attuazione della misura nota come «Reddito di cittadinanza» di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, rimaste inutilizzate a seguito di monitoraggio e che sono versate all'entrata del bilancio dello Stato. Qualora a seguito del suddetto monitoraggio sui risparmi di spesa derivanti dal minor numero dei nuclei familiari richiedenti e dei nuclei familiari percettori del Reddito di cittadinanza di cui all'articolo 10 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, entro il 30 giugno di ciascun anno, non si rievino un ammontare di risorse pari alle previsioni, sono adottati appositi provvedimenti normativi entro il 31 luglio di ciascun anno, nei limiti delle risorse del suddetto Fondo, come rideterminate dalla presente disposizione, che costituiscono il relativo limite di spesa, al fine di provvedere alla rimodulazione della platea dei beneficiari e dell'importo del beneficio economico.

Gelmini, Aprea, Casciello, Marin, Palmieri, Sacconi Jotti, Spena

OCCHIUTO, RUSSO, MANDELLI, PRESTIGIACOMO, D'ETTORE, CANNIZZARO, PELLA, D'ATTIS, RUFFINO, GIACOMETTO

3 CONTRIBUTI ORDINARI DEL MINISTERO DELL'ISTRUZIONE

1. Lettera di sollecito di pagamento a tutti i Direttori Generali USR d'Italia e per conoscenza al Capo del Governo;
2. Diffida extragiudiziaria a tutti i Direttori Generali USR d'Italia e per conoscenza alla Corte dei Conti.

4 RETTE SCOLASTICHE

1. Studio ed analisi del Decreto Rilancio e presa d'atto dell'inesistenza totale di interventi a favore delle scuole paritarie;
2. Sollecito al Governo per l'attribuzione di un contributo pubblico alle scuole paritarie in sostituzione delle rette non pagate dalle famiglie in crisi;

3. Attribuzione di un contributo straordinario per le scuole paritarie pari a 65 milioni di euro per la fascia zero – sei anni;
4. Ulteriore attribuzione di un contributo straordinario per le scuole paritarie paria 15 milioni di euro per la fascia zero – sei anni;
5. Attribuzione di un contributo straordinario per le scuole paritarie pari a 30 milioni di euro per le scuole primarie e secondarie di primo grado;
6. Ulteriore attribuzione di un contributo straordinario per le scuole paritarie pari a 40 milioni di euro per le scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado, relativamente agli alunni di età non superiore ai 16 anni;
7. Emendamento all' Art. 233 del Decreto Rilancio, approvato in sede di conversione in legge, per un ulteriore attribuzione di contributo straordinario pari a 150 milioni di euro, per le scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado, senza limiti di età;
8. Il contributo complessivo destinato alle scuole paritarie è stato di 300 milioni di euro.

CAMERA DEI DEPUTATI

- EMENDAMENTO Art. 233

- *Apportare le seguenti modifiche:*
- a) *al comma 1, sostituire le parole:* di 15 milioni di euro *con le seguenti:* di 35 milioni di euro;
 - b) *al comma 4, sostituire le parole:* di 70 milioni di euro *con le seguenti:* di 100 milioni di euro;
 - c) *al comma 5, sostituire le parole:* di 150 milioni di euro, si provvede ai sensi dell'articolo 265 *con le seguenti:* e di 200 milioni di euro si provvede, quanto a 150 milioni, ai sensi dell'articolo 265, comma 7, e quanto a 50 milioni ai sensi dell'articolo 265, comma 5.

233. 5. Colmellere, Lorenzo Fontana, Sasso, Belotti, Furgiuele, Fogliani, Latini, Eva Lorenzoni, Lucchini, Murelli, Ribolla, Bellachioma, Vanessa Cattoi, Cestari, Comaroli, Frassini, Garavaglia, Gava, Tomasi.

- *Al comma 4, sopprimere le parole fino a sedici anni di età.*

233. 10. Colmellere, Vanessa Cattoi, Gava, Cestari, Tomasi.

5 COMPENSAZIONE DEI CREDITI MATURATI NEI CONFRONTI DEL MIUR

Emendamento all'Art. 233 del Decreto Rilancio, discusso e non approvato in sede di conversione in legge. L'emendamento prevedeva la possibilità di portare in **compensazione il credito** maturato nei confronti del MIUR per il pagamento di imposte, contributi INPS, premi INAIL, e somme dovute allo Stato, alle Regioni ed altri Enti previdenziali.

- EMENDAMENTO Art. 233

Dopo il comma 4, aggiungere il seguente:

4-bis. Dal primo gennaio di ciascun anno è possibile utilizzare in **compensazione il credito maturato nei confronti del MIUR** nel precedente anno per il pagamento di imposte, contributi INPS, premi INAIL, e somme dovute allo Stato, alle regioni e ad altri Enti previdenziali.

****233. 35.** Barelli, Aprea, Casciello, Marin, Palmieri, Saccani Jotti, Vietina, Spina, Bagnasco, Ruffino, Cattaneo, Giacomoni, Prestigiaco, Paolo Russo, Cannizzaro, Mandelli, D'Attis, Occhiuto, Pella.

6 CESSIONE DEL CREDITO

Emendamento all'Art. 233 del Decreto Rilancio, discusso e non approvato in sede di conversione in legge. L'emendamento prevedeva la possibilità della **cessione del credito** al fine di assicurare la necessaria tempestività nell'utilizzazione delle risorse per i contributi assegnati dal MIUR.

CAMERA DEI DEPUTATI

- EMENDAMENTO Art. 233

Dopo il comma 4 aggiungere il seguente:

4-bis. Al fine di assicurare la necessaria tempestività nell'utilizzazione delle risorse, è consentita, previo Nulla Osta da parte del MIUR da rilasciarsi entro 15 giorni dalla richiesta, la **cessione del credito** per i contributi assegnati dal MIUR alle scuole paritarie in convenzione mediante decreto ministeriale.

*233. 36. Barelli, Aprea, Casciello, Marin, Palmieri, Saccani Jotti, Vietina, Spina, Bagnasco, Ruffino, Cattaneo, Giacomoni, Prestigiacomo, Paolo Russo, Cannizzaro, Mandelli, D'Attis, Occhiuto, Pella.

7 MISURE PER RIDURRE LA POVERTÀ EDUCATIVA E ASSICURARE LA LIBERTÀ DI SCELTA EDUCATIVA PER LE FAMIGLIE MENO ABBIENTI

Emendamento all'Art. 233 del Decreto Rilancio, “**Retta scolastica di necessità**”, discusso e non approvato in sede di conversione in legge. L'emendamento prevedeva la possibilità di istituire un *bonus* per le famiglie meno abbienti.

- EMENDAMENTO Art. 233

Art. 233-bis. *Dopo l'articolo, aggiungere il seguente:*

(Misure per ridurre la povertà educativa e assicurare la libertà di scelta educativa per le famiglie meno abbienti)

1. Al fine di consentire a tutti i cittadini, a coloro che esercitano la potestà genitoriale, e a quanti risiedono legittimamente in Italia l'esercizio del diritto fondamentale alla scelta educativa per i propri figli, è istituita, con decorrenza 1° settembre 2020, la retta scolastica di necessità, un *bonus* riconosciuto ai soggetti con I.S.E.E. uguale o inferiore a 10.632,94 euro, che iscrivono i figli in una scuola paritaria.

2. La retta scolastica di necessità ha un valore pari all'80 per cento dell'importo della retta annuale prevista dall'istituto e comunque non superiore a 1.600 euro annui. Tale sostegno alle famiglie viene erogato dal Ministero dell'istruzione entro il 31 dicembre di ogni anno alla scuola paritaria, dietro presentazione della documentazione relativa ai dati anagrafici dell'alunno, dell'esercente della potestà genitoriale e della relativa situazione fiscale, personale e familiare.

3. A partire dal 1° settembre 2020 le rette scolastiche sono fiscalmente detraibili nella misura del 50 per cento per i soggetti con I.S.E.E. da 10.632,95 euro a 21.265,87 euro, che iscrivono i figli in una scuola paritaria. Tale detrazione non può essere superiore a 1.000 euro annui.

233. 032. Colmellere, Frassini.

8 MISURE PER ASSICURARE PARITÀ DI TRATTAMENTO PER GLI ALUNNI CON DISABILITÀ

Emendamento all'Art. 233 del Decreto Rilancio, “**Fondo straordinario per la disabilità**”, discusso e non approvato in sede di conversione in legge. L'emendamento prevedeva la possibilità di istituire un Fondo per la disabilità con una dotazione annua pari a 200 milioni di euro.

CAMERA DEI DEPUTATI

- EMENDAMENTO Art. 233

Art. 233-bis. Dopo l'articolo aggiungere il seguente:

(Misure per assicurare parità di trattamento per gli alunni con disabilità)

1. Al fine di garantire la piena inclusione degli alunni con disabilità iscritti alle scuole paritarie di ogni ordine e grado è istituito, a decorrere dall'anno 2021, un apposito Fondo per la disabilità con una dotazione annua pari a 200 milioni di euro.

2. Con decreto del Ministro dell'istruzione sono definiti i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse tra le scuole paritarie che le utilizzano al fine di prevedere misure di accompagnamento per favorire l'integrazione degli studenti con disabilità quali: docenti di sostegno, finanziamento di progetti e attività per l'integrazione, iniziative di formazione del personale docente di sostegno e curriculare.

3. Per assicurare la ripresa dell'attività scolastica dopo il periodo di sospensione per la diffusione del COVID-19 e per garantire gli interventi di sostegno previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, nelle istituzioni scolastiche che accolgono alunni con disabilità, le risorse di cui all'articolo 1, comma 14, della legge 10 marzo 2000 n. 62 sono incrementate per una somma pari a 50 milioni di euro per l'anno 2020.

4. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate alle seguenti finalità:

a) interventi in favore della didattica *on line* per gli alunni con disabilità, disturbi specifici di apprendimento ed altri bisogni educativi speciali;

b) interventi utili a potenziare la didattica anche a distanza e a dotare le scuole e gli studenti degli strumenti necessari per la fruizione di modalità didattiche compatibili con la situazione emergenziale nonché a favorire l'inclusione scolastica.

233. 013. Barelli, Aprea, Casciello, Marin, Palmieri, Saccani Jotti, Vietina, Spina, Bagnasco, Ruffino, Cattaneo, Giacomoni, Prestigiaco, Paolo Russo, Cannizzaro, Mandelli, D'Attis, Occhiuto, Pella.

9 REALIZZAZIONE PIATTAFORMA ON LINE PER LA DIDATTICA EROGATIVA

1. Rischio rinvio della riapertura della scuola e/o chiusura temporanea delle scuole a causa del COVID-19 o di altre cause;
2. Protocollo d'Intesa con MULTIVERSITY SPA (Università Telematica Pegaso) per la realizzazione di una piattaforma per la didattica erogativa per tutte le scuole paritarie di ogni ordine e grado, sulla falsariga di quella già esistente per l'Università telematica Pegaso;
3. Lettera d'Intenti con UNISALUTE SPA per il sostegno economico alla realizzazione della piattaforma on line;
4. Avvio delle attività per la realizzazione della piattaforma on line.



Le scuole
paritarie,
l'Italia
che riparte



"Nessuno si salva da solo" (Papa Francesco)

Inaugurazione Anno Scolastico 2020-2021
con Padre Francesco Ciccimarra e Nello Musumeci

 Dalle ore 10:00

 Segui la **diretta live** dell'evento sulla pagina Facebook di AGIDAE
@associazioneagidae

LIVE

AGIDAE

CAMPUS ONLINE 2020

RASSEGNA STAMPA DEI PRINCIPALI ORGANI E AGENZIE DI STAMPA





Dialogo positivo tra governo e scuole paritarie ma restano le urgenze Benedetta Capelli – Città del Vaticano

Incontro ieri tra le parti per discutere delle problematiche inerenti l'anno scolastico in corso e il prossimo che partirà a settembre. La ministra dell'Istruzione Azzolina ha annunciato lo stanziamento di 150 milioni di euro per le scuole paritarie.



Covid. Paritarie senza aiuti per la ripartenza: la «forte preoccupazione» della Cei - Paolo Ferrario e Enrico Lenzi - lunedì 18 maggio 2020

Dai vescovi «appello e solidarietà» per un settore che, anche nell'emergenza, sconta «sperequazioni di trattamento» rispetto agli istituti statali



Scuola: associazioni paritarie cattoliche, “positivo incontro con ministro Gualtieri, ora attendiamo modiche a Decreto Rilancio”

29 maggio 2020 @ 9:09



Coronavirus: scuole cattoliche, questa ripartenza è solo ipocrisia Cei, basta disparità trattamento per le paritarie
Redazione ANSAROMA - 18 maggio 2020 17:09NEWS



Coronavirus, nelle scuole private il nodo delle rette da saldare. Ma i pagamenti andrebbero sospesi o ridotti

[SCUOLA](#) *Giovedì 16 Aprile 2020 di Valentina Errante*

PANORAMA

COBERTINA



20 maggio 2011 | Numero 19





Fase 2: Agidae, governo si è dimenticato di scuole paritarie, rischio 30% chiuda
Roma, 15 mag. (Adnkronos)

la Repubblica

UN LUNGO CAMMINO E UNA TERRA PROMESSA *La parità scolastica e l'esperienza del deserto*



Scuole cattoliche: questa ripartenza è solo ipocrisia



Scuola: Agidae, Linee guida rivolte anche a paritarie (2) 14:52 (AGI) - Roma, 27 giu.



[SCUOLA](#) Sabato 18 luglio 2020 - 13:29

Scuola, proposta Agidae: studenti in più nelle paritarie

Padre Franco Ciccimarra: "Noi siamo pronti, ma non risponde nessuno"



Ritorno a scuola, alunni in più nelle paritarie? Siamo pronti, ma non risponde nessuno [INTERVISTA] Di [Alessandro Giuliani](#) - 18/07/2020

Intervista di Padre Francesco Ciccimarra a “La Tecnica della Scuola”

OrizzonteScuola.it

Rientro a settembre, scuole cattoliche mettono a disposizione aule per studenti della scuola statale. **Agidae – Padre Franco Ciccimarra**, Presidente dell’Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall’Autorità Ecclesiastica ha diffuso la richiesta di aule scolastiche tra le scuole appartenenti all’AGIDAE tramite un comunicato ufficiale sul sito www.agidae.it. “AVVIO ANNO SCOLASTICO 2020-2021 disponibilità aule didattiche



Scuola, una piattaforma gratuita di didattica erogativa per tutte le paritarie.

“Padre Francesco Ciccimarra, Presidente di AGIDAE (Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall’Autorità Ecclesiastica) dichiara: “Stiamo lavorando dal primo giorno della chiusura delle scuole per permettere ai nostri studenti di non risentire di una situazione del tutto eccezionale che ha colto impreparato un intero sistema scolastico, fermo ancora a metodologie di insegnamento tradizionali.



Una piattaforma gratuita di didattica erogativa per tutte le scuole paritarie Siglato l’accordo tra Agidae e Multiversity, la holding che controlla l’Università Telematica Pegaso, si punta a superare definitivamente le metodologie di insegnamento tradizionale



Scuola: Agidae, mettiamo a disposizione la nostra piattaforma didattica
Roma, 05 giugno 09:40 - (Agenzia Nova)



Scuola, i nodi da sciogliere: concorso precari divide maggioranza, genitori in piazza contro la Dad - di redazione Blitz Pubblicato il 23 Maggio 2020 13:37 | Ultimo aggiornamento: 23 Maggio 2020 13:37



Scuole paritarie: “Il decreto rilancio ci ignora”/ “Per Azzolina non esistiamo”

Pubblicazione: 14.05.2020 - [Mauro Mantegazza](#)



Padre Franco Ciccimarra (Agidae): “Ai sindacati dico non aggravate la gestione delle Scuole” - 5 Maggio 200





Catania – Inaugurazione nuovo anno scolastico – 15 settembre 2020





Giorgio Capoccia

Agigualitas - Direttore

Il Campus estivo Agidae on line

A seguito della situazione che si è creata con l'emanazione dei vari DPCM relativi all'emergenza Coronavirus a partire dal mese di marzo 2020, si è reso necessario bloccare la formazione in presenza. Questo nuovo contesto ha generato una riflessione sulle modalità per organizzare il tradizionale Campus estivo Agidae in modalità a distanza per poter offrire agli Istituti associati Agidae la possibilità di ripartire con uno sguardo rinnovato dopo la terribile esperienza del COVID-19, volgendo lo sguardo sempre oltre i limiti già sperimentati e ripensando al modo di fare formazione, al fine di renderla sempre più innovativa.

1. La progettazione del Campus

La progettazione del Campus estivo Agidae 2020 è partita da una analisi profonda del contesto all'interno del quale vivono le Opere della Chiesa espressa nelle parole con cui il Presidente Agidae Padre Francesco Ciccimarra ha lanciato il Campus 2020 nell'editoriale di presentazione della settimana:

“Le Opere della Chiesa e in particolare gli istituti scolastici stanno vivendo una stagione di grande difficoltà. Alla annosa questione della diminuzione delle vocazioni che ha ridotto sensibilmente la presenza dei religiosi nel corpo docente delle scuole è seguito un lento ma inesorabile declino del numero degli iscritti. Le recenti vicende legate alle problematiche innescate dalla pandemia hanno reso improrogabile la risoluzione della contraddizione che vede da un lato la scuola paritaria quale parte integrante della scuola pubblica e dall'altro la stessa appare relegata ad un ruolo subalterno rispetto alla scuola statale. L'Agidae ritiene che si debbano trasformare i problemi e le difficoltà in una grande opportunità. Occorre da una parte rilanciare l'azione di rappresentanza dei giusti interessi nelle sedi istituzionali al fine di conseguire risultati che permettano un equo riposizionamento della scuola paritaria nell'ambito della scuola pubblica e dall'altro rilanciare attraverso un processo culturale interno politiche di innovazione del servizio, e modelli di gestione virtuosi...”

Raccogliendo questa riflessione Fondazione Agidae Labor già qualche mese prima dello scatenarsi della pandemia aveva avviato una profonda riflessione interna sul proprio modo di fare formazione e di lavorare: la formazione deve essere pensata e ripensata per rispondere ad esigenze di informazione circa il mutamento del contesto fornendo strumenti capaci di incrementare la competenza immediatamente spendibile nelle azioni quotidiane attraverso una metodologia fortemente partecipativa e laboratoriale.

La pandemia ha accelerato questo processo di cambiamento ponendo nuove sfide e nuovi obiettivi che si è voluto fortemente mettere in campo nell'organizzazione del primo Campus Estivo Online.

Non si tratta di fare le cose in modo vecchio con alcune nuove tecnologie e all'interno di spazi rinnovati e ridisegnati sul web. Si tratta invece di creare un nuovo modo di interpretare la formazione, usando nuovi approcci, nuovi strumenti e nuove metodologie, al fine di rendere l'offerta formativa sempre più in linea con le esigenze di un contesto in continuo mutamento.

“Dobbiamo rompere gli schemi preesistenti, rimetterci in discussione, pensare in modo diverso ed aprire una straordinaria stagione all'insegna dell'innovazione in tutto quello che facciamo. Non dobbiamo “avere paura” come ci ha insegnato San Giovanni Paolo II nel celeberrimo discorso di apertura del pontificato. Non dobbiamo avere paura di riconsiderare il nostro pensiero, le nostre scelte, i nostri comportamenti, i nostri modi di fare, la nostra considerazione degli altri, dobbiamo rimettere al centro della nostra attenzione i valori e le persone, definire obiettivi ambiziosi, gestire con criteri di competenza, trasparenza ed obbiettività. È necessario che affrontiamo la sfida con grande senso di appartenenza, con umiltà, con rispetto di tutto e di tutto, facendo tesoro delle cose buone e di quelle meno buone, pronti ad esaminare e valutare anche le opinioni apparentemente meno interessanti nella visione che soltanto insieme fidandoci l'uno dell'altro e con il contributo di tutti abbiamo la possibilità di vincere questa sfida. (...) Nulla potrà fermare la missione della Chiesa impiantata nelle opere dei nostri Istituti, invitati costantemente ad un rinnovamento continuo che è ascolto del tempo presente”.

P. Francesco Ciccimarra

Presidente Agidae

Per realizzare tale obiettivo, è stata innanzitutto avviata un'attività di brainstorming che ha coinvolto tutti gli attori dell'organizzazione, un'attività finalizzata a facilitare la libera

espressione delle idee da parte del team. Ogni proposta è stata accolta e registrata al fine di raccogliere degli elementi chiave, utili alla ri-progettazione dell'attività formativa.

Dall'attività di brainstorming sono emersi due elementi chiave:

- **Conversione delle azioni formative dall'aula frontale all'aula virtuale:** la “classe virtuale” è l'insieme dei soggetti che interagiscono in rete utilizzando l'aula virtuale presente su una piattaforma tecnologica comune o l'insieme di strumenti realizzati dal provider del progetto formativo e scelti in relazione all'obiettivo del percorso formativo. L'aula virtuale è lo spazio virtuale all'interno del quale avvengono le interazioni tra gli stessi soggetti: docente e discenti.
- **Implementazione della didattica attiva, incentrata su un approccio laboratoriale.** Come metodologia di insegnamento che ponga il discente quale soggetto attivo e non passivo del proprio processo di apprendimento. Tale metodo richiede al docente di reperire nella realtà, in modo selettivo, il materiale su cui svolgere l'opera di formazione (situazioni di apprendimento), secondo una logica basata su tre parole chiave *Lezione* – *Osservazione* – *Laboratorio*
Lezione in quanto il sapere viene acquisito dai discenti tramite ascolto, studio personale ed esercizi e viene riprodotto nelle verifiche (imparare a ripetere).
Osservazione poiché il sapere viene proposto dal docente tramite esercitazioni reali in cui gli studenti imparano osservando, investigando, utilizzando la stessa logica della disciplina (imparare a pensare).
Laboratorio in cui il sapere viene conquistato dai discenti sulla base di compiti e problemi finalizzati a prodotti significativi ed utili, la cui realizzazione richiede scoperta e conquista, rinforzata dalla empatia con il docente e dall'apprezzamento (imparare ad agire).

Tali riflessioni hanno portato alla ri-progettazione dei corsi di formazione del Campus secondo quattro linee di azione:

- **Modularizzazione del programma:** ciascun modulo viene inteso come unità didattica, cioè come un blocco tematico che fornisce al discente una competenza complessiva aggregata in un'area di apprendimento. Ciascun corso è stato articolato in più aree di competenza, ciascuna composta da più moduli formativi brevi.
- **Modalità formative miste:** ciascun modulo formativo ha previsto l'utilizzo di una modalità formativa sincrona all'interno dell'aula virtuale della durata standard di 2 ore e una modalità formativa asincrona all'interno della piattaforma e-learning. Questo prevede un'attività di studio/esercitazione individuale, svolta in autonomia e preceduta da 1 ora di presentazione e guida del docente.

- **Differenziazione degli strumenti:** per le aule virtuali è stata utilizzata una piattaforma digitale in grado di supportare l'interazione sincrona di docente e discenti, mentre l'attività di studio/esercitazione individuale è stata svolta inserendo i materiali didattici nella piattaforma e-learning della Fondazione Agidae Labor.
- **Docenti esperti:** sono state coinvolte prevalentemente risorse professionali create all'interno dell'universo Agidae e professionisti esterni esperti con esperienza maturata all'interno degli Istituti associati.

L'articolazione in moduli e la riproposizione di uno stesso modulo a più figure professionali ha permesso di trattare temi specifici con una visione multidisciplinare.

Questo approccio ha consentito di estendere a più materie/argomenti ad uno stesso campo disciplinare. Condividere temi comuni e stimolare l'intervento significativo dei

partecipanti permette di condividere analisi, esami e discussioni di casi concreti al fine di fornire risposte adeguate ad un contesto in continuo mutamento.

"Sogniamo di costruire, attraverso le attività di formazione, una grande rete di scambio delle conoscenze, delle tecniche e delle visioni che, attraverso una diffusa condivisione, consenta un veloce cambio di passo delle opere della chiesa: quest'ultimo permetterà loro di innalzare il livello di prestazione in termini di qualità del servizio fornito e di migliori risultati gestionali. Vogliamo recuperare il gap esistente rispetto ai nostri competitors, generato da un approccio non favorevole e qualche volta ostile unito alle nostre difficoltà di cambiamento. Dobbiamo necessariamente farlo nel più breve tempo possibile approfittando di situazioni più favorevoli, non avendo paura del cambiamento e attingendo al nostro senso di appartenenza e alle nostre capacità forse latenti per troppo tempo".

Sr. Maria Annunciata Vai

Presidente della Fondazione Agidae Labor

2. I corsi

Alla luce della riflessione e degli obiettivi che si volevano perseguire attraverso il Campus Estivo 2020 è stato stilato un catalogo di 7 corsi in grado di rispondere alle esigenze delle organizzazioni beneficiarie della formazione, sia per il comparto scolastico che per il comparto socio-assistenziale che socio-sanitario.

Campus on line 2020

- | | |
|---|---|
| ◆ I Gestori della Scuola Paritaria Cattolica | ◆ Principi e tecniche della qualità nel settore scolastico |
| ◆ Economi: aspetti giuridici, contabili e gestionali | ◆ Principi e tecniche della qualità nel settore socio-sanitario |
| ◆ Lavoro agile e "Smart Learning": la gestione della didattica a distanza | ◆ Auditor del sistema di gestione per la Qualità in ottica TQM |
| ◆ Aggiornamento per coordinatori didattici | |

1 – I gestori della Scuola Paritaria Cattolica

Obiettivi:

Il corso intende trasferire le conoscenze e le competenze giuridiche, amministrative e organizzative utili ad una gestione efficace della scuola paritaria cattolica.

Destinatari:

Gestori e ruoli di coordinamento e gestione all'interno della scuola paritaria cattolica.

2 – Economi: aspetti giuridici, contabili e gestionali

Obiettivi:

Il corso ha l'obiettivo di fornire ai partecipanti un insegnamento teorico/pratico per la gestione degli aspetti fondamentali del personale dipendente e delle Opere stesse.

Destinatari:

Economi, segreterie amministrative, ruoli amministrativi, contabili e di gestione del personale

3 – Lavoro agile e “Smart Learning”: la gestione della didattica a distanza

Obiettivi:

L'obiettivo del corso è di promuovere nei docenti la capacità di ottimizzare la propria formazione, ampliare le proprie competenze e trasformare le esistenti in competenze digitali.

Destinatari:

Docenti della scuola paritaria cattolica, dell'infanzia, della primaria e della secondaria di primo e secondo grado.

4 – Aggiornamento per coordinatori didattici

Obiettivi:

L'obiettivo del corso è di aggiornare le competenze organizzative gestionali, giuridiche e didattiche del coordinatore didattico della scuola paritaria cattolica.

Destinatari:

Coordinatori didattici certificati e non della scuola paritaria cattolica. Il corso vale come formazione minima annuale per i coordinatori didattici “Certificati”.

5 – Principi e tecniche della qualità nel settore scolastico

Obiettivi:

Il corso ha come obiettivo sia di trasferire principi, metodi e tecniche del modello sistema Globale di qualità sia la loro applicazione attraverso esercitazioni di laboratorio sui modelli e sperimentali.

Destinatari:

Management dell'Organizzazione con particolare riferimento al personale dirigente, al gestore, al Responsabile Qualità ed a coloro che si occupano di organizzazione interna.

6 – *Principi e tecniche della qualità nel settore socio - sanitario*

Obiettivi:

Il corso ha come obiettivo di trasferire principi, metodi e tecniche del modello sistema Globale di qualità.

Destinatari:

Management dell'Organizzazione con particolare riferimento al personale dirigente, al gestore, al Responsabile Qualità ed a coloro che si occupano di organizzazione interna.

7 – *Auditor del sistema di gestione per la Qualità in ottica TQM*

Obiettivi:

Il corso ha l'obiettivo di trasferire sia principi, metodi e tecniche della norma di riferimento per la certificazione delle competenze sia abilità della loro applicazione attraverso esercitazioni di laboratorio.

Destinatari:

Management dell'Organizzazione: audit interni di I parte (interni all'Organizzazione in cui lavora), audit esterni II parte (presso fornitori o per organizzazioni in cui non lavora) ed esterni di III parte (per conto di un Organismo accreditato es. Agqualitas).

3. I risultati

La proposta della settimana di formazione in queste nuove modalità è stata accolta dagli Istituti che hanno dato una buona risposta sia in termini numerici che di soddisfazione.

Il Campus ha visto la **partecipazione attiva di 58 iscritti** ai diversi corsi che hanno avuto la possibilità di seguire sessioni didattiche comuni e sessioni formative specialistiche in base al corso di appartenenza.

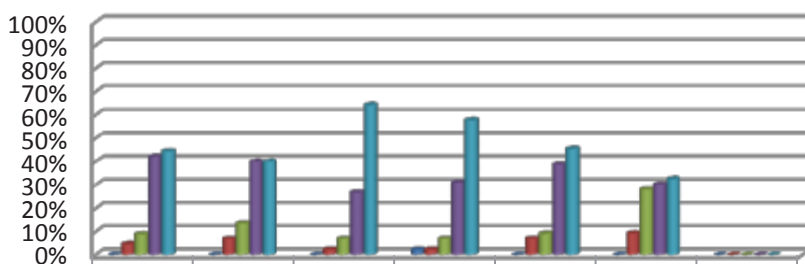
L'indagine sulla soddisfazione dei partecipanti si è focalizzata sia sugli aspetti generali riguardanti l'organizzazione e il raggiungimento degli obiettivi prefissati in termini, sia sugli aspetti didattici.

In particolare per ogni corso si sono indagate le seguenti dimensioni:

- Corrispondenza con le aspettative
- Raggiungimento degli obiettivi
- Interesse dei contenuti
- Qualità dei materiali didattici
- Applicabilità dei contenuti alla pratica
- Orari e logistica
- Incremento delle conoscenze teoriche
- Incremento delle abilità pratiche

Dall'analisi dei dati emerge che oltre l'80% dei partecipanti esprime un giudizio buono o ottimo su tutti gli aspetti relativi alla qualità dei corsi proposti e oltre il 60% anche per gli aspetti più strettamente organizzativi legati all'uso delle piattaforme e dei dispositivi informatici.

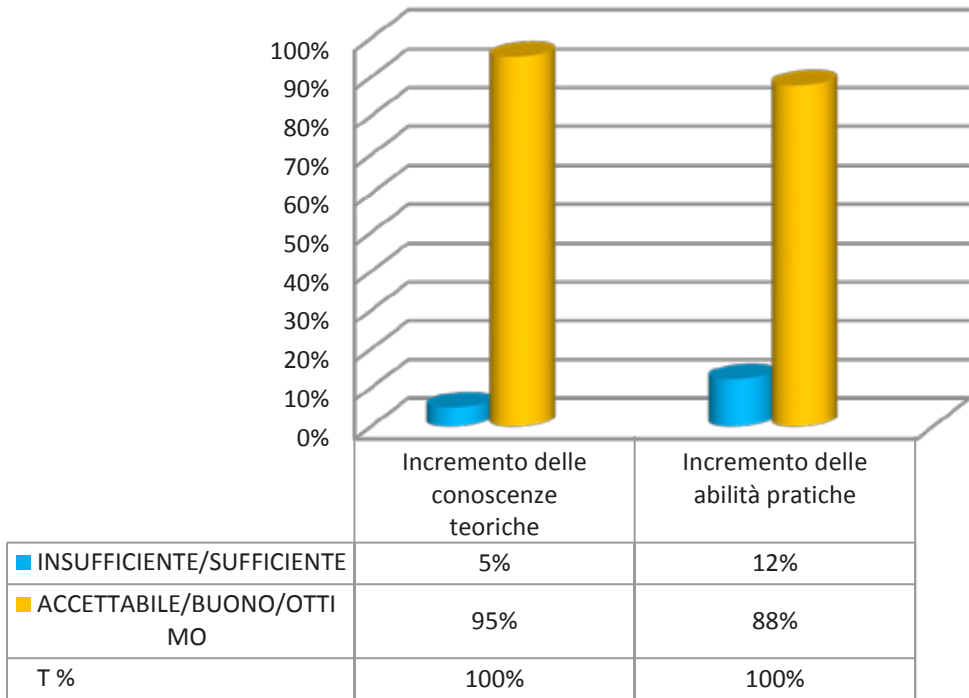
Valutazione corso CAMPUS ESTIVO AGIDAE ONLINE 2020



	Corrispondenza con le sue aspettative	Raggiungimento degli obiettivi	Interesse dei contenuti	Qualità materiali didattici	Applicabilità dei contenuti alla pratica	Orari e logistica	Disponibilità e presenza del Tutor
■ INSUFFICIENTE	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%
■ SUFFICIENTE	4%	7%	2%	2%	7%	9%	0%
■ ACCETTABILE	9%	13%	7%	7%	9%	28%	0%
■ BUONO	42%	40%	27%	31%	39%	30%	0%
■ OTTIMO	44%	40%	64%	58%	45%	33%	0%
T %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%

Questo giudizio positivo raggiunge percentuali tra l'88% e il 95% sotto il profilo dell'apprendimento e dell'incremento delle conoscenze e delle abilità.

Raggruppamento apprendimento

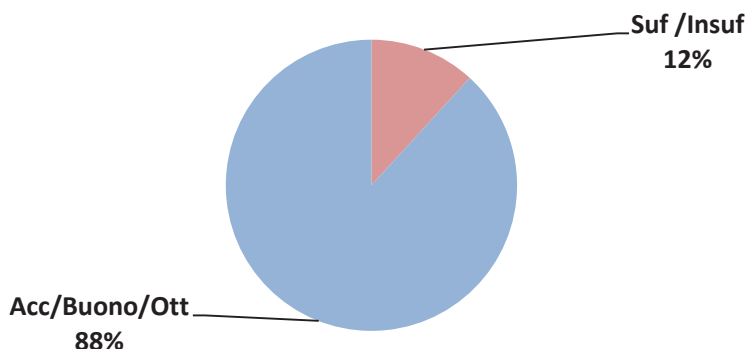


Anche gli aspetti didattici dei corsi hanno ricevuto giudizi positivi. In questo ambito per ogni docente si sono andate a rilevare tre dimensioni:

- Interesse dei contenuti e delle metodologie
- Capacità del docente di trasferire i contenuti e abilità ai discenti
- Capacità relazionali e disponibilità del docente

Analizzando i dati vediamo che l'88% dei corsisti ha espresso un giudizio positivo sulle tre dimensioni indagate.

Media soddisfazione docenti



Di seguito si riportano alcuni commenti significativi rilevati dalla valutazione anonima di ciascun discente:

- *“Desidero ringraziare per l'impegno, la competenza, la disponibilità. Speriamo di non vanificare tutta questa ricchezza! Buon lavoro a ciascuno di voi e a tutta l'équipe! Con stima grande”.*
- *“Materiale ottimo, abbondante e generosamente condiviso. Intenso ma ne valeva la pena. Grazie”.*
- *“L'orario proposto in modalità on line risulta essere molto intenso e impegnativo. Sicuramente manca la possibilità di effettuare laboratori pratici che potrebbero dare un ulteriore valore al corso che ho valutato interessante e ben organizzato”.*
- *“Mi complimento per l'ottimo lavoro, per l'attenzione ai bisogni delle nostre Scuole, per la competenza e la creatività. Tuttavia spero che il prossimo CAMPUS ritorni in presenza. Grazie a tutti e complimenti”.*
- *“Grazie per il corso; tante cose sono state per me nuove e ho bisogno di maggior tempo per poter fare miei i contenuti, provvederò con maggior studio, sono cose essenziali per la nostra scuola. Grazie ancora”.*
- *“E' stato un po' faticoso seguire il corso online per otto ore. Molto meglio in presenza. Grazie infinite”.*
- *“A mio parere i contenuti sono stati molto focalizzati nell'ambito scuola. A mio parere può essere utile una maggiore focalizzazione anche sugli ambiti socio sanitari assistenziali”.*

Da questi commenti e dal confronto diretto con i partecipanti è emersa una generale soddisfazione ma anche che la modalità on line non può sostituire completamente quella in presenza per l'impossibilità di momenti di condivisione e confronto fuori alle aule e nei momenti di pausa e convivialità.

Viene espresso anche l'invito a Agidae Labor di pensare un appuntamento on line con frequenze definite al fine di mettere a disposizione un servizio formativo su aree tematiche che permetta uno scambio e confronto continuo tra gli istituti e i docenti.

Prospettive

Il Campus estivo 2020 ha permesso di sperimentare una nuova modalità di erogare formazione utilizzando la formula della formazione a distanza completamente on line, attraverso moduli formativi con argomenti tematici specifici e di tipo laboratoriale erogati in modo trasversale a partecipanti con compiti e responsabilità diverse, con docenti che vivono seppure indirettamente le esperienze degli Istituti aderenti che ricoprono incarichi diversi.

I risultati di tale sperimentazione, rappresentati dalla partecipazione attiva dei discenti e dalla competenza ed entusiasmo manifestata dai docenti, dall'elaborazione dei risultati emersi dai questionari di soddisfazione dei discenti, dai suggerimenti registrati, testimoniano un notevole successo dell'iniziativa.

Occorre però registrare come tali risultati non possono indirizzare le attività di formazione verso l'utilizzo indiscriminato della modalità on line in quanto la mancanza di momenti conviviali e di socializzazione è fortemente limitativa nei confronti della condivisione e dello scambio di esperienze in libertà.

Questo aspetto riduce l'efficacia del processo di formazione specialmente nel caso di alta formazione manageriale dove l'esercizio pratico della Leadership richiede appunto confronto, scambio di esperienze, socializzazione delle migliori prassi.

Ne futuro prossimo cercheremo di utilizzare la metodologia on line per superare momenti di difficoltà nei quali non è possibile utilizzare le metodologie in presenza o per integrare e facilitare momenti di formazione in presenza; riteniamo comunque che nella normalità la formazione in presenza sia una condizione imprescindibile per ottenere la massima efficacia.

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*



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

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

~~€130,00~~
€100,00*

**PIANTANA
CON DISPENSER
AUTOMATICO**

~~€260,00~~
€200,00*



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



... continua da pag. 24

4. Valutazione dei titoli per la loro contabilizzazione e per le decisioni di investimento

Nella valutazione dei titoli si possono distinguere diversi valori che possono essere assegnati allo strumento finanziario:

- Il costo storico, ossia il costo di acquisizione dell'attività;
- Il costo corrente, ossia il costo che si sosterebbe per sostituire l'attività ai prezzi attuali (costo di sostituzione);
- Il presunto valore di realizzo, ossia il provento che si otterrebbe dalla dismissione dell'attività;
- Il valore attuale, ossia il valore dei flussi finanziari che si prevede di poter generare attraverso l'uso dell'attività in condizioni di normale funzionamento;
- Il *fair value*, ossia il valore al quale l'attività può essere scambiata sul mercato.

Il criterio di contabilizzazione *di base*, previsto dai principi contabili nazionali e dalla normativa civilistica, è il criterio del “**costo (storico) di acquisizione**”, rilevato al momento dell'acquisto dello strumento finanziario, a prescindere dal mercato su cui esso viene acquistato, e deve essere effettuato per ogni singolo titolo.

Al contrario, invece, il principio contabile internazionale di riferimento per la valutazione degli strumenti finanziari prevede tre metodi di valutazione, ma quello di base è **il fair value**, ossia *il valore al quale l'attività può essere scambiata sul mercato*. In mancanza di un mercato di riferimento, il valore che si può assumere è il “**valore attuale**”. La sua determinazione è regolamentata specificamente in un'attività di valutazione articolata su processi di stima fondati su dati empirici.

5. Contabilità dei titoli negli enti religiosi

Ciascuno strumento finanziario ha una propria autonomia contrattuale, sia di controparte, sia di tipologie e qualità dei diritti vantati. Per questa ragione, ciascun titolo deve essere contabilizzato singolarmente, anche se facente parte di un “portafoglio di investimenti” variamente negoziati.

Non essendo prevista alcuna possibilità esplicita di accorpamento delle poste, vige la regola generale di cui all'art. 2423-bis del codice civile, comma 1, n. 5, secondo il quale “5) *gli elementi eterogenei ricompresi nelle singole voci devono essere valutati separatamente*”.

Proprio in quanto un portafoglio titoli può essere composto da parti azionarie (partecipazioni) e parti obbligazionarie (titoli di debito), la valutazione del portafoglio deve derivare dalla valutazione separata degli elementi che lo compongono, attraverso l'apertura di un conto acceso a ciascun singolo strumento finanziario posseduto dall'azienda (aprendo e alimentando così un “partitario titoli”).

Per questa ragione è necessario che, per ciascun titolo acquistato, a prescindere dalla modalità di gestione del portafoglio degli investimenti, l'azienda o l'ente apra nella propria contabilità un conto specifico per ciascun titolo o strumento finanziario posseduto.

Ad esempio, se si investono 300.000 euro in tre titoli diversi (150.000 euro in Buoni del Tesoro, 100.000 euro in Azioni di una Società per Azioni e 50.000 euro in obbligazioni di una s.r.l.), non è corretto aprire un solo "conto" denominato "Portafoglio Investimenti" per 300.000 euro, ma occorre aprire tre diversi conti denominati rispettivamente "Buoni del Tesoro" per 150.000 euro, "Partecipazioni in Società S.p.A." per 100.000 euro e "Obbligazioni Società S.r.l." per 50.000 euro.

Inoltre, è opportuno dotarsi di un programma gestionale che tenga anche traccia delle effettive quantità di strumenti acquistati (es. n. 1500 buoni del tesoro del valore di 100 euro ciascuno; n. 25.000 azioni del valore di 4 euro ciascuna; n. 50.000 obbligazioni del valore di 1 euro ciascuna), così da tenere sotto controllo anche l'effettivo ammontare di quantità acquistate e vendute nel corso della gestione.

La società di gestione dell'investimento (sia essa una Banca, una SIM, una SGR o altre tipologie di intermediario), fornisce regolarmente degli estratti conto dotati del dettaglio delle operazioni di vendita e di acquisto effettuate su ciascun titolo. Avendo tenuto una contabilità con il "partitario titoli" dettagliato, è possibile tenere traccia e riscontrare tutti i movimenti riportati sull'estratto conto del gestore e, conseguentemente, riconciliare i movimenti del "conto corrente speciale" della gestione titoli per verificarne la quadratura con la propria contabilità.

Inoltre, la gestione di un "partitario titoli" consente di separare le plus/minusvalenze effettivamente realizzate, derivanti dalle operazioni di compravendita degli strumenti finanziari, da quelle plus/minusvalenze latenti.

Queste ultime sono il maggiore o minore valore che uno strumento finanziario assume alla fine del periodo (ad esempio alla fine dell'anno solare) e che potrebbe generare dalla sua vendita confrontato con il valore di acquisto; non essendo effettuata la vendita, tale valore è solamente "potenziale" e non conseguito, pertanto non può essere considerato né "buono" (se si tratta di plusvalenza latente) né "cattivo" (se si tratta di minusvalenza latente): semplicemente è un valore non realizzato.

Se si tengono i conti dettagliati accessi a ciascun titolo, è possibile determinare le plus/minusvalenze derivanti da ciascuna operazione di compravendita e separare le plusvalenze "realizzate" e le minusvalenze "realizzate" effettivamente, e contabilizzarle separatamente, ed è anche possibile tenere sotto controllo le plus/minusvalenze "latenti" derivanti dalla semplice valutazione del valore di mercato a fine esercizio contro il valore di contabilità.

Questa separazione è importante anche dal punto di vista del “rendimento” del portafoglio, ossia dalla somma algebrica dei proventi (dividendi, interessi), oneri (imposte, commissioni) e plus/minusvalenze. Separando le plus/minusvalenze realizzate da quelle latenti, è possibile calcolare due diversi “rendimenti” del portafoglio titoli: da un lato, un rendimento “lordo”, comprensivo delle plus/minusvalenze latenti; dall’altro, un rendimento “netto”, comprensivo delle sole plus/minusvalenze realizzate.

+ <i>Dividendi incassati</i>
+ <i>Interessi attivi</i>
– <i>Interessi passivi</i>
– <i>Imposte pagate</i>
– <i>Commissioni</i>
= Risultato al netto delle
plus/minusvalenze
+ <i>Plusvalenze Realizzate</i>
– <i>Minusvalenze Realizzate</i>
= Risultato NETTO
+ <i>Plusvalenze Latenti</i>
– <i>Minusvalenze Latenti</i>
= Risultato LORDO

Può accadere che gli intermediari e le banche specializzate nella gestione di patrimoni provvedono a fornire puntuale e dettagliata rendicontazione ai propri clienti, che può essere quindi riconciliata punto per punto con le movimentazioni contabili per avere una quadratura esatta nel monitoraggio degli investimenti in titoli e strumenti finanziari.

Le considerazioni svolte riguardano la contabilizzazione degli strumenti finanziari sia nella sfera di attività commerciale (per la quale sussiste l’obbligo di redazione del bilancio) sia in quella Istituzionale degli enti ecclesiastici; in particolare, per gli strumenti finanziari acquisiti dalla sfera istituzionale è necessario che, anche in mancanza di una contabilità ordinaria e di un bilancio “tecnico”, i responsabili economici degli enti ecclesiastici adottino con rigore i medesimi criteri di valutazione, dandone ampia illustrazione nei documenti di rendicontazione periodica della loro gestione economica.

6. Esposizione dei titoli nel bilancio

Gli strumenti finanziari sono classificati in bilancio come “*immobilizzazioni finanziarie*” oppure come “*attività finanziarie non immobilizzate*” (nell’attivo circolante), a seconda della presenza di caratteristiche intrinseche del titolo o di volontà dell’amministrazione dell’azienda che facciano emergere la possibilità di detenere il titolo per un possesso durevole (per godere dei diritti finanziari o amministrativi collegati) ovvero per la vendita (per godere del valore di

dismissione). Tutti gli strumenti finanziari non immobilizzati dovrebbero essere valutati in base al costo storico e/o al minor valore desumibile dall'andamento del mercato.

Per quanto riguarda la gestione dei portafogli di investimento a cui un ente religioso potrebbe, normalmente, trovarsi di fronte, la finalità dovrebbe essere quella di detenere il portafoglio per un lungo periodo di tempo e per tutelare il valore del patrimonio aziendale, mentre la gestione potrebbe vedere movimentazioni continue durante l'esercizio.

Vista la complessità della materia e l'incertezza che deriverebbe dall'applicazione degli strumenti valutativi e contabili, gli enti religiosi sono sollecitati a fare riferimento a consulenti professionali terzi, non in potenziale conflitto di interessi, di accertata esperienza in materia, onde non essere tratti in errore dalla complessità e difficoltà delle regole vigenti.

7. Plusvalenze e minusvalenze

Le plusvalenze e le minusvalenze risultanti dalla gestione dei patrimoni non sempre compensabili tra di loro, ancorché gli strumenti finanziari acquistati dall'investitore vengono sottoscritti attraverso scelte di gestione "personale" o di gestione del risparmio "amministrato o gestito" dalle banche o soggetti finanziari autorizzati.

Solo alcuni strumenti finanziari possono trovare compensazione tra minusvalenze accusate da perdite con plusvalenze generate da operazioni di successo, permettendo all'investitore di ottimizzare e minimizzare le imposizioni fiscali. Qui di seguito riportiamo una tabella esemplificativa della compensabilità tra strumenti finanziari. Data la complessità si consiglia di affidarsi direttamente all'intermediario finanziario.

COSA SI PUO' COMPENSARE CON COSA					
	Minusvalenze derivanti dalla compravendita di				
	Azioni	Bond	Fondi	ETF	<i>Certificate</i>
Plusvalenze su azioni	SI	SI	SI	SI	SI
Dividendi azioni	NO	NO	NO	NO	NO
Plusvalenze su bond (no zero coupon)	SI	SI	SI	SI	SI
Guadagni su Zero Coupon Bond	Se sì, in minima parte	Se sì, in minima parte	Se sì, in minima parte	Se sì, in minima parte	Se sì, in minima parte
Cedole obbligazionarie	NO	NO	NO	NO	NO
Plusvalenze su Fondi	NO	NO	NO	NO	NO
Dividendi Fondi	NO	NO	NO	NO	NO
Plusvalenze su ETF	NO	NO	NO	NO	NO
Dividendi ETF	NO	NO	NO	NO	NO
Plusvalenze su <i>Certificate</i>	SI	SI	SI	SI	SI
Dividendi su <i>Certificate</i>	Solo in alcuni casi	Solo in alcuni casi	Solo in alcuni casi	Solo in alcuni casi	Solo in alcuni casi

8. Conclusione

I profili di merito dell'investimento dei patrimoni disponibili di enti religiosi sono molteplici: da un lato, infatti, è possibile ottenere dagli investimenti effettuati un rendimento finanziario utile al sostentamento delle attività dell'ente religioso e finalizzato al perseguimento di attività istituzionali; inoltre, è possibile investire questo patrimonio per il finanziamento e il supporto di attività meritevoli sotto il profilo operativo, così da promuovere un sano e caritatevole perseguimento del bene comune; infine, è possibile spostare in avanti il valore del denaro attualmente disponibile e non utilizzato per salvaguardare l'integrità del patrimonio dell'ente religioso e garantirne la durabilità nel tempo.

D'altro canto, i rischi e i pericoli sono “dietro l'angolo” e possono portare a distorsioni delle volontà dell'investitore e al perseguimento di finalità non coerenti con gli scopi e la missione dell'ente religioso. Si consiglia pertanto di affidarsi sempre alla professionalità di soggetti terzi, non in potenziale conflitto di interessi, di accertata competenza in ogni momento del processo che porta alla decisione di investire, a partire dalla formulazione dei desiderata, alla scelta dell'istituto di intermediazione e dei consulenti di investimento, al supporto per la valutazione dei titoli e alla contabilizzazione ed esposizione nel bilancio. È sempre opportuno ricordare che ad un maggior rendimento prospettato corrisponde un maggior rischio di perdita, e la probabilità di perdere è sempre pari se non superiore alla probabilità di guadagnare. Per questa ragione, è consigliabile bilanciare sempre le necessità di rendimento con le occasioni di investimento più opportune e con il livello di rischio prospettato.



ARTICOLI



Ammortizzatori sociali e blocco dei licenziamenti nel Decreto di agosto 2020 convertito in legge n.126/2020

DECRETO LEGGE n.104/2020 coordinato con la Legge di conversione 13 ottobre 2020 n.126

Art. 14 Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

1. Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonerazione dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto **resta precluso** l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì 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 di appalto.

2. Alle condizioni di cui al comma 1, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

Il decreto legge 14 agosto 2020 n.104, il c.d. Decreto di Agosto, convertito in legge n.126/2020, ha riscritto la disposizione riguardante **il divieto di licenziamento** per riduzione di personale nel periodo emergenziale sia nella forma del recesso individuale che collettivo, prevedendo quali uniche eccezioni le ipotesi di cessazione definitiva dell'attività dell'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società, il fallimento senza esercizio provvisorio dell'impresa e - novità più importante - **gli accordi collettivi aziendali di incentivo alla risoluzione consensuale del rapporto.**

Seguendo l'evoluzione delle norme che hanno contraddistinto la fase della "legislazione emergenziale"

determinata, prima, dall'emergenza sanitaria e dopo da quella economica, sono stati pubblicati in precedenti numeri della Rivista AGIDAE¹ alcuni articoli di approfondimento sulla disciplina degli Ammortizzatori Sociali anche alla luce degli Accordi di settore che l'AGIDAE ha sottoscritto con le OO.SS.

Questo commento non può che partire dal nuovo dettato normativo, il Decreto legge 104/2020, pubblicato in G.U. il 14-08-2020 ed entrato in vigore il giorno successivo.

¹ "Ammortizzatori Sociali nella normativa emergenziale" in Riv. AGIDAE n.2/2020 e "Ammortizzatori sociali e blocco dei licenziamenti. Le questioni aperte." in Riv. AGIDAE n.4/2020.

1. Blocco dei licenziamenti collettivi ed individuali per g.m.o. a termine mobile

I primi due commi dell'**art. 14** del decreto legge n.104/2020, coordinato con la legge di conversione n.126/2020, prevedono, in linea generale, la preclusione all'avvio delle procedure collettive di riduzione di personale richiamate dagli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 e la sospensione di quelle avviate successivamente al 23 febbraio 2020, per tutti i datori di lavoro **che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti integrativi salariali COVID-19 previsti dall'art. 1 di detto Decreto Legge** (9 settimane a partire dal 13 luglio a cui si aggiungono altre 9 settimane) **o che non abbiamo richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali**, previsto per 4 mesi in favore di quei datori di lavoro che rinunciano a "godere" degli ammortizzatori sociali (art. 3), con la sola eccezione del cambio di appalto.

Cosa è cambiato rispetto alla precedente normativa?

Mentre fino al 17 agosto 2020 vigeva **il divieto assoluto** di avviare procedure di licenziamento collettivo o licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (anche risoluzioni consensuali presso gli ITL), il Decreto 104/2020, non fissa una data di scadenza del divieto di licenziamento, ma **stabilisce che i datori di lavoro possano riprendere l'iniziativa di recesso solo dopo aver integralmente fruito dei nuovi trattamenti di integrazione salariale emergenziali disponibili fino al 31 dicembre 2020 o, in alternativa, dopo aver optato per l'esonero contributivo INPS.**

La fruizione dell'esonero contributivo è previsto per 4 mensilità e dunque da settembre a dicembre 2020 cosicché il divieto di licenziamento verrebbe a cadere a partire da gennaio 2021.

Facendo un passo indietro nella genesi delle nuove disposizioni normative, occorre ricordare che il Governo, bilanciando le esigenze dei lavoratori finalizzate alla salvaguardia occupazionale e quelle dei datori di lavoro volte ad attenuare le rigidità del divieto di licenziamento per poter adeguare gli organici in vista del periodo di ripresa, ha previsto due criteri alternativi a cui è correlato il divieto dei licenziamenti:

- La fruizione delle integrazioni salariali COVID-19
- L'esonero dal versamento dei contributi obbligatori INPS.

Nello specifico, si crea un sistema estremamente modificabile da un contesto ad un altro dove, sempre nel rispetto del termine massimo del **31 dicembre 2020**, occorre fare una serie di calcoli per stabilire il giorno esatto dal quale è possibile licenziare il personale.

Dunque il divieto di licenziamento persiste in capo al datore di lavoro sino all'esaurimento dell'intera disponibilità di integrazioni salariali con causale COVID-19, pari a 18 settimane **nel periodo dal 13 luglio al 31 dicembre 2020.**

In alternativa all'esaurimento dell'integrazione salariale, il decreto 104/2020 consente al datore di lavoro di accedere ad un esonero contributivo.

L'art. 3 del decreto Agosto, infatti, stabilisce il diritto del datore di lavoro che rinunci alla presentazione di nuove domande di integrazione salariale, di beneficiare, entro il 31 dicembre 2020, di un esonero contributivo nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già

fruite nei mesi di maggio e giugno 2020. Il beneficio è soggetto all'approvazione della Commissione europea.

A questo punto si comprende che la data in cui viene meno la sospensione del divieto dei licenziamenti non è uguale per tutte le Imprese, essendo correlata alla fruizione delle ulteriori 18 settimane o, in alternativa, all'esenzione contributiva per 4 mesi per i Datori che rinunciano alla richiesta di ammortizzatori COVID-19.

L'Inps ha emanato la circolare n.115/2020² tesa a fornire chiarimenti operativi: l'esonero dal versamento dei contributi INPS, come previsto dall'art. 3 del Decreto 104/2020, è pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020.

2. Ricorso alle prestazioni degli Ammortizzatori sociali per causa Covid 19 dopo le prime 18 settimane. Trattamento economico

Le Istituzioni che applicano il CCNL AGIDAE Scuola dovranno fare riferimento a quanto previsto dall'Accordo sindacale del 7 settembre 2020 per il trattamento economico del proprio personale dipendente.

Nello specifico, per le settimane di ammortizzatori sociali successive alle 9+9 (regolate dai precedenti Accordi sindacali del 19 marzo e del 5 maggio), dovranno corrispondere l'integrazione del 10% della quota oraria del FIS e CIGD ed anticipare mensilmente l'assegno ordinario.

Nel caso, invece, di **cessazione dell'attività** (ad esempio la chiusura di una scuola) se il personale rimane senza lavoro, pur in vigenza di divieto di licenziamento ai sensi dell'art. 14 del Decreto Legge 104/2020, i Datori non dovranno anticipare la corresponsione dell'assegno del FIS e di CIGD, ma i trattamenti di integrazione salariale potranno essere richiesti con pagamento diretto del lavoratore da parte dell'INPS.

3. Blocco dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo

Il comma 2 dell'art. 14 **sospende anche tutte le procedure in corso relative ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo** e quindi del tentativo obbligatorio di conciliazione che si svolge dinanzi all'Ispettorato territoriale del Lavoro ai sensi dell'art. 7 della Legge n.604/1966, nelle ipotesi di recesso che riguardano unicamente i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del D.L.vo n. 23/2015.

L'iter, se in corso, viene obbligatoriamente bloccato ed i termini riprenderanno a decorrere dal momento in cui la norma verrà meno.

Il recesso dal rapporto di lavoro attivato in violazione di tali disposizioni di legge è nullo, ma il lavoratore ha diritto, comunque, se dovuta, all'indennità di disoccupazione.

Infatti, l'INPS con messaggio n. 2261 del 1° giugno 2020 ha affermato che il lavoratore ha diritto alla NASPI che verrà corrisposta nelle forme dovute, con l'avvertenza che in caso di ricorso giudiziale con reintegra, "ab initio" nel posto di lavoro, l'Istituto si riserva di chiedere la restituzione degli importi corrisposti.

² Circolare Inps n.115/2020 del 30/09/2020 pubblicata per estratto nella rubrica Prassi amministrativa del presente numero della Rivista AGIDAE.

4. Licenziamenti ammissibili

E' importante precisare che restano fuori dal "blocco" dei licenziamenti previsto dall'art. 14 del Decreto Legge n.104/2020 alcune tipologie di licenziamenti. Essi sono:

- a) i licenziamenti per giusta causa;
- b) i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, compresi quelli di natura disciplinare, soggetti all'iter procedimentale dell'art. 7 della Legge n.300/1970;
- c) i licenziamenti per raggiungimento del limite massimo di età per la fruizione della pensione di vecchiaia, atteso che per la prosecuzione fino ai 70 anni occorre un accordo tra le parti in quanto il diritto alla prosecuzione non è un diritto potestativo del lavoratore³.
- d) i licenziamenti determinati da superamento del periodo di comporto;
- e) i licenziamenti durante o al termine del periodo di prova;
- f) i licenziamenti dei dirigenti;
- g) i licenziamenti dei lavoratori domestici che sono "ad nutum";
- h) i licenziamenti dei lavoratori dello spettacolo a tempo indeterminato;
- i) la risoluzione del rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo a seguito di recesso ex art. 2118 c.c.: qui, non appare ravvisabile il giustificato motivo oggettivo.

5. Le deroghe previste dal Decreto Legge 104/2020

Il blocco totale dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di cui al comma 2 dell'art.14, che scatta in presenza delle condizioni indicate al comma 1 dello stesso articolo, prevede alcune deroghe.

Infatti il comma 3 dell'art. 14 prevede che la sospensione dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo non si applica in presenza di ***"accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo: a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'art. 1 del D.L.vo n. 22/2015"***.

La norma affida la possibilità di accordo alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con esclusione delle RSU e delle RSA.

Nella disposizione normativa non viene utilizzato il termine "licenziamento", ma si parla di **"incentivo all'esodo"**, quindi la fattispecie delineata dall'art.14 del Decreto Legge n.104/2020 è **distinta dai licenziamenti collettivi** che derivano da una dichiarazione di esubero formulata secondo le procedure della Legge n. 223/1993.

L'accordo aziendale potrà prevedere sia l'entità dell'incentivo economico, correlandolo, ad esempio, all'anzianità aziendale, che precisare i tempi entro il quale i singoli lavoratori potranno manifestare la propria adesione all'accordo stesso.

³ Cass. Sent. 4 settembre 2015 n.17589.

Considerata la “delicatezza” delle questioni sottese alla norma, ci si auspica che in sede di conversione in legge, la disposizione venga maggiormente articolata o, se non altro, che ci sia a breve un intervento chiarificatore di prassi amministrativa.

I datori di lavoro, raggiunte le intese attraverso accordo sindacale, potrebbero sottoscrivere con i singoli lavoratori interessati agli esodi incentivati, ulteriori accordi individuali nelle sedi protette ex artt. 410 e 411 c.p.c. per definire eventuali questioni sottese all’intercorso rapporto lavorativo.

E’ prevista la fruizione da parte dei lavoratori della indennità di disoccupazione che comporta un altro onere per il datore di lavoro: dovrà pagare il contributo di ingresso alla NASpI (c.d. “ticket licenziamento”).

Tenuto conto che, per l’anno 2020, il massimale mensile NASpI è di 1.227,55 euro, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale, la contribuzione da versare è pari a **503,30 euro**. Mentre per i lavoratori con anzianità pari o superiore a 36 mesi, anche se part time, il contributo può arrivare fino ad un massimo di **1.509,87 euro** (503,30 x 3)⁴.

6. Conclusioni

Considerato il prolungamento del divieto di licenziamento, seppur ancorato alla fruizione delle 18 settimane di ammortizzatori sociali o in alternativa al godimento degli esoneri contributivi per 4 mensilità, qualora il Datore di lavoro voglia affrontare in modo sicuro il problema delle riduzioni d’organico, appare più spendibile la strada dell’accordo collettivo di risoluzione consensuale incentivata prevista dall’art. 14 del decreto di Agosto, convertito in Legge n. 126/2020.

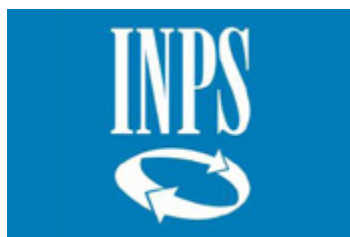
⁴ Circolare INPS n.20 del 10/02/2020.



INPS: Ammortizzatori sociali: chiarimenti dopo il D.L. 104/2020 (INPS circ. n.115/2020)

L'Inps illustra le novità apportate dal Decreto legge n.104/2020 sugli ammortizzatori sociali previsti per le ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a causa di eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

La circolare chiarisce che il termine per la presentazione delle istanze dei mesi di luglio e agosto slitta al 31 ottobre 2020.



Oggetto: Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante “Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia”. Nuove norme in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO), assegno ordinario (ASO), cassa integrazione in deroga (CIGD), nonché cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA).

Premessa

Il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, pubblicato nella G.U. n. 203 del 14 agosto 2020 ed entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, ha introdotto significative innovazioni all'impianto normativo in materia di ammortizzatori sociali connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Il decreto-legge, recante “Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia”, interviene, infatti, sia rimodulando i trattamenti di integrazione salariale ordinaria (CIGO), in deroga (CIGD), di assegno ordinario (ASO) e di cassa interazione speciale operai agricoli (CISOA), cui le aziende possono accedere per periodi dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020, sia prevedendo, in taluni casi, l'obbligo del versamento di un contributo addizionale a carico dei datori di lavoro che utilizzano i citati strumenti di sostegno del reddito.

Con il messaggio n. 3131/2020 sono state fornite le prime informazioni in merito alle modifiche apportate dal citato decreto-legge.

Con la presente circolare, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si illustrano nel dettaglio le innovazioni introdotte dal decreto-legge in commento e si forniscono istruzioni sulla corretta gestione delle domande relative ai trattamenti previsti dagli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni.

1. Modifiche in materia di trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario per la causale “COVID-19”

L'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 ridetermina il periodo di trattamenti di integrazione salariale e assegno ordinario che può essere richiesto, nel secondo semestre 2020, dalle aziende che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19. In particolare, la norma prevede che i datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono richiedere la concessione dei trattamenti di integrazione salariale (ordinaria o in deroga) o dell'assegno ordinario, per periodi decorrenti dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020, per una durata massima di 9 settimane incrementate di ulteriori 9 settimane, nel medesimo arco temporale, per i soli datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane e purché sia integralmente decorso detto periodo. La durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuti non può, in ogni caso, superare le 18 settimane complessive.

La nuova previsione normativa, dunque, consente l'accesso al nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale (9 + 9 settimane), a prescindere dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali per i periodi fino al 12 luglio 2020. Sarà quindi possibile richiedere tali periodi anche da parte di datori di lavoro che non hanno mai presentato domanda di integrazioni salariali per causale COVID-19.

Si precisa, inoltre, che il comma 1 dell'articolo 1 del decreto-legge in parola stabilisce che i periodi di integrazione salariale, già richiesti e autorizzati ai sensi dei precedenti decreti-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono imputati, limitatamente ai periodi successivi alla predetta data, alle prime 9 settimane del nuovo periodo di trattamenti previsto dal decreto-legge n. 104/2020.

A titolo esemplificativo, se un'azienda ha già richiesto 4 settimane continuative di (CIGO) o (ASO) – dal 6 luglio 2020 al 1° agosto 2020 - che sono state autorizzate dall'Istituto ai sensi della precedente disciplina, la medesima azienda, in relazione alla nuova previsione di cui al decreto-legge n. 104/2020, potrà beneficiare, al massimo, di 6 settimane complessive di nuovi trattamenti (cui è possibile aggiungere fino a un massimo di ulteriori 9 settimane secondo quanto illustrato al successivo paragrafo 2), in quanto le 3 settimane dal 13 luglio 2020 al 1° agosto 2020, rientrando nel computo delle prime 9 settimane del nuovo periodo previsto dal citato decreto-legge n. 104/2020, incidono (riducendolo) sul limite totale di settimane richiedibili nel secondo semestre 2020.

In presenza di domande presentate, ma non ancora autorizzate, che afferiscono a periodi che si collocano a cavallo del 13 luglio 2020, si precisa che le istanze saranno valutate anche alla luce del decreto-legge n. 104/2020. Ne deriva che, per i periodi fino al 12 luglio 2020, sarà preliminarmente verificato il rispetto dei limiti stabiliti dalla previgente normativa, mentre i periodi decorrenti dal 13 luglio 2020 saranno imputati alle prime 9 settimane di cui al decreto legge n. 104/2020.

Si evidenzia che l'impianto normativo declinato dal decreto-legge n. 104/2020 introduce, tra le altre, un'importante novità in materia di concessione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro legati all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Con la previsione dell'articolo 1, infatti, il legislatore, non solamente azzerò il conteggio delle settimane riferite alla pregressa disciplina, ma, contestualmente, nel prevedere un periodo massimo di trattamenti pari a 18 settimane complessive (9 + 9) - da collocarsi nell'arco temporale dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020 - modifica il precedente indirizzo, che legava il ricorso ai trattamenti all'effettiva fruizione degli stessi, e prevede che l'utilizzo delle predette settimane sia

possibile esclusivamente nei limiti dei periodi autorizzati senza tener conto del dato relativo al frutto.

Conseguentemente, una volta richieste e autorizzate le prime 9 settimane e decorso il relativo periodo, i datori di lavoro potranno proporre istanza per accedere all'ulteriore periodo di 9 settimane secondo le indicazioni illustrate ai successivi paragrafi 2 e 2.1, ma non potranno richiedere anche l'eventuale completamento delle prime 9 settimane, anche laddove le stesse non fossero state effettivamente fruite per intero.

Riguardo alle modalità di richiesta del nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario previsti dal decreto-legge n. 104/2020, che, su espressa indicazione ministeriale, trovano applicazione esclusivamente ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 13 luglio 2020, data a decorrere dalla quale si applicano le nuove misure, si precisa quanto segue.

1.1 Modalità di richiesta delle prime 9 settimane previste dal decreto-legge n. 104/2020

Per le richieste inerenti alle prime 9 settimane, o il minor periodo che risulta scomputando i periodi già autorizzati ai sensi della precedente normativa decorrenti dal 13 luglio 2020 (cfr. l'esempio di cui al precedente paragrafo), i datori di lavoro dovranno continuare a utilizzare la causale "COVID-19 nazionale" già in essere.

Come già anticipato nel messaggio n. 3131/2020, le richieste delle prime 9 settimane di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 dovranno tenere conto dei periodi successivi al 12 luglio 2020 già autorizzati. A fini del rispetto del limite previsto dal decreto-legge in commento, nelle ipotesi di domande, riferite alla medesima unità produttiva, per un numero di settimane superiore al massimo consentito (9 complessive, considerando anche quelle imputate in relazione alla precedente disciplina), le Strutture territoriali ridetermineranno correttamente il limite mediante un accoglimento parziale delle richieste.

Laddove le aziende, avendo esaurito i trattamenti spettanti in relazione alla pregressa normativa di cui ai decreti-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020, prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 104/2020, avessero richiesto trattamenti di cassa integrazione ordinaria ai sensi della disciplina di cui al decreto-legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per periodi successivamente ricompresi nella tutela prevista dall'articolo 1 del decreto legge n. 104/2020, le settimane non ancora autorizzate e quelle autorizzate, ma per le quali non siano stati emessi i relativi pagamenti dall'Istituto o per le quali l'azienda non abbia provveduto all'esposizione del codice evento su Uniemens, potranno essere convertite in periodi con causale "COVID-19 nazionale", su espressa richiesta dei datori di lavoro. A tal fine, le aziende provvederanno a inviare apposita comunicazione nel cassetto previdenziale, comunicazione bidirezionale, indicando gli estremi della domanda originaria e le settimane per cui richiedono la conversione della causale. **OMISSIS**

2. Ulteriore periodo di 9 settimane di CIGO, ASO e CIGD previsto dal decreto-legge n. 104/2020

Come anticipato, l'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 prevede la possibilità di accedere a un periodo massimo complessivo di 18 settimane (9 + 9) dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020.

Mentre il ricorso alle prime 9 settimane di trattamenti è consentito indistintamente a tutti i datori di lavoro che riducono o sospendono l'attività lavorativa a causa dell'emergenza epidemiologica, il secondo ulteriore periodo di 9 settimane può essere richiesto esclusivamente dai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane e purché lo stesso sia integralmente decorso.

Per richiedere l'ulteriore periodo di 9 settimane di integrazione salariale (ordinaria o in deroga) e di assegno ordinario, i datori di lavoro dovranno presentare domanda di concessione dei trattamenti con una causale specifica, con una dichiarazione di responsabilità, resa ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, in cui autocertificano la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato (cfr. successivo paragrafo 2.1).

Riguardo alle modalità di accesso al secondo periodo di 9 settimane di cassa integrazione (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario previsti dal decreto-legge n. 104/2020, i datori di lavoro provvederanno a inoltrare specifica domanda con la nuova causale denominata **“COVID 19 con fatturato”**. L'Istituto, ricorrendone i presupposti, autorizza i trattamenti di cui trattasi e, in base alla citata dichiarazione di responsabilità, stabilisce la misura del contributo addizionale a carico dell'azienda, ove dovuto. Le modalità di presentazione delle domande per il secondo periodo, della durata massima di 9 settimane da concludersi entro il 31 dicembre 2020, saranno rese note con successivo apposito messaggio.

2.1 Aspetti contributivi

I datori di lavoro che accedono ai trattamenti di integrazione salariale per le prime 9 settimane previste dal comma 1 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 non sono tenuti al versamento del contributo addizionale.

L'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020 dispone invece che, in presenza di determinati presupposti, sia dovuto un contributo addizionale a carico delle imprese che presentano domanda per l'ulteriore periodo di 9 settimane di integrazione salariale.

In deroga a quanto stabilito dagli articoli 5, 29 e 33 del D.lgs n. 148/2015, la misura del contributo addizionale, calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, è pari:

- a) al 9%, per le imprese che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%;
- b) al 18%, per le imprese che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

I datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% o hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019 non sono tenuti al versamento del contributo addizionale e potranno, quindi, accedere al secondo ulteriore periodo di 9 settimane di integrazione salariale senza dover versare il predetto contributo.

L'eventuale scostamento del fatturato (inferiore, pari o superiore al 20%) deve essere determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del primo semestre 2019.

Tenuto conto del dettato testuale della norma, ai fini dell'esonero dal versamento per le aziende che hanno iniziato l'attività successivamente al 1° gennaio 2019, si tiene conto della data di inizio dell'attività di impresa comunicata dall'azienda alla Camera di Commercio.

Pertanto, si deve fare riferimento alla data di inizio dell'attività di impresa riferita al codice fiscale dell'azienda e non alla data di apertura della matricola aziendale.

Le imprese che si avvalgono degli interventi di integrazione salariale, anticipando i relativi trattamenti ai dipendenti interessati dalla riduzione di orario ovvero dalla sospensione dell'attività di lavoro, e che, in relazione alla previsione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020 sono soggette al contributo addizionale, dovranno provvedere al relativo versamento a decorrere dal mese di paga successivo al provvedimento di autorizzazione alla fruizione della prestazione (cassa integrazione o assegno ordinario), adottato dall'Istituto.

Nello specifico, nell'ambito del flusso Uniemens, del mese di paga successivo alla data di autorizzazione, l'azienda è tenuta a esporre, oltre al contributo addizionale del mese in corso, anche quello riferito ai periodi di integrazione salariale che insistono sui periodi di paga intercorrenti fra la data di inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e quello in

cui ricade il provvedimento di concessione dell'integrazione salariale, e ad assolvere i conseguenti obblighi contributivi. In seguito, a partire dal secondo mese di paga successivo al rilascio dell'autorizzazione, l'azienda è tenuta a esporre, mese per mese, il contributo addizionale riferito ad ogni periodo di paga, operando i versamenti correlati.

Nel caso in cui il rilascio dell'autorizzazione avvenga nel mese in cui termina il periodo di integrazione salariale o successivamente, l'azienda è tenuta a versare l'importo del contributo addizionale per l'intero periodo autorizzato nel periodo di paga successivo a quello di autorizzazione.

In merito al citato contributo addizionale si fa presente che, ricorrendo i presupposti per il relativo versamento, lo stesso sarà dovuto, secondo le misure previste dall'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, con riferimento a tutti i trattamenti (cassa integrazione ordinaria, cassa integrazione in deroga e assegno ordinario erogato dal Fondo di integrazione salariale e dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 29 e 40 del D.lgs n. 148/2015). Le imprese autorizzate al pagamento diretto dell'integrazione salariale da parte dell'Inps, ai fini del versamento del contributo addizionale, si atterranno alle modalità applicative e alle scadenze indicate nei messaggi n. 6129/2015 e n. 1113/2017, ai quali si rimanda.

Si precisa che, qualora nel quinquennio mobile l'azienda sia autorizzata a fruire di altri periodi di integrazione salariale di cui al Titolo I e al Titolo II del D.lgs n. 148/2015, il periodo di integrazione salariale di cui al comma 2 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 non rileva ai fini della determinazione della misura dell'aliquota contributiva prevista dall'articolo 5 del citato decreto legislativo.

Al fine di consentire l'individuazione dell'aliquota del contributo addizionale di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, e la rilevazione delle aziende che non sono tenute all'obbligo contributivo, i relativi datori di lavoro dovranno completare la domanda con una dichiarazione di responsabilità, resa ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del D.P.R. n. 445/2020, nella quale autocertificano:

a) la sussistenza e l'indice dell'eventuale riduzione del fatturato
oppure

b) il diritto all'esonero dal versamento del contributo addizionale in quanto l'attività di impresa è stata avviata (nel senso sopra precisato) in data successiva al primo gennaio 2019.

Con l'autocertificazione di cui al precedente punto a), il datore di lavoro dovrà attestare l'eventuale riduzione del fatturato secondo gli indici di calcolo e le modalità di raffronto illustrate dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate.

La verifica della veridicità delle dichiarazioni fornite dai datori di lavoro con l'autocertificazione - all'atto della presentazione della domanda di accesso ai trattamenti di integrazione salariale - sarà effettuata dall'Istituto e dall'Agenzia delle Entrate con accordi di cooperazione.

Si ricorda, infine, che durante i periodi di integrazione salariale le quote di TFR maturate dai lavoratori restano a carico del datore di lavoro.

I datori di lavoro soggetti alla disciplina del Fondo di Tesoreria, pertanto, dovranno versare al predetto fondo le quote di TFR maturate dal lavoratore durante il periodo di integrazione salariale.

OMISSIS

8. 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 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 1 del decreto-legge n. 104/2020 richiama anche gli articoli 22-quater e 22-quinquies del decreto-legge n. 18/2020, che regolamentano il pagamento diretto dei trattamenti salariali a carico dell'Istituto con il possibile anticipo del 40%.

Conseguentemente, la citata disciplina – come illustrata nel messaggio n. 2489/2020 e nella circolare n. 78/2020 - trova applicazione anche con riferimento ai trattamenti di cui all'articolo 1, commi 1 e 2, del decreto-legge n. 104/2020.

Al riguardo, si rammenta che la presentazione delle domande di CIGO, di CIG in deroga e di ASO, a pagamento diretto con richiesta di anticipo del 40% deve avvenire entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. L'Istituto autorizza le richieste di anticipazione e dispone il pagamento dell'anticipo nei confronti dei lavoratori individuati dall'azienda, entro 15 giorni dal ricevimento delle stesse. Successivamente, entro i termini di decadenza già illustrati al precedente paragrafo 7, il datore di lavoro deve inviare all'Inps, tramite il modello "SR41 semplificato", tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente e, conseguentemente, le somme eventualmente erogate ai lavoratori a titolo di anticipo verranno considerate indebite e recuperate in capo al datore di lavoro.

OMISSIS

Il Direttore Generale

Gabriella Di Michele



INL: Decreto legge n. 104/2020 Prime indicazioni (INL nota n.713/2020)

L'Ispettorato nazionale del lavoro, dopo avere acquisito il "nulla osta" dall'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro, fornisce le prime indicazioni di ambito lavoristico sulle novità apportate dal DL 104/2020, c.d. "Decreto Agosto".

La nota 16 settembre 2020 n.713, in particolare, fornisce indicazioni sull'esonero contributivo per le aziende che non accedono alle ulteriori settimane di Cassa Covid 19, sull'esonero dal versamento di contributi per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, sui rapporti a termine, sui licenziamenti collettivi e per GMO e sulla proroga della riscossione coattiva.

Pubblichiamo il documento amministrativo.



Oggetto: D.L.n. 104 del 14 agosto 2020. Prime indicazioni.

In data 14 agosto u.s. è stato pubblicato in G.U. n. 203/S.O. il D.L. n. 104/2020 recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia". Con la presente nota si forniscono le prime indicazioni sulle disposizioni di principale interesse per l'Ispettorato nazionale del lavoro, sulle quali è stato acquisito il nulla osta dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con nota prot. 29 /0009371 del 15 settembre u.s.

Art. 3 - esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

Con l'art. 3 si prevede che ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui all'art. 1 del D.L. e che abbiano già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020 dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli artt. da 19 a 22 *quinquies* del D.L. n. 18/2020 (conv. da L. n. 27/2020), venga riconosciuto un esonero dal versamento contributivo, fermi restando l'obbligo di versamento dei premi e contributi all'INAIL, per un periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020 per un numero di ore doppio rispetto a quello fruito ai sensi dei citati articoli del D.L. n. 18/2020.

Tale possibilità viene riconosciuta anche ai datori di lavoro ammessi al trattamento di cassa integrazione ai sensi del D.L. n. 18/2020 e che abbiano fruito di periodi di cassa, anche parzialmente, dopo il 12 luglio.

Si evidenzia come il comma 2 **condizioni la possibilità di beneficiare della agevolazione al rispetto del divieto di licenziamento di cui all'art. 14 dello stesso D.L. n. 104/2020.**

Laddove si riscontri la violazione del divieto di cui all'art. 14, viene disposta la revoca

dell'esonero con efficacia retroattiva ed al contempo l'impossibilità di presentare domanda per i trattamenti di integrazione salariale (comma 3).

Il beneficio è altresì cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

In ogni caso il beneficio è inquadrato nell'ambito degli aiuti di Stato e richiede, ai fini dell'efficacia della norma che lo prevede, l'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'art. 108, par. 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Art. 6 – esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato

La disposizione prevede che fino al 31 dicembre 2020 ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, che successivamente all'entrata in vigore del D.L. assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, sia riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dall'assunzione.

L'esonero è riconosciuto nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Del beneficio non possono godere i datori di lavoro relativamente ai lavoratori che abbiano avuto con la medesima impresa un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione (comma 2), mentre è possibile fruirne nel caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Il beneficio non è espressamente individuato quale "aiuto di Stato", pertanto non risulta sottoposto all'autorizzazione preventiva della Commissione.

Art. 8 – contratti a termine

La disposizione interviene sull'art. 93 del D.L. n. 34/2020 (conv. da L. n. 77/2020), modificando integralmente il primo comma e abrogando il comma 1 bis.

Nello specifico si consente, fino al 31 dicembre 2020 ed in deroga all'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, di prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, pur sempre nel rispetto del termine di durata massima di 24 mesi, senza necessità delle causali di cui all'art. 19, comma 1, dello stesso D.Lgs. n. 81/2015.

Sul punto, in ragione delle finalità espresse dal legislatore e della formulazione utilizzata, si ritiene che la disposizione **permetta altresì la deroga alla disciplina sul numero massimo di proroghe e sul rispetto dei c.d. "periodi cuscinetto" contenuta nell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015**. Ne consegue che, laddove il rapporto sia stato già oggetto di quattro proroghe sarà comunque possibile prorogarne ulteriormente la durata per un periodo massimo di 12 mesi, così come sarà possibile rinnovarlo anche prima della scadenza del c.d. periodo cuscinetto, sempreché sia rispettata la durata massima di 24 mesi.

La previsione di una durata massima di 12 mesi della proroga o del rinnovo "agevolato", lascia altresì intendere che il termine del 31 dicembre p.v. **sia riferito esclusivamente alla formalizzazione della stessa proroga o del rinnovo**. La durata del rapporto potrà quindi protrarsi anche nel corso del 2021, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi.

Occorre altresì chiarire che la disposizione, in quanto "sostitutiva" della disciplina previgente, consentirà di adottare la nuova proroga o il rinnovo "agevolato" anche qualora il medesimo

rapporto di lavoro sia stato prorogato o rinnovato in applicazione del previgente art. 93 del D.L. n. 34/2020, pur sempre nel rispetto del limite di durata massima di 24 mesi.

L'art. 8 abroga poi il comma 1 bis dell'art. 93, introdotto in sede di conversione del D.L. n. 34/2020 che prevedeva una proroga automatica dei contratti a termine in essere per un periodo equivalente alla sospensione dell'attività lavorativa causata dall'emergenza COVID-19 (cfr. nota INL n. 468 del 21 luglio u.s.). Al riguardo, si ritiene che la proroga automatica fruita nel periodo di vigenza della suddetta disposizione (18 luglio – 14 agosto) **vada considerata “neutrale” in relazione al computo della durata massima di 24 mesi del contratto a tempo determinato** anche ai fini di quanto disposto dal nuovo comma 1 dell'art. 93.

Infine, va chiarito che il rinnovo del contratto a termine in deroga assistita ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 oltre il termine di legge di 24 mesi o del diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva resta subordinato al rispetto delle condizioni di cui agli articoli 19, comma 1 e 21 del D.Lgs. n. 81/2015 (cfr. INL nota prot. n. 8120/2019).

Art. 14 – licenziamenti collettivi e individuali per g.m.o.

L'art. 46 del D.L. n. 18/2020, come modificato dall'art. 80 del D.L. n. 34/2020, ha disposto il divieto di avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991 per i cinque mesi successivi all'entrata in vigore dello stesso D.L. n. 18/2020 sospendendo, per il medesimo periodo, quelle avviate dal 23 febbraio e pendenti al 17 marzo u.s. Analoga disposizione di divieto e di sospensione delle procedure pendenti vige per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.

L'art. 14 del D.L. n. 104/2020 proroga il divieto e la sospensione di cui sopra esclusivamente in relazione alle seguenti ipotesi:

- datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito della cassa integrazione di cui all'art. 1 dello stesso D.L.;
- datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 3 dello stesso D.L.

La disposizione conferma inoltre l'esclusione del divieto per i licenziamenti per cambio appalto ed esclude altresì dal divieto i licenziamenti *“motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei caso in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 c.c., ovvero nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo (...)”*.

Il legislatore esclude altresì dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero quando sia disposta la cessazione dell'attività. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

È infine riproposta la disposizione già introdotta nel comma 1 bis dell'art. 46 del D.L. n. 18/2020 ad opera dell'art. 80 del D.L. n. 34/2020 concernente la possibilità da parte del datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, di revocare il recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966, in deroga alle previsioni di cui all'art. 18, comma 10, della L. n. 300/1970, purché

contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale ai sensi degli artt. da 19 a 22 *quinquies* del D.L. n. 18/2020 (conv. da L. n. 27/2020), a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tali casi il rapporto di lavoro è ripristinato senza interruzioni e il datore di lavoro è esente da oneri e sanzioni.

Tale disposizione, precedentemente limitata ai recessi intervenuti nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020, viene estesa ai recessi effettuati in tutto l'anno 2020.

Salvo eventuali modifiche che potranno intervenire in sede di conversione del decreto legge il divieto di licenziamento, quale misura di tutela dei livelli occupazionali durante il periodo di emergenziale, sembra pertanto operare per il solo fatto che l'impresa non abbia esaurito il plafond di ore di cassa integrazione disponibili e ciò sia quando abbia fruito solo in parte delle stesse, sia quando non abbia affatto fruito della cassa integrazione.

In tale ultimo caso, laddove il datore di lavoro non abbia ritenuto di fruire della cassa integrazione, il licenziamento sarebbe in ogni caso impedito dalla possibilità di accedere all'esonero dal versamento contributivo di cui all'art. 3.

Art. 99 – proroga riscossione coattiva

L'art. 99 è intervenuto a modificare l'art. 68, commi 1 e 2 ter, del D.L. n. 18/2020 e l'art. 152, comma 1, del D.L. n. 34/2020, sostituendo le parole "31 agosto" con le parole "15 ottobre". In virtù di tale modifica, pertanto, per la "*sospensione dei termini di versamento dei carichi affidati all'agente della riscossione*" il termine inizialmente fissato al 31 maggio 2020 dall'art. 68 del D.L. n. 18/2020 e successivamente prorogato al 31 agosto 2020 dall'art. 152 del D.L. n. 34/2020, viene ulteriormente prorogato al 15 ottobre 2020.

Come già indicato con le note n. 2211 del 24 marzo e n. 160 del 3 giugno, il riferimento è ai termini dei versamenti derivanti da cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione, nonché dagli avvisi di accertamento esecutivi emessi dall'Agenzia delle entrate e dagli avvisi di addebito emessi dagli Enti previdenziali in scadenza dall'8 marzo (per i soggetti con residenza, sede legale o sede operativa nei comuni della c.d. "zona rossa" di cui all'allegato 1 del D.P.C.M. 1° marzo 2020, dal 21 febbraio 2020), che resteranno quindi sospesi fino al 15 ottobre 2020.

I versamenti sospesi devono essere effettuati in un'unica soluzione entro il mese successivo al termine del periodo di sospensione, dunque entro il 30 novembre 2020.

In relazione a tale disposizione si ribadisce quanto già indicato nelle richiamate note n. 2211 e n. 160 in ordine alla necessità da parte degli Uffici di procedere in ogni caso alla "*formazione dei ruoli e all'affidamento degli stessi all'Agenzia delle Entrate - Riscossione privilegiando, come avviene ordinariamente, i crediti che siano più prossimi alla prescrizione secondo quanto chiarito, da ultimo, con nota INL prot. n. 7222 del 4 settembre 2019*".

Si specifica altresì che, come indicato dall'ADER con comunicato del 18 agosto u.s., sono ricompresi nella sospensione anche le notifiche delle nuove cartelle e degli invii di altri atti della riscossione. La sospensione riguarda anche la possibilità per l'Agenzia delle Entrate - Riscossione di avviare azioni cautelari ed esecutive, quali fermi amministrativi, ipoteche e pignoramenti.

Sono altresì previsti rinvii anche per versamenti delle rate dei piani di dilazione in scadenza tra l'8 marzo e il 15 ottobre 2020. I soggetti interessati dovranno effettuare i pagamenti entro il 30 novembre 2020.



AGIDAE



UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE



Accordo

AGIDAE - Unisalute

PIANO SANITARIO
RISERVATO A
RELIGIOSI E RELIGIOSE

Polizza Collettiva:

- senza limiti di età
- valida per tutto il mondo

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



AGIDAE
OPERA

janua
broker

Persone Assicurate

L'Assicurazione è prestata a favore di Religiosi e Religiose appartenenti a Istituti iscritti o aderenti all'Agidae anche ai soli fini della fruizione dell'A.S.I

Oggetto dell'Assicurazione

L'Assicurazione è operante in caso di malattia e in caso di infortunio per le spese sostenute dall'Assicurato per:

- ricovero e day hospital chirurgico in Istituto di cura
- ricovero e day hospital medico in Istituto di Cura per gravi eventi morbosi
- day hospital chirurgico
- visite specialistiche e accertamenti diagnostici
- trattamenti fisioterapici riabilitativi solo a seguito di infortunio o post ricovero
- prestazioni odontoiatriche particolari
- odontoiatria/ortodonzia
- interventi chirurgici odontoiatrici extraricovero
- diagnosi comparativa
- prestazioni diagnostiche particolari
- stati di non autosufficienza consolidata/permanente-protezione completa

Dove Curarsi

- Strutture Sanitarie private o Pubbliche **convenzionate** con la Società
- Strutture sanitarie private o pubbliche **non convenzionate** con la Società
- Servizio Sanitario Nazionale

Trasporto Sanitario Day hospital chirurgico

Ricovero Chirurgico in Istituto di cura

La Società provvede al pagamento delle seguenti prestazioni:

- Pre-ricovero
- Intervento chirurgico
- Assistenza medica, medicinali, cure, etc.
- Rette di degenza. Non sono comprese in garanzia, le spese voluttuarie
- Accompagnatore: Retta di vitto e pernottamento dell'accompagnatore
- Assistenza infermieristica privata individuale nel limite di € 60,00 al giorno (max 30 giorni)
- Post ricovero



Check up Gratuiti

Uomini

Ogni Anno

Alanina Aminotransferasi ALT
Aspartato Aminotransferasi AST
Colesterolo HDL
Colesterolo Totale
Creatinina
Esame Emocromocitometrico
Gamma GT
Glicemia
Trigliceridi
Tempo di Tromboplastina Parziale(PTT)
Tempo di Protrombina (PT)
Urea
VES
Urine: esame chimico, fisico e ...
Feci: ricerca del sangue occulto
Elettrocardiogramma di base

Ogni 2 Anni

Ecotomografia Addome
PSA (specifico antigene prostatico)
Ecodopler Tronchi sovraortici

Donne

Ogni Anno

Alanina Aminotransferasi ALT
Aspartato Aminotransferasi AST
Colesterolo HDL
Colesterolo Totale
Creatinina
Esame Emocromocitometrico
Gamma GT
Glicemia
Trigliceridi
Tempo di Tromboplastina Parziale(PTT)
Tempo di Protrombina (PT)
Urea
VES
Urine: esame chimico, fisico e ...
Feci: ricerca del sangue occulto
Pap Test

Ogni 2 Anni

Ecodoppler Tronchi sovraortici
Ecotomografia Addome
Visita Specialistica Ginecologica

Massimali

AREA	MASSIMALE/ANNUO/PERSONA
RICOVERO	100.000,00
Visite Specialistiche	1.500,00
Accertamenti Diagnostici	700,00
Fisioterapia riabilitativa	1.500,00
Pacchetto Odontoiatrico	350,00
Interventi Chirurgici Odont. Extra	3.000,00
LTC LONG TERM CARE	7.200,00

LTC LONG TERM CARE

Stati di non Autosufficienza Consolidata/Permanente
Protezione Completa

Nel caso in cui l'Assicurato si trovi nelle condizioni indicate al successivo articolo 12.5 "Definizione dello Stato di non autosufficienza", il Massimale mensile garantito per il complesso delle garanzie sotto indicate corrisponde a **€ 600,00** da erogarsi fino a quando l'iscritto rimane in copertura con la presente polizza.

Come Aderire

Compila il Modulo di Adesione su
www.agidaeopera.it

Adesione Annuale procapite: **€ 100,00**

IBAN sul quale effettuare il versamento:

IT29 L031 2703 2070 0000 0002 433

Per info e contatti:

AGIDAE OPERA s.r.l. - Via V. Bellini, 14 - 00198 Roma

email: asi.religiosi@agidaeopera.it

Tel. 06 85457521 / Fax 06 85457520

www.agidaeopera.it

CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO

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

ALTRE CONSULENZE

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

CERTIFICAZIONE QUALITA' UNI EN ISO 9001

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

AGIDAE OPERA

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

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA