AGIDAE

RIVISTA BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

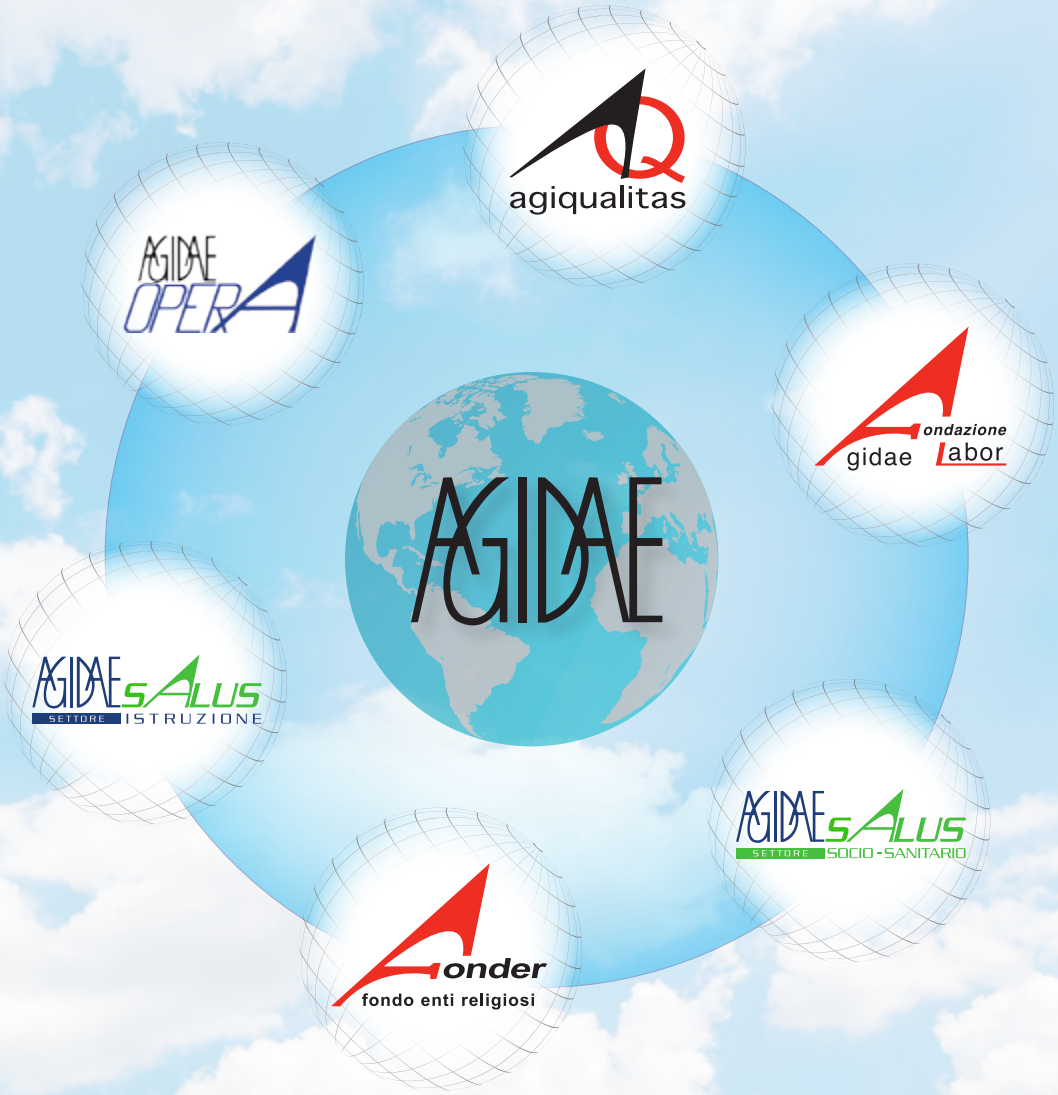
PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI NON PROFIT

Poste Italiane S.p.A. Spedizione in Abbonamento Postale 70 % - C/RM/DCB

ANNO XII
GENNAIO / FEBBRAIO
2021

1



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

AGIDAE
Rivista bimestrale di formazione e aggiornamento

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

Per l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile
P. Francesco Ciccimarra

Direzione
P. Francesco Ciccimarra

Redazione
Emanuela Brambilla
Giorgio Capoccia
Isabella Ayme
Nicola Galotta
Francesco Macrì
Armando Montemarano
Emanuele Montemarano
Paolo Saraceno
Maria Annunciata Vai
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 XII - N. 1
Gennaio | Febbraio 2021

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 2021

Istituti	€ 400,00
Economi/ 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.

Sommario

EDITORIALE

4 Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

VITA ASSOCIATIVA

8 Il Consiglio Direttivo Nazionale

OSSERVATORIO

10 IMU, l'Imposta Municipale Unica. *Un confronto sempre aperto*
di Nicola Mercurio

ARTICOLI

24 I valori della Chiesa per l'economia e la finanza
di Luigi Puddu, Christian Rainero, Vania Tradori, Alessandro Migliavacca

33 La (esclusione della) c.d. "decontribuzione sud" per gli enti ecclesiastici
di Antonio Ivan Natali

AGIDAE OPERA

37 Legge Bilancio 2021: novità in tema di lavoro, tra eccezionalità delle previsioni e rischi di incostituzionalità
di Carla Rizzo

FOCUS

49 Sintesi delle disposizioni della Legge di Stabilità 2021 che interessano gli Istituti Agidae

agiqualitas

53 La gestione del rischio emergenze da COVID-19 nel sistema di Gestione delle organizzazioni. Laboratorio applicativo online
di Andrea Natalini, Andrea Sorrentino

NOTE CONTRATTUALI

61 Domande e risposte nell'ambito della gestione del personale

ARTICOLI

64 Il futuro e l'energia. *Verso il nuovo Mercato Libero*
di Federico Toson Marin (Roma Oil Company srl)

PRASSI AMMINISTRATIVA

68 INPS: Ammortizzatori sociali. Chiarimenti relativi ai trattamenti di integrazione salariali previsti dalla Legge di Bilancio 2021 (INPS circ. n.28/2021)

77 INPS: Deduzione Religiosi (estratto circ. INPS n.148/2020)

78 INL: Il ruolo della contrattazione collettiva per il lavoro intermittente (INL circ. n.1/2021)
Dich. congiunta AGIDAE-OO.SS Scuola sul ricorso al lavoro intermittente
(Verbale di accordo sindacale del 09 dicembre 2020)

80 Consulenza AGIDAE

1 EDITORIALE

P. Francesco Ciccimarra

Il 2021 è iniziato in uno stato di drammatica confusione per il Paese. Basterebbe far scorrere lentamente il calendario degli ultimi due mesi per rendersene conto. Da tempo si percepiva un grande senso di fragilità politica diffusa soprattutto all'interno della maggioranza di Governo, dilaniata da incomprensioni, diversità di vedute e di progettualità per l'immediato futuro del Pese, per il quale l'Europa, pur di favorire un rilancio effettivo, aveva messo a disposizione, a vario titolo e condizioni, oltre 209 miliardi di euro, per la realizzazione di progetti finalizzati a disegnare un nuovo modello di Paese, apparso sempre più fragile, decadente, instabile sotto diversi aspetti. A fronte di questa vera e propria montagna di denaro si sono scatenati gli appetiti più subdoli ed imprevedibili all'interno delle forze politiche al punto da determinare la crisi.

Approvata la Legge di Bilancio 2021 da parte del Senato il 30 dicembre, dopo pochi giorni si è sfaldata anche formalmente, il 13 gennaio 2021, la maggioranza di Governo con il ritiro dei ministri da parte di una sua componente. Il resto è quasi cronaca: a) dimissione del Governo Conte2, b) tentativo di ricercare in tempi brevissimi una possibile nuova maggioranza attraverso un ignobile quanto inqualificabile mercato *di parlamentari disposti a tutto pur di evitare lo scioglimento delle Camere e il rischio di un rientro a casa senza speranza e senza futuro, c) la missione impossibile affidata dal Presidente della Repubblica all'On. Fico, Presidente della Camera, conclusasi miseramente con la rinuncia e la presa d'atto dell'impossibilità di ricostituire una maggioranza politica, d) infine il*

drammatico appello *del Capo dello Stato, la sera del 2 febbraio, festa della Candelora, quando, dopo aver preso atto amaramente dell'esito negativo del tentativo dell'On. Roberto Fico, così si è espresso:*

> "Vi sono adesso due strade, fra loro alternative. Dare, immediatamente, ***vita a un nuovo governo,*** adeguato a fronteggiare le gravi emergenze presenti: sanitaria, sociale, economica, finanziaria. Ovvero quella ***di immediate elezioni anticipate***".

E concludeva:

> "Avverto, pertanto, il dovere di rivolgere un appello a tutte le forze politiche presenti in Parlamento perché conferiscano la fiducia a un governo di alto profilo, che non debba identificarsi con alcuna formula politica. Conto, quindi, di conferire al più presto un incarico per formare un governo che faccia fronte con tempestività alle gravi emergenze non rinviabili che ho ricordato".

Il giorno dopo, 3 febbraio, il Presidente Sergio Mattarella ha conferito al Prof. Mario Draghi, già Presidente della Banca Centrale Europea, l'incarico di dar vita ad un nuovo Governo. Il 13 febbraio hanno giurato i 23 Ministri; il 18 febbraio il Governo ha ottenuto la fiducia delle Camere entrando nella pienezza della sue funzioni, e il 24 febbraio la

schiera di governo si è ulteriormente rinforzata con l'innesto di bel 39 elementi tra Viceministri e Sottosegretari, scelti secondo le regole del tanto fin qui vituperato Manuale Cencelli, *dal nome del celebre democristiano che nel 1968 introdusse i criteri di spartizione proporzionale di funzioni e ruoli politici. Ben 62 quindi i componenti del Governo, quasi due mesi i tempi di questa interminabile liturgia politica, apparsa spesso amara e intollerabile agli occhi di milioni di cittadini travolti dalla crisi economica e dalla sofferenza a motivo della pandemia. Tanto difficile scorgere nella paradossale esperienza raccontata il valore di una politica che si fa servizio autentico soprattutto ai più bisognosi. Altrettanto agevole cogliere la sete insopprimibile di gestione del potere e del denaro per soddisfare la quale si assistite a inenarrabili contorsionismi politici, contraddizioni, ipocrisie, anche da parte di chi tenta di sopravvivere ad un tempo ormai politicamente defunto.*

In questa sorta di travaso governativo *le opere degli istituti Agidae, in analogia con quanto accade altrove, continuano a segnare il passo nei diversi settori di attività:*

1. Il settore scuola. *La convivenza tra attività didattica e pandemia mette a dura prova le capacità e le resistenze dei diversi operatori: i gestori, il personale, le famiglie, alunni e studenti. Appare sempre più complessa una gestione efficace del servizio scolastico a motivo delle interconnessioni tra le situazioni sanitarie individuali: eventi contagiosi personali in capo ad alunni, docenti, o famiglie si ripercuotono immediatamente sulla*

vita dell'intera scuola con ricorso a situazioni di isolamento, quarantene, terapie cautelative, ecc. Se a tutto ciò si aggiunge l'imprevedibilità del fenomeno pandemico a livello nazionale, regionale, o comunale, nonché il conflitto di attribuzioni tra autorità scolastiche, autorità di governo e autorità giurisdizionale, si ha l'idea di quanto la pandemia sta interessando la vita della scuola e non solo. Inoltre, come non occuparsi del dibattito tra didattica in presenza e didattica a distanza? Sull'argomento è alquanto difficile raccogliere una unanimità di vedute tra le diverse componenti interessate, anche se la pandemia ha favorito una certa familiarità con gli strumenti della tecnologia didattica, quasi un punto di non ritorno verso la scuola del futuro.

*A livello istituzionale non può essere sottaciuto il fatto che, approfittando della riforma dei ministeri, il Ministro Azzolina ha pensato bene di "***sopprimere" l'Ufficio per le scuole Paritarie presso il Ministero dell'Istruzione***, un Ufficio che da molti anni ha svolto un encomiabile servizio di raccordo, consulenza, coordinamento delle problematiche relative alle scuole paritarie. Forse il Ministro ha inteso, da par suo, festeggiare il 20 Anniversario della Legge 62/2000 sulla scuola paritaria, abrogando l'Ufficio ad essa dedicato. La Provvidenza, tuttavia, è stata benevola liberando la scuola italiana dalla sua presenza. Auspichiamo vivamente che il nuovo Ministro possa ripristinare quanto inopinatamente e subdolamente fatto dall'On. Azzolina.*

2. Il lavoro e gli ammortizzatori sociali. *La legge di Bilancio 2021 ha* **prorogato di ulteriori 12 settimane,** *per un arco periodale che va dal 1gennaio 2021 fino al 30 giugno 2021 le prestazioni della Cassa Integrazione in Deroga (CIGD) senza peraltro stabilire alcun contributo a carico dei datori di lavoro.* ***Lo stesso dicasi per i datori di lavoro iscritti al FIS****. Questa norma, quindi, può essere applicata da tutti i gestori di qualunque settore di attività, scolastiche e non scolastiche, per tutte le categorie e i livelli di lavoratori subordinati. Si tratta di un provvedimento che viene incontro a difficoltà di carattere gestionale* ***legate al fenomeno della pandemia per*** *COVID 19.*

3. Discriminazione per gli Enti Ecclesiastici: nella *legge di Bilancio 2021 è stato per la prima volta introdotto un* principio di esclusione *che penalizza formalmente gli* enti ecclesiastici. *Si legge infatti al comma* 161 *dell'art.1 che "*Al fine di contenere il perdurare degli effetti straordinari sull'occupazione, determinati dall'epidemia di COVID-19 in aree caratterizzate da grave situazione di disagio socio-economico, e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, **l'esonero contributivo previsto da… si applica fino al 31/12/2029..";** *aggiungendo, al comma 162 che il beneficio della suddetta agevolazione per il Sud "*non si applica/……/ gli enti ecclesiastici". *Forse, il Legislatore ha dimenticato che l'art. 20 della Costituzione italiana stabilisce che "*il carattere ecclesiastico e il fine di religione o di culto d'una associazione od istituzione non possono essere causa di speciali limitazioni legislative, né di speciali gravami fiscali per la sua costituzione, capacità giuridica e ogni forma di attività ". *Appare quanto mai stravagante che vengano apertamente discriminati proprio gli enti che durante questo*

difficile periodo di pandemia cercano in tutti modi di fronteggiare la crisi delle categorie più bisognose. Si auspica che un prossimo provvedimento di legge possa abrogare questa norma intrisa di vergogna.

4. Il tema IMU. *Si è riacutizzato negli ultimi tempi il problema degli accertamenti IMU da parte dei Comuni nei confronti dei nostri Istituti e delle attività gestite; spesso gli accertamenti toccano gli immobili che ospitano comunità religiose, altre volte riguardano formalmente attività di religione e di culto (oratori, chiese, sedi di istituzioni ecclesiastiche come ad es., curie generalizie, provincializie, ecc., e non mancano, ovviamente, gli immobili nei quali sono svolte attività specifiche, come la scuola paritaria, attività ricettiva, assistenziale, ecc.. A fronte di tale pressione impositiva aumentano le difficoltà dei gestori, talvolta tentati di dismettere tutto, rinunciando persino alle ragioni stesse della propria vocazione pastorale ed apostolica. La Magistratura continua ad imperversare in una sorta di labirinto normativo contrassegnato dal principio secondo cui, ad esempio, in tema di scuole paritarie, l'esenzione IMU non possa essere riconosciuta alle scuole che pur applicando una retta inferiore al* CMS (costo medio studente) *stabilito dal Ministero dell'Istruzione, non riescono a dimostrare che tale retta non abbia le caratteristiche sostanziali di un "*costo simbolico". L**e indicazioni del Ministero non fanno testo;** *bisognerebbe fare ricorso ad una nuova legge che ciò espressamente preveda. In alternativa, occorrerebbe che i gestori facciano capire che le rette applicate, nella stragrande maggioranza dei casi, corrispondono a pochissimi euro giornalieri chiesti per l'intero servizio scolastico. Si faccia riferimento, sul punto, a quanto riportato nelle tabelle preparate e pubblicate in questa Rivista "Agidae", n. 2/2020*[1]*. E' paradossale dover spiegare ai Comuni e alle Commissioni Tributarie che una retta annua di circa 2000,00 euro (spesso comprensiva della mensa scolastica) si distribuisce su un costo giornaliero pari a 5 euro per il solo costo del personale, senza considerare i costi di struttura, per ambienti* "a norma", accoglienti, sicuri, *quasi 1/5 rispetto ai costi nella scuola statale:* ***non è forse un costo "simbolico"****?. Sarebbe opportuno esercitarsi maggiormente nel dimostrare che questi numeri non nascondono operazioni di carattere lucrativo, come si vuol far credere, ma una realtà che rasenta quasi sempre la gratuità del servizio scolastico-educativo.*

5. La vita associativa. *La situazione epidemiologica ci costringe ancora una volta a rinviare la celebrazione dell'Assemblea ordinaria, che dovrà anche eleggere i nuovi Organismi statutari. Il Consiglio Direttivo si farà carico, nel frattempo, di tutti gli adempimenti statutari previsti per la vita dell'Associazione.*

Auspichiamo che dopo l'estate si possa respirare un'aria di sospirata normalità!

[1] N. MERCURIO, *Didattica on line e gestione scolastica nell'emergenza Covid 19, in AGIDAE, n. 2/2020,* pp. 40-47.

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITA' ECCLESIASTICA

Il Presidente Nazionale

IL CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE

nella seduta del 27 febbraio 2021

- *visto il perdurare della situazione emergenziale a causa della pandemia da COVID-19*
- *in ottemperanza a quanto previsto dalle Autorità di Governo, in materia di prevenzione e sicurezza sanitaria*

HA DELIBERATO
a norma dell'art. 25 comma 5 dello Statuto AGIDAE

IL RINVIO
dell'Assemblea Ordinaria Elettiva 2021
alla data del 19 settembre 2021

Tenendo conto dell'evolversi della crisi sanitaria sussistente e delle prescrizioni derivanti da ordinanze dell'Autorità Pubblica, la data suddetta è da ritenersi comunque suscettibile di variazioni.

Gli attuali Organi statutari continueranno a farsi carico di tutti gli adempimenti previsti dalla legge e dagli Statuti, ivi compresa l'approvazione del rendiconto economico 2020.

Il Consiglio Direttivo Nazionale esprime a tutti gli Associati la stima, il sostegno e la collaborazione per l'impegno costante nella gestione delle attività nell'attuale prolungata crisi epidemiologica ed economica.

P. Francesco Ciccimarra

SEGRETERIA DI STATO

N. 147/21/RS/E-mail

Dal Vaticano, 10 febbraio 2021

Egregio Dottore,

Faccio riferimento alla Sua cortese comunicazione e-mail del 24 dicembre scorso, con cui informa circa l'aumento dello stanziamento di bilancio in favore delle scuole paritarie, arrivato a 70 milioni di euro. Questo ammontare è certamente più adeguato rispetto allo stanziamento originario, soprattutto alla luce delle difficoltà insorte in conseguenza della pandemia ancora in corso.

Oltre al risultato in sé, conforta anche verificare che ad esso si sia giunti attraverso un'ampia convergenza delle forze parlamentari che, grazie al generoso impegno di quanti si sono attivati ad ogni livello, sono state adeguatamente sensibilizzate sul tema e sulle difficoltà delle scuole cattoliche e paritarie.

Credo sia importante che la stessa attenzione e sensibilità vengano coltivate, se non aumentate, anche in futuro. Particolarmente urgenti appaiono infatti gli interventi a sostegno della disabilità, come da Lei evidenziato nell'articolo che mi ha gentilmente inviato, proprio al fine di garantire a tutti, e quindi anche ai soggetti più deboli e bisognosi, il diritto all'istruzione, in una condizione generale resa ancora più difficile dalla crisi pandemica.

Nel ringraziarLa per il Suo impegno, Le assicuro la mia preghiera e La saluto cordialmente.

PIETRO CARD. PAROLIN
Segretario di Stato di Sua Santità

Egregio Signore
Dott. NICOLA MERCURIO

Email: nik.mercurio@gmail.com

3

OSSERVATORIO

Nicola Mercurio

Consulente Agidae

IMU, l'Imposta Municipale Unica. *Un confronto sempre aperto.*

L'avvio di questo 2021, come ci si auspicava, ha certamente portato ottime notizie nel settore sanitario: infatti, sono ormai stati innestati i processi di vaccinazione che porteranno alla debellazione della pandemia da SARS-CoV-2. Purtroppo però sono ancora molti i settori attanagliati da problemi a cui non sono state ancora poste soluzioni. Con il passare del tempo appare sempre più vicina la fine del tunnel della crisi sanitaria; molto più lontana dalla risoluzione sembrano invece essere la crisi sociale ed economica, alla quale si potrà giungere soltanto tramite la semplificazione della burocrazia, allo scopo di liberare risorse per lo sviluppo del paese, dare certezza ai diritti dei cittadini e per far funzionare meglio il sistema Paese, riducendone i costi.

Ritornano, infatti, ciclicamente alla ribalta vecchie problematiche che pensavamo ormai superate, come quella dell'IMU (Imposta Municipale Unica), che in questi giorni sta complicando la vita a tanti religiosi, che, tra mille difficoltà, tentano di gestire le opere apostoliche delle proprie Congregazioni e contribuiscono significativamente a migliorare le sorti di un Paese ormai in perenne crisi ideale e sociale.

Nello scorso dicembre 2020 il Comune di Roma ha notificato a numerosi Enti Religiosi accertamenti IMU/TASI relativi all'anno 2015, per gli immobili situati nel suo territorio. Una parte rilevante degli accertamenti ha riguardato immobili utilizzati dagli Enti Religiosi per la propria attività di Religione e di Culto la quale, in base alle normative vigenti, è certamente esente da tali imposte.

Molti Istituti si troveranno quindi costretti a fronteggiare contenziosi complessi, di lunga durata e dall'esito incerto, anche a causa di una normativa non sempre lineare e armonica e di una Giurisprudenza non sempre allineata. Tuttavia a livello di Cassazione é oggettivo

il riconoscimento del diritto all'esenzione per tutti gli Enti e le attività di religione e di culto, come sancito dalla normativa concordataria vigente.
Inutile dire che l'arrivo delle numerose cartelle esattoriali da parte di *Aequa Roma S.p.A.* ha subito destato dubbi sulla legittimità di tali provvedimenti, visto che gli immobili degli Enti ecclesiastici aventi fine di religione e di culto, come pure le attività dirette a tali scopi e quelle di assistenza e beneficenza, istruzione, educazione e cultura, *sono esenti ex lege* dal pagamento dell'imposta municipale unica. Infatti, le varie disposizione normative sono molto chiare in tal senso e altrettanto chiare sono le numerose sentenze della Cassazione in merito.

L'art. 7, comma 1, lett. i) del D.Lgs. 504/1992 dispone che sono esenti dall'ICI:

"gli immobili utilizzati dai soggetti di cui all'articolo 73, comma 1, lettera c), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, fatta eccezione per gli immobili posseduti da partiti politici, che restano comunque assoggettati all'imposta indipendentemente dalla destinazione d'uso dell'immobile, ***destinati esclusivamente allo svolgimento con modalità non commerciali di attività assistenziali****, previdenziali, sanitarie, di ricerca scientifica, didattiche, ricettive, culturali, ricreative e sportive****, nonché delle attività di cui all'articolo 16, lettera a), della legge 20 maggio 1985, n. 222."*[1]

[1] **Art. 7. Esenzioni -** *Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 504 - Riordino della finanza locale degli enti territoriali, a norma dell'articolo 4 della legge n. 421 del 1992.*

1. Sono esenti dall'imposta: …..[…]
i) gli immobili utilizzati dai soggetti di cui all'articolo 87, comma 1, lettera c), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, destinati esclusivamente allo svolgimento con modalità non commerciali di attività assistenziali, previdenziali, sanitarie, di ricerca scientifica, didattiche, ricettive, culturali, ricreative e sportive, nonché delle attività di cui all'articolo 16, lettera a), della legge 20 maggio 1985, n. 222.

Tale esenzione, per effetto del rinvio contenuto nell'art. 9, c. 8 del D.Lgs. 23/2011 a sua volta richiamato dall'art. 13, c. 13 del D.L. 201/2011, trova applicazione anche ai fini dell'IMU e della TASI. La norma prevede in maniera esplicita l'esenzione per gli immobili utilizzati dagli Enti per le attività di cui all'art. 16, lettera a), della L. 20/05/1985 n.222, che dispone: *Le attività di religione o di culto quelle dirette all'esercizio del culto e alla cura delle anime, alla formazione del clero e dei religiosi, a scopi missionari, alla catechesi, all'educazione cristiana;* [2]

L'art. 2 della stessa L. 222/1985, inoltre stabilisce che "***Sono considerati aventi fine di religione o di culto gli enti facenti parte della costituzione gerarchica della Chiesa, gli istituti religiosi e i seminari"*** [3]

Il fine di religione e di culto, esplicitamente tutelato dall'art. 20 della nostra Costituzione, é quindi immanente per gli Enti Ecclesiastici e non deve essere ulteriormente provato. Ne consegue che l'attività tipica ed irrinunciabile degli Enti Religiosi è quella diretta a realizzare il fine di religione e di culto, ferma restando la possibilità per loro di svolgere altre ***attività diverse che però non possono mai essere prevalenti.***

Per ciò che riguarda le attività svolte negli immobili accertati, a differenza di quanto é avvenuto in passato con gli accertamenti relativi agli immobili nei quali sono svolte dagli Enti Religiosi le attività *commerciali* didattiche, sanitarie, ricettive e socio-assistenziali, il **Comune di Roma ha accertato anche gli immobili nei quali viene svolta l'attività**

---

[2] **Art.16, Legge 20 maggio 1985, n. 222 -** *Disposizioni sugli enti e beni ecclesiastici in Italia e per il sostentamento del clero cattolico in servizio nelle diocesi*.

Agli effetti delle leggi civili si considerano comunque:

a) ***attività di religione o di culto*** quelle dirette all'esercizio del culto e alla cura delle anime, alla formazione del clero e dei religiosi, a scopi missionari, alla catechesi, all'educazione cristiana;

b) ***attività diverse*** da quelle di religione o di culto quelle di assistenza e beneficenza, istruzione, educazione e cultura e, in ogni caso, le attività commerciali o a scopo di lucro.

[3] **Art. 2, Legge 20 maggio 1985, n. 222 -** *Disposizioni sugli enti e beni ecclesiastici in Italia e per il sostentamento del clero cattolico in servizio nelle diocesi*.

Sono considerati aventi fine di religione o di culto gli enti che fanno parte della costituzione gerarchica della Chiesa, gli istituti religiosi e i seminari. Per altre persone giuridiche canoniche, per le fondazioni e in genere per gli enti ecclesiastici che non abbiano personalità giuridica nell'ordinamento della Chiesa, il fine di religione o di culto è accertato di volta in volta, in conformità alle disposizioni dell'articolo 16. L'accertamento di cui al comma precedente è diretto a verificare che il fine di religione o di culto sia costitutivo ed essenziale dell'ente, anche se connesso a finalità di carattere caritativo previste dal diritto canonico.

tipica della loro vita religiosa: comunità religiose, conventi, monasteri, seminari, curie generalizie e provincializie, ecc..

Il Comune ha richiesto il pagamento delle imposte su immobili adibiti ad **abitazione della comunità religiosa**, alla **cura ed al conforto delle persone gravemente svantaggiate (centri di accoglienza per senza tetto etc.),** a **seminari,** a **luoghi di preghiera e di incontro con i fedeli, oratori**, ecc., a fronte di una interpretazione normativa difforme da quanto previsto dalle norme citate.
In alcuni casi, inoltre, quando sul territorio del Comune sono presenti immobili destinati a sedi di comunità religiose diverse appartenenti al medesimo Istituto, il Comune tende a riconoscere l'esenzione ***soltanto su uno di essi,*** applicando impropriamente per "analogia" il principio previsto per l'abitazione principale delle persone fisiche.

La motivazione degli accertamenti IMU/TASI notificati dal Comune di Roma agli Enti Ecclesiastici spesso appare disallineata rispetto alla situazione dei soggetti accertati per il fatto che la *categoria catastale dell'immobile* risulta difforme da quella di una più precisa classificazione rispetto all'attività svolta meritevole di esenzione.
L'orientamento della giurisprudenza nel corso degli anni con le sentenze della Corte di Cassazione ha confermato il pieno diritto all'esenzione per gli immobili dove viene svolta l'attività di religione e di culto degli Enti Religiosi.

In particolare, per quanto riguarda gli immobili destinati ad *abitazione della comunità religiosa*, si segnalano, a mero titolo esemplificativo, le seguenti decisioni:

1) Sentenza n. 26657 del 18/12/2009 - Sez. V della Corte di Cassazione Civile:
"L'immobile destinato ad abitazione della comunità religiosa composta da membri dell'ente ecclesiastico non costituisce attività commerciale poiché estranea al concetto della produzione e scambio di beni e servizi con finalità di lucro, connaturata all'esercizio del commercio in tutte le sue forme. Il primo ed essenziale scopo di un ordine religioso è la formazione di comunità in cui si esercita la vita associativa quale presupposto per la formazione religiosa, la catechesi, l'elevazione spirituale dei membri e la preghiera in comune."

2) Sentenza n. 6494 della Corte di Cassazione emessa il 20/03/2014
"Un immobile adibito ad abitazione degli appartenenti ad un ordine religioso deve dunque considerarsi destinato alla formazione del clero ai sensi della Legge n. 222 del 1985, articolo 16, e, pertanto, gode dell'esenzione di cui al Decreto Legislativo n. 504 del 1992, articolo 7, lettera i)".

Per quello che concerne **l'esenzione IMU per l'attività didattica** svolta da Scuole Paritarie, sempre l'art. 7, comma 1, lett. i) del D.Lgs. 504/1992, richiamato ai fini IMU dall'art. 9 del D.Lgs. 23/2011, prevede l'esenzione dall'imposta per *"gli immobili destinati esclusivamente allo svolgimento con modalità non commerciali di attività assistenziali, previdenziali, sanitarie, **didattiche**, ricettive e sportive, nonché delle attività di cu all'art. 16, lett. a), della L. 20 maggio 1985, n. 222."*
I requisiti necessari per godere dell'esenzione sono stati specificamente indicati dall'art. 4 del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze n. 200/2012, che prevede quanto segue:

> *"1. Fatti salvi i requisiti enunciati all'articolo 3, le attività istituzionali di seguito indicate si intendono svolte con modalità non commerciali solo ove, in relazione alla loro natura, presentino gli ulteriori requisiti di cui ai commi seguenti. [...]*
> *3. Lo svolgimento di **attività didattiche** si ritiene effettuato con modalità non commerciali se:*
> *a) l'attività é paritaria rispetto a quella statale e la scuola adotta un regolamento che garantisce la non discriminazione in fase di accettazione degli alunni;*
> *b) sono comunque osservati gli obblighi di accoglienza di alunni portatori di handicap, di applicazione della contrattazione collettiva al personale docente e non docente, di adeguatezza delle strutture agli standard previsti, di pubblicità del bilancio;*
> *c) l'attività é svolta a titolo gratuito, ovvero dietro versamento di corrispettivi di importo simbolico e tali da coprire solamente una frazione del costo effettivo del servizio, tenuto anche conto dell'assenza di relazione con lo stesso;"*

Dal quadro normativo sopra delineato si evince che, per poter fruire dell'esenzione in parola, occorre che sussistano i requisiti di cui all'art. 4, comma 3, lett. a) e b), del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze n. 200/2012 e che il corrispettivo medio percepito dall'ente non commerciale sia inferiore al Cms, vale a dire il costo medio per studente, stabilito dal Ministero dell'Istruzione, che costituisce, come chiarito nel D.M. del 26 giugno 2014 del Ministro dell'Economia e delle Finanze, il parametro di riferimento per verificare il rispetto del requisito di cui al comma 3, lett. c), art. 4 del citato D.M. n. 200/2012.

Alla luce delle disposizioni normative riportate, delle considerazioni fatte, delle perplessità e delle preoccupazioni suscitate dall'attività di accertamento da parte di *Aequa Roma SpA*, si é reso indispensabile promuovere un incontro con la Sindaca di Roma, Avv. Virginia Raggi.

L'incontro, oltre a scaturire dall'esigenza di comprendere le motivazioni di tale attività di accertamento, si é reso necessario anche per la preoccupazione del dibattito giuridico spesso non in linea con quanto disposto dalla normativa. Sono state infatti più volte emanate sentenze controverse sull'argomento. Al fine di evitare e prevenire contenziosi inutili e dannosi per tutti, si é condivisa la necessità di esaminare con gli uffici competenti preventivamente le diverse questioni controverse.

Allo scopo di illustrare i tanti aspetti tecnici sottostanti la problematica sopra accennata, ci pare utile riportare quasi per esteso il testo di una recentissima Sentenza della Suprema Corte di Cassazione, nella cui motivazione é agevole cogliere l'evoluzione e gli adeguamenti *normativi* scaturiti dopo la promulgazione del Decreto-Monti, il Regolamento ex Dlgs n. 200/2012 in materia di esenzione IMU per le scuole paritarie. Recita la Sentenza:

CASS. CIV., SEZ. V, ORD., (DATA UD. 08/10/2020) 15/12/2020, N. 28578

Motivi della decisione

…….

7. La terza censura è fondata, assorbita la seconda.

Invero, la giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. n. 22223 del 2019; Cass. n. 7415 del 2019; n. 18831/2020) é

COMUNICATO STAMPA

"IMU SCUOLE PARITARIE E ISTITUTI RELIGIOSI".

ROMA CAPITALE – Accertamenti IMU per gli anni 2013-2017 su scuole paritarie, immobili destinati a comunità religiose, seminari, attività di religiose e di culto.

Padre Francesco Ciccimarra, Presidente Nazionale AGIDAE (Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica) dichiara: "Nei giorni scorsi ho incontrato la **Sindaca di Roma, Avv. Virginia Raggi**, per discutere delle questioni riguardanti centinaia di accertamenti IMU effettuati nei confronti di Istituti religiosi che svolgono attività scolastiche, educative e sociali, e attività tipiche di religione e di culto (seminari, oratori, ecc.). L'incontro si è reso necessario a seguito dell'attività di accertamento da parte di *Aequa Roma SpA* e al fine di comprendere le motivazioni di tale attività, in quanto mentre per tutto il settore di attività "commerciali" gli enti religiosi già pagano le imposte sui relativi immobili, per tutti gli altri vige l'esenzione prevista per legge. La Sindaca Raggi si è dichiarata da subito disponibile al confronto e ha promosso e reso operativo un apposito tavolo tecnico con l'Ufficio competente al fine di esaminare le diverse questioni. Auspichiamo che questa collaborazione con il Comune di Roma possa proseguire anche per tante altre iniziative che possano rendere sempre più efficace il servizio della Chiesa per la città di Roma".

concorde nel ritenere che il D.L. n. 203 del 2005, art. 7, comma 2 bis, aggiunto dalla L. di conversione n. 248 del 2005, dalla L. n. 266 del 2005, art. 1, comma 133, ed infine sostituito dal D.L. n. 223 del 2006, art. 39, convertito nella L. n. 248 del 2006, ha esteso l'esenzione dall'ICI disposta dalla cita L., art. 7, comma 1, lett. I), alle attività che non avessero esclusivamente natura commerciale; ed é questa la disposizione normativa da applicare "*ratione temporis*" alla specie in esame, concernente il pagamento ICI annualità 2010-2012, prima delle modifiche apportate alla norma in esame dal D.L. n. 149 del 2013, art. 11 bis, convertito con modificazioni nella L. n. 13 del 2013; ora, prima della modifica legislativa da ultimo citata, la giurisprudenza di questa Corte, con indirizzo costante, ha stabilito che l'esenzione dall'ICI non spetta ad un fabbricato, nel quale un ente religioso, quale é nella specie la contribuente, svolga un'attività a dimensione imprenditoriale anche se non prevalente; e, nella specie, non é contestato che l'ente religioso anzidetto svolgesse nei locali in questione attività scolastica e quindi diversa da quella di religione e dal culto; occorreva pertanto valutare se l'attività svolta, esercitata da detto ente religioso, potesse ritenersi finalizzata ad uno degli scopi istituzionali protetti, di cui al D.Lgs. n. 504 del 1992, art. 7, comma 1, lett. i); era necessario all'uopo accertare la sussistenza di due requisiti, di cui uno soggettivo e cioé la natura non commerciale dell'ente ed uno oggettivo e cioé che l'attività svolta rientrasse fra quelle previste dal citato art. 7; non era quindi sufficiente provare che l'attività, cui l'immobile era destinato, rientrasse fra quelle esenti, dovendosi altresì provare che detta attività non venisse svolta in concreto con modalità proprie di un'attività commerciale; e la Commissione dell'unione Europea, pronunciatasi in ordine alle disposizioni che regolamentavano l'esenzione ICI, onde valutare la loro compatibilità con il trattato istitutivo dall'unione Europea, art. 107, paragrafo 1, con decisione del 19 dicembre 2012 ha stabilito che anche un ente senza fine di lucro può svolgere attività commerciale e cioé offrire beni e servizi sul mercato, con conseguente necessità di accertare che si tratti di attività svolta a titolo gratuito ovvero a fronte di versamenti del tutto minimi; sono pertanto irrilevanti ai fini tributari le finalità solidaristiche, che certamente connotano le attività didattiche svolta dall'ente anzidetto, occorrendo al contrario verificare se l'attività svolta da detto ente religioso fosse rivolta ad un pubblico indifferenziato ovvero a categorie predefinite di soggetti; se il servizio venisse offerto per l'intero anno solare; se la struttura funzionasse o meno come un normale istituto scolastico; quale tipo di tariffa venisse applicata e quale tipo di compenso venisse richiesto, se cioé esso avesse una qualche rilevanza ovvero fosse meramente simbolico.

La CTR ha accertato i suddetti requisiti argomentando che l'ente "svolge negli immobili di cui agli accertamenti del comune di Viterbo attività didattica paritaria rispetto a quella statale, non adotta discriminazioni nell'accettazione degli alunni, non chiude il bilancio con risultato superiore al pareggio economico, non distribuisce utili". Ma non ha svolto

alcun accertamento con riferimento alle modalità con cui veniva svolta in concreto l'attività didattica, vale a dire se a titolo gratuito ovvero a fronte di versamenti del tutto minimi. Secondo questa Corte, l'esenzione può trovare applicazione a condizione che sia dimostrato che l'attività in oggetto, di natura didattica, sia svolta con modalità non commerciali. E a fare il discrimine in questo caso é la retta (Cass. 18831/2020; n. 3369/2019; n. 2019/13787, in motiv; 24308/2019; Cass. n. 10754/2017; Cass. n. 10483 del 2016; n. 19773 del 2019; n. 13970 del 2016, massimate).
In particolare, questa Corte con sentenze n. 13970 dell'8 luglio 2016 e n. 24308/2019 ha precisato che, in tema di imposta comunale sugli immobili, lo svolgimento esclusivo nel cespite (nella specie, di proprietà di ente ecclesiastico) di attività di assistenza o di altre attività equiparate, senza le modalità di un'attività commerciale, costituisce il requisito oggettivo necessario ai fini dell'esenzione dall'imposta, prevista dal D.Lgs. n. 504 del 1992, art. 7, comma 1, lett. i), e va accertato in concreto, con criteri di rigorosità, seguendo le indicazioni della circolare ministeriale n. 2/DF del 2009 e, dunque, verificando, soprattutto, dell'importo delle rette, che deve essere significativamente ridotto rispetto ai prezzi di mercato, onde evitare un'alterazione del regime di libera concorrenza e la trasformazione del beneficio in un aiuto di Stato. Deve quindi concludersi, dando seguito all'orientamento di legittimità di recente espresso (Cass. n. 4066 del 2019); che l'esenzione prevista in favore degli enti non commerciali dal D.Lgs. n. 504 del 1992, art. 7, comma 1, lett. i), é compatibile con il divieto di aiuti di Stato sancito dalla normativa dell'Unione Europea solo qualora abbia ad oggetto immobili destinati allo svolgimento di attività non economica nei termini sopra precisati: quando l'attività sia svolta a titolo gratuito ovvero dietro il versamento di un corrispettivo simbolico.

Così ricostruita la portata e l'efficacia del dato normativa applicabile alla fattispecie, deve concludersi che giudice d'appello non ha fatto una corretta applicazione della norma; per tutte le annualità oggi in esame, non é stata correttamente valutata la ricorrenza del presupposto oggettivo per l'esenzione dall'ICI. Infatti, in conformità ai principi sopra indicati, si devono considerare irrilevanti - ai fini tributari - le argomentazioni con le quali la CTR ha ritenuto la sussistenza dei presupposti dell'agevolazione basandosi esclusivamente sull'atto costitutivo o sul regolamento interno dell'ente religioso. Alla luce dei criteri su richiamati, per escludere la natura economica delle attività svolta nell'immobile quale scuola paritaria é necessario un puntuale accertamento di fatto, condotto in termini rigorosi, volto a verificare la gratuità delle attività espletate ovvero che gli eventuali importi versati dagli alunni siano, per la loro entità, simbolici o comunque inidonei a costituire una retribuzione del servizio prestato in quanto notevolmente inferiori ai costi di gestione. Tale puntuale accertamento di fatto, va condotto in modo rigoroso, ispirandosi alle indicazioni contenute, pur se con riferimento

a diversa fattispecie, in Cass., Sez. 5, n. 13970 dell'8 luglio 2016e, dunque, verificando, in concreto, che le condizioni indicate nell'atto costitutivo siano state effettivamente poste in essere oltre ad accertare che l'importo delle rette fosse significativamente ridotto rispetto ai prezzi di mercato, onde evitare un'alterazione del regime di libera concorrenza é la trasformazione del beneficio in un aiuto di Stato. La sentenza impugnata non ha fatto buon governo dei principi ora enunciati, avendo riconosciuto il ricorrere dei presupposti dell'esenzione senza in alcun modo chiarirne le ragioni secondo i profili fattuali dell'attività svolta, laddove avrebbe dovuto accertare se le attività gestite fossero in concreto esercitate con modalità non commerciali nei termini sopra esposti.

7.1 Il nostro Ordinamento, poi, per sfuggire ad un assai probabile procedimento per infrazione, ha successivamente provveduto ad abrogare l'imposta comunale sugli immobili e ad introdurre un'imposta municipale unica (c.d. IMU) sulla componente immobiliare.
In particolare, é stato il D.Lgs. 14 marzo 2011, n. 23, (Disposizioni in materia di federalismo fiscale municipale), all'art. 7, ad introdurre nel nostro ordinamento l'IMU a decorrere dal 2014 (art. 8), ed a confermare per essa le esenzioni previste per l'ICI dal D.Lgs. n. 504 del 1992, art. 7, comma 1, lett. d) e i).
Peraltro, il D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, (c.d. Salva - Italia), convertito in L. 22 dicembre 2011, n. 214, che ha modificato alcuni aspetti dell'imposta rispetto alla sua concezione originaria, ha poi ritenuto opportuno anticipare in via sperimentale l'applicazione della nuova imposta già a partire dall'anno 2012 (art. 13), senza comunque intervenire sull'esenzione per gli immobili di cui al ricordato D.Lgs. n. 504 del 1992, art. 7, comma 1, lett. d) ed i), e, un emendamento del Governo ha introdotto nel D.L. 24 gennaio 2012, n. 1, (c.d. "decreto-legge sulle liberalizzazioni"), poi convertito in L. n. 27 del 2012, l'art. 91 bis, che, con decorrenza dal 1 gennaio 2013, ha previsto ulteriori limiti all'applicabilità dell'esenzione prevista dal D.Lgs. n. 504 del 1992, art. 7, lett. i).
L'art. 91-bis, (rubricato Norme sull'esenzione dell'imposta comunale sugli immobili degli enti non commerciali) che come si é detto al comma 1, prevede una modifica del D.Lgs. n. 504 del 1992, art. 7, comma 1, lett. i), prevede che "sono esenti dall'imposta: i) gli immobili utilizzati dai soggetti di cui al testo unico delle imposte sui redditi, approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, art. 87 (ora art. 73), comma 1, lett. c), e successive modificazioni, destinati esclusivamente allo svolgimento con modalità non commerciali di attività assistenziali, previdenziali, sanitarie, didattiche, ricettive, culturali, ricreative e sportive, nonché delle attività di cui alla L. 20 maggio 1985, n. 222, art. 16, lett. a), (D.Lgs. n. 504 del 1992, art. 7, comma 1, lett. i).
L'esenzione dal tributo comunale (IMU), prevista dall'ordinamento italiano, é attualmente fruibile da parte di soggetti che soddisfino contemporaneamente due requisiti: l'uno soggettivo e l'altro oggettivo. Ai fini dell'esenzione, gli immobili gravati dal tributo,

devono essere utilizzati direttamente da soggetti (pubblici o privati) che non abbiano come oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciali, e ivi svolgano, effettivamente con modalità non commerciali, attività "assistenziali, previdenziali, sanitarie, di ricerca scientifica, didattiche, ricettive, culturali, ricreative e sportive, nonché (quelle) di cui alla L. 20 maggio 1985, n. 222, art. 16, lett. a)". Con tale articolo, dunque, il legislatore ha riformulato l'esenzione (ora riferita all'imposta IMU di nuova introduzione), ponendo ai fini del suo godimento ***l'ulteriore requisito*** secondo ***cui l'attività agevolata deve svolgersi con modalità "non commerciali***". Pertanto, ai requisiti oggettivo e soggettivo già vigenti si affianca ora il riferimento alle concrete modalità di svolgimento dell'attività che deve svolgersi nell'immobile perché l'esenzione possa applicarsi. Il decreto attuativo approvato dal Governo ha a sua volta chiarito che tali modalità sono quelle "prive di scopo di lucro che, conformemente al- diritto dell'Unione Europea, per loro natura non si pongono in concorrenza con altri operatori del mercato che tale scopo perseguono e costituiscono espressione dei principi di solidarietà e sussidiarietà".

Il D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, art. 9, comma 6, (convertito, con modificazioni, in L. 7 dicembre 2012, n. 213, "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012") **ha poi aggiunto un ulteriore periodo al suddetto art. 91-bis, comma 3,** prevedendo che con successivo decreto del Ministro dell'economia e delle finanze siano stabiliti anche "i requisiti, generali e di settore; per qualificare le attività di cui al D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 504, art. 7, comma 1, lett. i), **come svolte con modalità non commerciali**" Le condizioni necessarie per beneficiare dell'esenzione dono dunque attualmente le seguenti: 1) gli immobili devono essere utilizzati da enti non commerciali (medesimo requisito soggettivo); 2) devono essere destinati esclusivamente allo svolgimento delle attività tassativamente indicate (quelle assistenziali, previdenziali, sanitarie, didattiche, ricettive, culturali, ricreative, sportive e di religione o culto); 3) le attività tassativamente indicate devono essere svolte **con modalità non commerciali (novità);** 4) se gli immobili sono utilizzati promiscuamente (vi si svolgono sia attività agevolate che attività non agevolate) **é necessario operare un frazionamento catastale che renda unità immobiliare autonoma la parte di immobile utilizzata per le attività agevolate; se il frazionamento non é tecnicamente possibile, l'esenzione si applica in proporzione all'utilizzo agevolato (novità).**

Il regolamento redatto da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze é il D.M. 19 novembre 2012, n. 200, ed ivi sono state stabilite le modalità e le procedure relative alla dichiarazione IMU, gli elementi rilevanti ai fini dell'individuazione del rapporto proporzionale, nonché i requisiti, generali e di settore, per qualificare le attività previste

dal novellato D.Lgs. n. 504 del 1992, art. 7, comma 1, lett. i), (decreto ICI) come svolte "con modalità non commerciali".
Le modalità non commerciali sono definite dall'art. 1, lett. p), come "modalità di svolgimento delle attività istituzionali prive di scopo di lucro che, conformemente al diritto dell'Unione Europea, per loro natura non si pongono in concorrenza con altri operatori del mercato che tale scopo perseguono e costituiscono espressione dei principi di solidarietà e sussidiarietà".
Il successivo art. 3, elenca i requisiti generali per lo svolgimento con modalità non commerciali delle attività istituzionali, che sono: "a) il divieto di distribuire, anche in modo indiretto, utili e avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale durante la vita dell'ente, in favore di amministratori, soci, partecipanti, lavoratori o collaboratori, a meno che la destinazione o la distribuzione non siano imposte per legge, ovvero siano effettuate a favore di enti che per legge, statuto o regolamento, fanno parte della medesima e unitaria struttura e svolgono la stessa attività ovvero altre attività istituzionali direttamente e specificamente previste dalla normativa vigente; b) l'obbligo di reinvestire gli eventuali utili e avanzi di gestione esclusivamente per lo sviluppo delle attività funzionali al perseguimento dello scopo istituzionale di solidarietà sociale; c) l'obbligo di devolvere il patrimonio dell'ente non commerciale in caso di suo scioglimento per qualunque causa, ad altro ente non commerciale che svolga un'analoga attività istituzionale, salvo diversa destinazione imposta dalla legge".

Il successivo art. 4, prevede ulteriori requisiti (speciali). In particolare, si afferma che lo svolgimento di attività didattiche **si ritiene effettuato con modalità non commerciali se: a) l'attività é paritaria rispetto a quella statale e la scuola adotta un regolamento che garantisce la non discriminazione in fase di accettazione degli alunni; b) sono comunque osservati gli obblighi di accoglienza di alunni portatori di handicap, di applicazione della contrattazione collettiva al personale docente e non docente, di adeguatezza delle strutture agli standard previsti, di pubblicità del bilancio; c) l'attività é svolta a titolo gratuito, ovvero dietro versamento di corrispettivi di importo simbolico e tali da coprire solamente una frazione del costo effettivo del servizio, tenuto anche conto dell'assenza di relazione con lo stesso.**

Ebbene, anche con riguardo alla debenza IMU, la CTR del Lazio ha motivato sulla sussistenza dei requisiti di cui al D.M. cit., artt. 3 e 4, affermando che il regolamento approvato riconosceva il divieto di distribuire, anche in modo indiretto, utili e avanzi di gestione; che si trattava di attività paritaria rispetto a quella statale; che i corrispettivi coprivano solo in parte i costi dell'effettivo esercizio, risultando ciò dal regolamento che vietava la distribuzione di utili o avanzi di gestione in favore dei soci e dei collaboratori.

Ma detto ultimo requisito non appare idoneo ad escludere la commercialità dell'attività svolta, atteso che l'importo delle rette deve essere significativamente ridotto rispetto ai prezzi di mercato, onde evitare un'alterazione del regime di libera concorrenza, soprattutto, in considerazione del fatto che detto accertamento va effettuato in concreto anno per anno.
La CTR avrebbe dovuto verificare che la retta pagata dagli alunni della struttura non costituisse un contributo inidoneo a coprire, per una parte significativa, i costi effettivi di gestione (Cass., sez. 5, 2173/2012, n. 4502), non potendo assumere rilievo la mera circostanza che la retta coprisse solo una parte dei costi (Cass. n. 14226/2015).

8. Sulla base delle considerazioni svolte, i criteri che la CTR ha ritenuto soddisfatti nel caso in esame, per quanto sopra evidenziato, non possono ritenersi idonei ad escludere la natura economica delle attività svolta nell'immobile destinato all'esercizio dell'attività didattica, essendo altresì necessario verificare la gratuità di tali attività ovvero che gli eventuali importi versati dagli siano, per la loro entità, simbolici o comunque inidonei a costituire una retribuzione del servizio prestato in quanto notevolmente inferiori ai costi di gestione. Tale ulteriore e puntuale accertamento di fatto, da condurre in modo rigoroso, non è stato svolto nella sentenza impugnata, la quale si è limitata a richiamare quale elemento di prova della concreta non distribuzione degli utili e del rapporto retta-costi, il solo regolamento approvato dall'ente.

Conclusioni

La normativa sopra richiamata, frutto di un annoso confronto e scontro interpretativo, sembra aver delineato una sorta di linee-guida su una materia tanto delicata. In sintesi:

1. Per gli immobili nei quali vengono espletate attività ***"di religione e di culto"***, come individuate dalla stessa legge, (istituti religiosi, seminari, enti facenti parte della costituzione gerarchica della Chiesa, quali parrocchie, diocesi, ecc.), **l'esenzione IMU dovrebbe essere riconosciuta in via automatica**, senza alcun tentativo di limitare in maniera impropria le rispettive superfici degli immobili o parti di essi, con riferimento, ad es. al numero dei religiosi/seminaristi ospitati nella casa, ai servizi effettuati per la comunità, alle aree temporaneamente inoccupate;
2. Per gli immobili destinati ad attività di ***scuole paritarie,*** *gestite* ***da enti non commerciali, e con "modalità non commerciali",*** secondo i parametri economici individuati con apposito Decreto Ministeriale in materia di ***costo medio studente***, sulla base di una normativa europea in tema di aiuti di Stato, l'esenzione dal pagamento dell'IMU è del tutto legittima;
3. Gli immobili che ospitano l'attività di scuola paritaria, qualora non siano tecnicamente *frazionati,* sono assoggettati eventualmente a IMU *se dovuta, solo in maniera proporzionata* alla superficie occupata da altre attività non esenti;
4. L'accatastamento eventualmente non conforme di immobili esenti IMU dovrà essere ricondotto alla destinazione d'uso più congrua con l'attività svolta;
5. Gli immobili utilizzati ad attività di natura ***oggettivamente commerciale*** sono assoggettati al pagamento dell'*Imposta Municipale Unica*, come previsto, *da sempre*, dalla normativa tributaria statale e concordataria;
6. Per gli immobili destinati ad **attività assistenziali e sanitarie** svolte in modalità *non commerciali*, si fa riferimento a quanto stabilito nell'art. 4 del Dlgs 200/2012[4];

[4] 2. Lo svolgimento di attività' assistenziali e attività sanitarie si ritiene effettuato con modalità non commerciali quando le stesse:

a) sono accreditate e contrattualizzate o convenzionate con lo Stato, le Regioni e gli enti locali e sono svolte, in ciascun ambito territoriale e secondo la normativa ivi vigente, in maniera complementare o integrativa rispetto al servizio pubblico, e prestano a favore dell'utenza, alle condizioni previste dal diritto dell'Unione europea e nazionale, servizi sanitari e assistenziali gratuiti, salvo eventuali importi di partecipazione alla spesa previsti dall'ordinamento per la copertura del servizio universale;

b) se non accreditate e contrattualizzate o convenzionate con lo Stato, le Regioni e gli enti locali, sono svolte a titolo gratuito ovvero dietro versamento di corrispettivi di importo simbolico e,

7. Gli immobili che ospitano **attività di tipo ricettivo o ricreativo**, per poter beneficiare di eventuale esenzione IMU devono poter rispondere a quanto previsto dal citato Dlgs 200/2012[5]

Resta consolidato, purtroppo, l'orientamento del Giudice di legittimità in tema di utilizzo indiretto dell'immobile da parte di altro soggetto, diverso dall'ente ecclesiastico, come ad es. un immobile dato in comodato d'uso ad altro soggetto non commerciale. E' di qualche giorno il pronunciamento della Suprema Corte di Cassazione che, con Ordinanza del 25/01/2021 n. 1539, ha ribadito che "l'esenzione non spetta nel caso di utilizzazione indiretta ancorché assistita da finalità di pubblico interesse".[6]

---

comunque, non superiore alla metà dei corrispettivi medi previsti per analoghe attività svolte con modalità concorrenziali nello stesso ambito territoriale, tenuto anche conto dell'assenza di relazione con il costo effettivo del servizio.

[5] 4. Lo svolgimento di attività ricettive si ritiene effettuato con modalità non commerciali se le stesse sono svolte a titolo gratuito ovvero dietro versamento di corrispettivi di importo simbolico e, comunque, non superiore alla metà dei corrispettivi medi previsti per analoghe attività svolte con modalità concorrenziali nello stesso ambito territoriale, tenuto anche conto dell'assenza di relazione con il costo effettivo del servizio.

[6] **Cass. civ., Sez. VI - 5, Ord., 25 gennaio 2021, n. 1539**

3.9 Si tratta di un assunto che si pone in contrasto con il diritto vivente costituito dal consolidato indirizzo giurisprudenziale di questa Corte secondo il quale condizione per poter usufruire dell'esonero è I'utilizzo "diretto" dell'immobile da parte dell'ente possessore. Nel caso di immobile dato in comodato, infatti, non rileva l'utilizzo che ne fa il comodatario, non soggetto ICI, ciò che difetta, ai fini dell'esenzione IMU, è il requisito dello svolgimento dell'attività esente **direttamente** da parte proprietario-possessore (cfr. Cass. 2829912019) 3.10 Tale orientamento è stato ribadito da una recente pronuncia dove si afferma che "L'esenzione non spetta, pertanto, nel caso di utilizzazione indiretta, ancorchè assistita da finalità di pubblico interesse" (cfr. Cass. 18838/2006, 8496/2010, 282112012, più recentemente, Cass. n. 10483/2016). In particolare, secondo Cass. n. 4502/2012 "ln tema di imposta comunale sugli immobili (lCI), I'esenzione prevista dal D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 504, art. T, comma l, lett. i), è subordinata alla compresenza di un requisito oggettivo, rappresentato dallo **svolgimento esclusivo** nell'immobile di attività di assistenza o di altre attività equiparate, e di un requisito soggettivo, **costituito dal diretto svolgimento di tali attività da parte di un ente pubblico o privato che non abbia come oggetto esclusivo o principale I'esercizio di attività commerciali (D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 , art. 87,comma I , left. c), cui il citato art. 7 rinvia**).

Luigi Puddu, Christian Rainero, Vania Tradori, Alessandro Migliavacca
Docenti del Dipartimento di Management dell'Università degli Studi di Torino

I valori della Chiesa per l'economia e la finanza

1. Introduzione

Il patrimonio degli enti religiosi rappresenta per la Chiesa un importante aspetto, non secondario alle attività che gli stessi enti portano avanti. Infatti, è proprio per mezzo di tali patrimoni che i valori e le attività caritatevoli e meritevoli degli enti religiosi perdurano.

Questi patrimoni consistono, a volte, in somme anche ingenti ricevute in lascito o donazione da parte di fedeli mossi da valori cristiani e profondi di solidarietà e carità.

Tali somme, spesso, hanno una finalità non solo di copertura delle necessità correnti degli enti, ma anzi devono essere tutelate e valorizzate per mezzo di strumenti finanziari che ne consentano il mantenimento del valore nel tempo ed, eventualmente, un ritorno economico tale da garantire la durabilità della missione religiosa che l'ente persegue.

Scrivevamo in un precedente articolo sulla rivista AGIDAE (…) che "*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*". Questa visione è coerente anche con i valori della Chiesa: la finanza non è fine al solo profitto, anzi, è strumento neutrale del mondo con cui i fedeli e le comunità possono fare del bene anche con il proprio agire e supportando l'agire di altri soggetti.

La Chiesa Cattolica non è avulsa dal mondo e dalle sue meccaniche. In particolare, le tematiche economiche e finanziarie sono oggetto di specifica trattazione in due documenti ufficiali, rispettivamente, della Santa Sede e della Conferenza Episcopale Italiana.

In particolare, ci riferiamo a:

1) "*Oeconomicae et Pecuniariae quaestiones*", datato gennaio 2018 ed emanato dalla Congregazione per la Dottrina della Fede e dal Dicastero per il Servizio dello Sviluppo Umano Integrale, afferenti alla Santa Sede.

2) "*La Chiesa Cattolica e la gestione delle risorse finanziarie con criteri etici di responsabilità sociale, ambientale e di governance*", datato ottobre 2020 ed emanato dalla Conferenza Episcopale Italiana.

Ci occuperemo di questi due documenti con una serie di articoli successivi con l'obiettivo di dare diffusione ai contenuti dei documenti e di affrontare eventuali aspetti di natura tecnica il cui discernimento è utile ai fini di una miglior comprensione del testo.

Queste linee guida consentono ai fedeli di utilizzare il proprio denaro non solamente per il bene di sé, ma anche e soprattutto per consentire a diverse attività meritevoli di essere svolte secondo criteri di sostenibilità, equità ed etica.

Ovviamente, questo impegno tecnico/divulgativo si giustifica con l'importanza che la gestione delle risorse finanziarie riveste nell'ambito sia generale per tutti i fedeli, sia specifico per gli "Istituti gestori di Enti dipendenti dall'Autorità ecclesiastica", che rappresentano i soggetti di riferimento dell'AGIDAE

Nello specifico, in questo articolo, iniziamo ad affrontare i due documenti in modo descrittivo, analizzandone la provenienza, i contenuti sommari e la destinazione.

2. La visione della Santa Sede sulle questioni economiche e sulla necessità etica

2.1 I relatori del documento

Il documento "*Oeconomicae et Pecuniariae Quaestiones*", sottotitolato "*Considerazioni per un discernimento etico circa alcuni aspetti dell'attuale sistema economico-finanziario*", è stato emanato il 6 gennaio 2018 dalla Congregazione per la Dottrina della Fede e dal Dicastero per lo Sviluppo Umano Integrale.

Il documento è reperibile sul sito del Vaticano[1].

La Congregazione per la Dottrina della Fede è costituita da un Collegio di Membri (Cardinali e Vescovi) a capo del quale è posto il Prefetto, coadiuvato dal Segretario e dal Sottosegretario, nonché dal Promotore di Giustizia. L'organico è composto da Officiali che, sotto il coordinamento dei rispettivi Capi Ufficio, curano le questioni da seguire in base alla propria competenza e alle varie esigenze della Congregazione. La Congregazione comprende quattro Uffici:

- L'Ufficio Dottrinale si occupa delle materie che hanno attinenza con la promozione e la tutela della dottrina della fede e della morale.

[1] https://www.vatican.va/roman_curia/congregations/cfaith/documents/rc_con_cfaith_doc_20180106_oeconomicae-et-pecuniariae_it.html

- L'Ufficio Disciplinare tratta i delitti contro la fede, nonché i delitti più gravi commessi contro la morale e nella celebrazione dei sacramenti. Inoltre esamina altri problemi connessi con la disciplina della fede.
- L'Ufficio Matrimoniale si occupa di quanto concerne il *privilegium fidei*. Si interessa alle cause di scioglimento di matrimonio *in favorem fidei* e di altri aspetti del vincolo matrimoniale legati alla validità del Sacramento.
- L'Ufficio della Quarta Sezione si occupa di quanto era della competenza della Pontificia Commissione Ecclesia Dei, cioè i rapporti con tutti gli Istituti legati alla celebrazione della Liturgia Romana secondo l'*usus antiquior* (Forma extraordinaria).

Per i suoi studi la Congregazione è coadiuvata da un gruppo di Consultori. Le adunanze dei Consultori si tengono generalmente una volta alla settimana. Le questioni trattate e i pareri dei Consultori vengono quindi discussi dal Collegio dei Membri della Congregazione con voto deliberativo. Le loro decisioni sono successivamente sottoposte all'approvazione del Sommo Pontefice, in apposita Udienza. Presso la Congregazione per la Dottrina della Fede sono costituite anche la Pontificia Commissione Biblica e la Commissione Teologica Internazionale, le quali, sotto la presidenza del Prefetto, operano secondo le proprie norme. La Congregazione ha anche il suo Archivio storico, retto da apposito Regolamento, al quale possono accedere gli studiosi qualificati.

Il Dicastero per il Servizio dello Sviluppo Umano Integrale è stato istituito dal Santo Padre Francesco con Lettera Apostolica del 17 agosto 2016, in forma di Motu Proprio, *Humanam Progressionem*. Nel Dicastero sono confluite, dal 1° gennaio 2017, le competenze del Pontificio Consiglio per la Giustizia e per la Pace, del Pontificio Consiglio «*Cor Unum*», del Pontificio Consiglio della Pastorale per i Migranti e gli Itineranti, e del Pontificio Consiglio per gli Operatori Sanitari (per la Pastorale della Salute). Sono costituite presso il Dicastero la Commissione per la Carità, la Commissione per l'Ecologia e la Commissione per gli Operatori Sanitari, le quali operano secondo le loro norme. Una sezione del Dicastero si occupa specificamente di quanto concerne i migranti, i profughi e vittime della tratta, seguendo con la dovuta attenzione le questioni attinenti alle necessità di quanti sono costretti ad abbandonare la propria patria o ne sono privi.

Questa sezione è posta ad tempus sotto la guida del Sommo Pontefice che la esercita nei modi che ritiene opportuni con l'aiuto di due Sotto-Segretari. Il Dicastero è competente nei confronti della *Caritas Internationalis* secondo i suoi Statuti; mantiene uno stretto rapporto con la Pontificia Accademia delle Scienze Sociali, tenendo conto dei suoi Statuti e collabora con la Segreteria di Stato partecipando anche alle delegazioni della Santa Sede in incontri intergovernativi, nell'ambito delle materie di propria competenza.

2.2 La struttura del documento

Il documento è costituito da quattro capitoli, suddivisi in paragrafi numerati e contenenti massime relative ai più disparati argomenti in materia economico-finanziaria. I quattro capitoli sono i seguenti:

I. Introduzione
II. Elementari considerazioni di fondo
III. Alcune puntualizzazioni nel contesto odierno
IV. Conclusione

Il primo capitolo descrive l'ambito di intervento della Santa Sede e la visione di etica cristiana cattolica in materia di economia e finanza. In particolare, "*la promozione integrale di ciascuna persona, di ogni comunità umana e di tutti gli uomini, è l'orizzonte ultimo di quel bene comune che la Chiesa si propone di realizzare quale «sacramento universale di salvezza»*". Per questa ragione, sono necessarie "*da una parte, un'adeguata regolazione delle dinamiche* (economiche e finanziarie)*, e dall'altra, una chiara fondazione etica, che assicuri al benessere raggiunto quella qualità umana delle relazioni che i meccanismi economici, da soli, non sono in grado di produrre*". La visione della Santa Sede si fonda sul fatto che "*nessuno spazio in cui l'uomo agisce può legittimamente reclamare di essere estraneo, o di rimanere impermeabile, ad un'etica fondata sulla libertà, sulla verità, sulla giustizia e sulla solidarietà*".

In quest'ottica, il documento indica che spetta in primo luogo agli operatori competenti e responsabili elaborare nuove forme di economia e finanza, le cui prassi e regole siano rivolte al progresso del bene comune e rispettose della dignità umana, nel sicuro solco offerto dall'insegnamento sociale della Chiesa.

Nel secondo capitolo, si affronta la visione di fondo dell'etica della Chiesa in campo economico. In particolare, questa visione è fondata sul fatto che "*Ogni realtà ed attività umana, se vissuta nell'orizzonte di un'etica adeguata, cioè nel rispetto della dignità umana ed orientandosi al bene comune, è positiva. Questo vale per tutte le istituzioni a cui dà vita la socialità umana ed anche per i mercati, ad ogni livello, compresi quelli finanziari*", richiamando il Vangelo (Mt 7,12; Lc 6,31) e il principio che ci invita a fare agli altri quello che vorremmo venisse fatto a noi per garantire sostenibilità e durabilità all'attività umana.

Nel terzo capitolo, invece, si delineano ulteriori approfondimenti in ambiti specifici di applicazione dell'economia e della finanza, con una visione coerente con l'approccio etico precedentemente descritto. Secondo la Santa Sede, l'economia e i mercati possono essere paragonati a grandi organismi mossi da ingenti quantità di capitale quale linfa vitale. In questa sezione, i latori forniscono una visione sulla "sanità" di questo organismo, sulle sue "patologie" e sulle possibili "cure" da adottare da parte dei diversi attori secondo i criteri e i valori della Santa Chiesa Cattolica di solidarietà, condivisione e nel rispetto delle regole e dei principi etici.

Viene in particolare sottolineata la "*naturale circolarità che esiste fra profitto (…) e responsabilità sociale (…), chiamata a rivelare tutta la sua fecondità*" e vengono esortati tutti gli operatori ad

influire sulle decisioni di mercato nella formazione della domanda, attraverso il "voto di portafoglio", al fine di "dirottare" i capitali in attività che stimolino la crescita e il benessere delle Società e delle Persone attraverso un "esercizio critico e responsabile del consumo e dei risparmi".

Il quarto capitolo, conclusivo, ricapitola la visione della Santa Sede in materia di approccio etico all'economia, sottolineando l'importanza di tale approccio in maniera universale, e non solo come auspicabile per i fedeli, ed è riassunto nella seguente, significativa ed esaustiva citazione:

> "*Ogni gesto della nostra libertà, anche se può apparire fragile ed insignificante, se davvero orientato al bene autentico, si appoggia a Colui che è Signore buono della storia, e diviene parte di una positività che supera le nostre povere forze, unendo indissolubilmente tutti gli atti di buona volontà in una rete che collega cielo e terra, vero strumento di umanizzazione dell'uomo e del mondo. È questo ciò di cui abbiamo bisogno per vivere bene e per nutrire una speranza che sia all'altezza della nostra dignità di persone umane*".

3. Le linee guida per gli investimenti responsabili della CEI

3.1 I relatori del documento

Il documento "***La Chiesa Cattolica e la gestione delle risorse finanziarie con criteri etici di responsabilità sociale, ambientale e di governance***", è stato elaborato dalla Commissione Episcopale per il servizio della carità e la salute e dalla Commissione Episcopale per i problemi sociali e il lavoro, la giustizia e la pace della CEI.

La prima versione, in documento libero, è risalente al mese di marzo 2020, ed è stato successivamente presentato pubblicamente in formato di libro il 26 ottobre 2020.

La Commissione Episcopale della Salute, nella Nota della Consulta Nazionale CEI: "*La pastorale della salute nella Chiesa italiana*" (1989), è descritta come "la presenza e l'azione della Chiesa per recare la luce e la grazia del Signore a coloro che soffrono e a quanti se ne prendono cura. Non viene rivolta solo ai malati, ma anche ai sani, ispirando una cultura più sensibile alla sofferenza, all'emarginazione e ai valori della vita e della salute" (n. 19). La Nota Pastorale della Commissione Episcopale per il Servizio della Carità e la Salute: "Predicate il vangelo e curate i malati. La comunità cristiana e la pastorale della salute" (2006) integra la definizione precedente riportando alcuni elementi che caratterizzano questa pastorale:

- è continuazione dell'azione sanante di Cristo;
- è finalizzata all'evangelizzazione e alla costruzione del Regno;
- è compito di tutta la comunità cristiana;

- si svolge mediante la parola e l'azione caritativa in un determinato contesto storico e culturale come risposta alle necessità del mondo della salute.

Fondamento della pastorale sanitaria è l'insegnamento evangelico che Gesù ha sviluppato nel suo ministero pubblico intersecando due atteggiamenti: la cura delle anime con la predicazione, la cura dei corpi con le guarigioni. La pastorale della sanità è dunque la risposta evangelizzante che la Chiesa, sacramento di salvezza, offre a chi è malato o disabile e a coloro che, in vari modi, se ne prendono cura.

La Commissione Episcopale (già Ufficio Nazionale) per i problemi sociali e il lavoro è stato istituito dal Consiglio Episcopale Permanente nella sessione del 22-24 aprile 1975. Nel 1992 all'ambito del "lavoro" si sono aggiunti l'"economia" e la "politica". Nel 2000, a seguito dell'accorpamento della Commissione Ecclesiale giustizia e pace nella Commissione Episcopale per i problemi sociali e il lavoro, la giustizia e la pace, l'Ufficio si è arricchito degli ambiti "giustizia e pace" e "custodia del creato". Attraverso la propria Consulta assicura il collegamento con le regioni ecclesiastiche, le diocesi e altri soggetti ecclesiali di rilievo nazionale e usufruisce di una qualificata consulenza.

Il documento, nella sua versione libera, è disponibile sul sito di quest'ultima Commissione[2].

3.2 La struttura del documento

Il documento, che recepisce le indicazioni della Santa Sede in materia di economia finanziaria, si rivolge dunque a quanti sono chiamati a gestire i beni economici al meglio, secondo finalità eticamente sostenibili e orientate ai principi del Vangelo.

In particolare, si rivolge a:

- responsabili economici di diocesi e parrocchie;
- responsabili di fondazioni di religione e di carità;
- responsabili di congregazioni, associazioni e enti religiosi;
- privati che vogliono seguire i principi della Dottrina sociale.

L'obiettivo è proprio quello di creare le condizioni e gli strumenti tecnici necessari per favorire gli investimenti secondo criteri coerenti con i valori evangelici.

Questo documento è composto da quattro capitoli principali:

1) Le attività economiche e finanziarie secondo il Magistero della Chiesa Cattolica;
2) Investire in modo responsabile: scelta ma anche dovere;
3) Gestire i beni della Chiesa in modo etico secondo i criteri ESG_SRI (Environmental Social and Corporate Governance – Socially Responsible Investments –

[2] https://lavoro.chiesacattolica.it/wp-content/uploads/sites/27/2020/03/20/Documento-Gestione-Risorse-Finanziarie-Comm-Episcopale.pdf

Investimenti Socialmente Responsabili basati su criteri ecologici, sociali e di governo aziendale[3]);

4) Linee guida per investire responsabilmente.

Il primo capitolo analizza lo scenario economico-finanziario di riferimento, le prospettive in ottica Cattolica e i destinatari del documento. In particolare, la visione della CEI è quella di considerare gli investimenti finanziari secondo il principio della "etica della finanza", che "non si aggiunge dopo, ma emana da un intimo bisogno della stessa finanza di perseguire i propri obiettivi". Questa visione, "sfida culturale" e "azzardo dell'utopia", punta alla creazione di una finanza migliore e con operatori più consapevoli della loro possibilità di influire e partecipare alla realtà per modificarla e renderla più inclusiva e sostenibile.

Il secondo capitolo analizza i criteri generali di investimento e gli indirizzi generali in materia di gestione degli aspetti Ecologici, Sociali e di Governo Aziendale (ESG – Environmental, Social and Corporate Governance), sottolineando le principali problematiche, i profili etici e di rischio di mercato, nonché le principali modalità di investimento in strumenti coerenti con questa visione. In particolare, questi aspetti dovrebbero essere integrati ai dati economico-finanziari, analizzando anche qualitativamente il comportamento dell'impresa nella scelta degli investimenti, senza creare "liste" di buoni o cattivi, liste bianche e liste nere[4].

Il terzo capitolo colloca la Chiesa, e gli enti e aziende da essa dipendenti, nel contesto economico-finanziario, sottolineando i modelli di gestione responsabile e le modalità con cui i beni della Chiesa dovrebbero essere gestiti. In particolare, sulla scorta della missione evangelica della Chiesa e sulla base dei valori di verità, libertà, giustizia e solidarietà, la CEI sottolinea come sia essenziale per ciascun credente effettuare scelte di gestione e di investimento che siano ecologiche, eque, sostenibili ed etiche, avendo alla base l'esortazione del Papa nella sua enciclica "*Laudato sii*" ad adottare una prospettiva di "ecologia integrale" nell'agire dell'uomo e della persona.

Il quarto capitolo, infine, indica le Linee Guida della CEI in materia di investimento responsabile, delineando le modalità di promozione di investimenti in strumenti ESG, i criteri di inclusione degli strumenti negli investimenti e i criteri per determinare quali realtà è opportuno escludere dalla destinazione di risorse di enti religiosi.

---

[3] Sono tali gli investimenti in aziende che promuovono la rivoluzione verde e transizione ecologica con riduzione della CO_2 e altri inquinanti, transizione energetica e mobilità locale sostenibile con riduzione della mobilità privata e sostegno della mobilità elettrica, efficienza energetica e riqualificazione degli edifici con transizione a forme di energia rinnovabile, tutela e valorizzazione del territorio e della risorsa idrica con riduzione degli sprechi e dell'inquinamento, commercio equo-sostenibile, rispetto dei diritti umani fondamentali e rispetto dei diritti dei lavoratori corrispondendo giusti salari ed evitando forme di sfruttamento, e così via.

[4] Nello specifico, questi aspetti sono anche, talvolta, misurati dagli intermediari di strumenti per mezzo di particolari indicatori di "performance" ESG, (che sono pubblicati e resi disponibili dai vari gestori, es. Banca Etica, JP Morgan, ecc…).

In questo capitolo sono individuate tre categorie di criteri. La prima è rappresentata dai criteri inclusivi, che indicano le attività meritevoli di investimento, e cioè quelle che sono condotte secondo criteri di compatibilità sociale, ecologici e di equità.

La seconda categoria è rappresentata dai criteri di esclusione, che indicano le attività che sarebbe opportuno evitare di finanziare attraverso i propri investimenti, in particolare con riferimento a principi di protezione della vita[5], di sostegno alla dignità umana[6], di sostegno alla giustizia economica[7], di cura dell'ambiente e protezione degli animali, e di sostenibilità degli investimenti[8].

Il terzo criterio è rappresentato dalla possibilità di influenzare attivamente, attraverso la partecipazione alle attività per tramite del diritto di voto e di poteri amministrativi in organi statutari, per il perseguimento di obiettivi compatibili con le linee guida (engagement).

Al documento è, infine, allegato un Glossario di termini tecnici, che definisce e spiega ciascuno di essi in modo tale che sia comprensibile a tutti gli operatori, a prescindere dall'esperienza e dal titolo di ciascuno.

A completamento delle considerazioni delle Linee Guida contenute nel Libro, sono riportati in allegato alcuni documenti più datati:

- "Etica e Finanza. Contributo alla riflessione" (2000). Ufficio Nazionale CEI per i problemi sociali e il Lavoro
- "Finanza internazionale ed agire morale. Contributo alla riflessione" (2004). Ufficio Nazionale CEI per i problemi sociali e il Lavoro
- "Etica, sviluppo e finanza. Per i 40 anni dell'enciclica "Populorum progressio". Contributo alla riflessione" (2006). Ufficio Nazionale CEI per i problemi sociali e il Lavoro
- "Oeconomicae et pecuniariae quaestiones. Considerazioni per un discernimento etico circa alcuni aspetti dell'attuale sistema economico-finanziario" (2018). Congregazione per la Dottrina della Fede e dal Dicastero per lo Sviluppo Umano Integrale.

[5] Ad esempio, sono escluse le attività che supportano pratiche di aborto ed eutanasia, la pena di morte, la vendita di armi.

[6] Ad esempio, sono escluse le attività che sono condotte con atteggiamenti discriminatori per motivi di razza, cultura, religione, sesso, o altre caratteristiche soggettive, o attività che promuovo il gioco d'azzardo, o che praticano attività di corruzione e nei confronti di regimi totalitari.

[7] Ad esempio, sono escluse le attività che sono condotte per mezzo di sfruttamento di manodopera a condizioni fuori dal mercato o di minori, o per mezzo di pratiche finanziarie e bancarie fraudolente.

[8] Ad esempio, sono escluse le attività che hanno un basso *rating* di sostenibilità. Come già accennato, questi rating sono disponibili presso i maggiori intermediari finanziari.

4. Conclusioni e "cartina" dei prossimi interventi

A conclusione di questo articolo, ci preme sottolineare che entrambi i documenti costituiscono la visione della Chiesa in materia di economia e finanza.

In particolare, il primo documento ha natura internazionale, essendo emanato direttamente dalla Santa Sede in molteplici lingue, ed è un invito all'umanità intera a farsi portatore di bene per mezzo del sapiente e attento gestire le risorse economiche e finanziarie. Proprio nella sua portata mondiale e universale, questo documento assume una veste più sintetica e di indirizzo generale nei confronti della Chiesa tutta.

Il secondo documento, invece, è redatto ad uso principale delle realtà religiose italiane. Infatti, è stilato in sola lingua italiana e presenta suggerimenti indirizzati principalmente alle realtà aziendali degli enti religiosi operanti sul territorio nazionale.

Mentre il documento della Santa Sede fornisce indicazioni generali e una visione universale all'economia e ai mercati, le Linee Guida della CEI forniscono indicazioni ben precise in un singolo settore dell'attività aziendale degli enti religiosi: l'investimento dei patrimoni, costituiti anche e soprattutto dalle donazioni effettuate da fedeli, per il supporto di attività caritative meritevoli e coerenti con i valori della Santa Chiesa Cattolica.

Per questa ragione, tutti i documenti saranno analizzati per mezzo di una serie di interventi che formeranno una collezione importante, critica e con spiegazioni pratiche per la gestione dei patrimoni finanziari degli enti religiosi e dei fedeli tutti.

5

ARTICOLI

Antonio Ivan Natali

Magistrato ordinario,
dottore di ricerca in diritto privato

La (esclusione della) c.d. "decontribuzione sud" per gli enti ecclesiastici: una scelta di dubbia armonizzabilità coi dettami costituzionali e con i vincoli eurounitari

1. Profili di dubbia tenuta costituzionale

La legge di bilancio, all'art. 1, comma 161, esclude dalle agevolazioni contributive, in materia di c.d. decontribuzione, gli enti ecclesiastici. Opera tale scelta di esclusione non in maniera atomistica, ma accomunando gli stessi enti ad altre tipologie di soggetti, il cui comune denominatore è per la quasi totalità degli stessi, quello di gravare nell'orbita pubblica, nonostante l'assunzione, per taluni di essi, della veste formale privatistica. Ciò è quanto si desume dal testuale richiamo degli enti pubblici economici, cosi come delle società private, scaturite dai processi di privatizzazione formale.

Orbene, la *voluntas legis* pare potersi ravvisare nella circostanza di riservare la decontribuzione a soggetti privati, che siano tali, non solo sotto il profilo formale, ma anche sotto quello sostanziale, in particolare, della natura delle risorse economiche e finanziarie che ne alimentano la operatività.

Per contro, non hanno tale connotazione soggetti come gli enti pubblici economici o le società germinate dalla privatizzazione formale, in misura e con modalità, differenziate, gravanti sul bilancio dello stato o di altri enti pubblici.

La *ratio* di tale esclusione può essere individuata nella volontà di limitare il beneficio alle attività dei privati, in quanto particolarmente colpiti dalle conseguenze economiche della crisi pandemica. Orbene, se tale deve considerarsi la ragione ispirativa della esenzione contributiva non si comprende la ragione giuridica della esclusione dalla agevolazione degli enti ecclesiastici, anch'essi soggetti, seppur connotati da un peculiare *status* giuridico, derivante dalla combinazione della normativa privatistica e di quella concordataria[1]. In particolare, la speciale condizione giuridica dell'ente ecclesiastico è stata ricostruita, in via interpretativa ed esplicitata, per quanto riguarda la Chiesa cattolica, dalla

[1] V., in generale, P. CAVANA, *Gli enti ecclesiastici nel sistema pattizio*, II Edizione, Torino, Giappichelli, 2011, p. 192.

Commissione Paritetica nella "*Relazione sui Principi*"[2].

La Commissione, come noto, in virtù degli indici normativi in materia, ha lumeggiato lo *status* degli enti ecclesiastici in ossequio alle direttive costituzionali di cui agli artt. 20 e 7.

Essa ha ribadito che l'ente ecclesiastico "**è regolato da una disciplina speciale che ne salvaguardia le caratteristiche originarie ed il collegamento con la struttura e l'ordinamento della Chiesa [**…]"[3]. In particolare, per quanto di interesse in questa sede, lo svolgimento delle attività ***c.d. diverse da quelle di religione o di culto***, ovvero quelle "di assistenza e beneficenza, istruzione, educazione e cultura, e, in ogni caso, delle attività commerciali o a scopo di lucro",[4] compresa quella imprenditoriale, secondo il disposto dell'art. 16 della Legge n. 222 del 1985, soggiace alla disciplina di diritto comune e, quindi, privatistica[5]. Gli enti ecclesiastici, in relazione alla stessa, sono, dunque, assimilati, sotto il profilo del regime applicabile, alle persone giuridiche private che, all'interno dell'ordinamento giuridico, svolgono la medesima attività, inclusa quella in materia di procedure concorsuali[6]. L'individuazione della disciplina giuridica applicabile agli ecclesiastici[7] si basa, dunque, su un criterio oggettivo, ancorato all'attività o alle attività effettivamente svolte.

Tale formulazione della norma la pone, dunque, in contrasto con il principio di uguaglianza ex art. 3 Cost. che impone il trattamento paritario di situazioni omogenee[8], ma

---

[2] Cfr. Commissione Paritetica, *Relazione sui Principi (Roma, 6 luglio 1984)*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 1984, 1, p. 317.

[3] V, anche, in tema: Floris, *L'ecclesiasticità degli enti*, Torino, Giappichelli, 1997, p. 204.

[4] Attività diverse che, alla stregua del chiaro dato normativo di cui all'art. 16 della L.n. 222 del 1985, sono giuridicamente ammissibili, nei limiti della loro compatibilità con le finalità "consustanziali" dell'ente, ovvero, sempre che non ne comportino lo snaturamento: C. CARDIA, *Principi di diritto ecclesiastico*, Torino, Giappichelli, 2005, p. 289. In tal senso, si è espressa anche il CONSIGLIO DI STATO (Cons. Stato, Sez. I, parere 6 giugno 1990, n. 758, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 1991/1992, 1, p. 534-535), secondo cui "le attività diverse da quelle di religione o di culto sono consentite purché compatibili con la struttura e le finalità" degli enti ecclesiastici.

[5] V. in tema, F. FIORE, *Fallimento degli enti ecclesiastici e svolgimento di attività imprenditoriali*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2010, 3, p. 966; G. DALLA TORRE, *Lezioni di diritto ecclesiastico*, Torino, Giappichelli, 2014

6 In tal senso, a titolo esemplificativo di tale volontà assimilatrice, il Consiglio di Stato, nella sentenza del 20 ottobre 1993 n. 1265, ha sottolineato la necessità che l'ente ecclesiastico tenga una regolare contabilità di bilancio, secondo i dettami civilistici.

7 Sul regime normativo applicabile agli enti *de quibus*, v. C. TRENTINI, *Il fallimento di ente ecclesiastico che esercita attività d'impresa*, in *Il fallimento*, 2010, pp. 982-986; G; G. TERRANOVA, *Enti ecclesiastici e procedure concorsuali*, in *Rivista di diritto commerciale e del diritto generale delle obbligazioni*, 2014, pp. 261-311; C.E. VARALDA, *Enti ecclesiastici cattolici e procedure concorsuali. La rilevanza del "patrimonio stabile" nella gestione della crisi*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista Telematica (www.statoechiese.it), n. 28/2015; A. PERRONE, *Enti ecclesiastici e procedure concorsuali*, in *Giurisprudenza commerciale*, 2018, 2, p. 242 ss.

[8] Come rilevato dalla dottrina prevalente, la Corte Costituzionale, fin dall'inizio, ha configurato l'uguaglianza non quale «materia», bensì quale «criterio di giudizio», attraverso cui scandagliare le discipline delle singole materie. Cfr., in tal senso, G. Zagrebelsky, Relazione, in N. OCCHIOCUPO (a cura di), *La Corte costituzionale tra norma giuridica e realtà sociale,* Cedam, Padova, 1984, 104. P

anche il divieto di assoggettare situazioni omogenee a trattamenti diversificati[9]. D'altronde, il Giudice delle Leggi è costante nell'affermare la sindacabilità delle norme di favore, come quelle di esenzione o attenuazione degli obblighi fiscali[10] o contributivi, sotto il profilo dell'osservanza del principio di eguaglianza[11].

Così viene invocata la violazione del connesso principio di ragionevolezza che, germinato dal principio di uguaglianza, ha assunto, gradualmente, nella giurisprudenza costituzionale, un'autonoma dignità giuridica, ponendosi quale autonomo parametro di legittimità delle norme ordinarie.

In origine, era frequente l'affermazione, nell'articolato motivazionale del Giudice delle Leggi, secondo cui corollario del principio di uguaglianza era il più generale principio di ragionevolezza alla luce del quale la Legge deve regolare in maniera uguale situazioni uguali ed in maniera diversa situazioni diverse, con la conseguenza che la disparità di trattamento trova giustificazione nella diversità delle situazioni disciplinate.

"***Il principio di uguaglianza è violato anche quando la legge, senza un ragionevole motivo, faccia un trattamento diverso ai cittadini che si trovino in eguali situazioni***" (Sent. n. 15 del 1960), "poiché l'art. 3 Cost. vieta disparità di trattamento di situazioni simili e discriminazioni irragionevoli" (sent. n. 96 del 1980). Quindi "***si ha violazione dell'art. 3 della Costituzione quando situazioni sostanzialmente identiche siano disciplinate in modo ingiustificatamente diverso, mentre non si manifesta tale contrasto quando alla diversità di disciplina corrispondono situazioni non sostanzialmente identiche***" (Sent. n. 340 del 2004).

Nelle pronunce più recenti, il principio di ragionevolezza appare svincolato dal principio di uguaglianza, costituendo la ragionevolezza della norma espressione del più generale principio di coerenza e non contraddizione del nostro ordinamento giuridico.

Altro profilo di illegittimità costituzionale può essere ravvisato nella violazione dell'art. 20 Cost. nella parte in cui sancisce il principio per cui "***il carattere ecclesiastico e il fine di religione o di culto d'una associazione od istituzione non possono essere causa di speciali limitazioni legislative, né di speciali gravami fiscali per la sua costituzione, capacità giuridica e ogni forma di attività***". Per quanto il dato testuale faccia riferimento espresso al divieto di introduzione di forme di gravame fiscale o di limitazione per via di legge, è innegabile che l'arbitraria, perché non giustificata, esclusione di un beneficio ex lege traduce in un'indiretta limitazione dell'operatività degli enti ecclesiastici, con conseguente incidenza indiretta sulla loro operatività e inveramento della ratio legislativa.

---

[9] Cfr. sul tema, TINDARI BAGLIONE, *Il principio d'uguaglianza nella giurisprudenza della Corte Costituzionale.*

[10] V., in generale, L. PALADIN, *Il principio di eguaglianza tributaria nella giurisprudenza costituzionale italiana*, in Riv. dir. trib., 1997, 307-308.

[11] cfr. M. LOSANA, La *legislazione in materia di benefici erogati in favore delle vittime del dovere, del servizio, di talune fattispecie di reato e di particolari eventi storici: tra principio di uguaglianza formale e discrezionalità politica*, in Giur. Cost., fasc. n. 2, 2011, spec. 2641 e segg..

2. L'anticomunitarietà della disciplina

Peraltro, sotto altro profilo, limitatamente agli enti ecclesiastici, svolgenti, in via accessoria, attività economica, tale scelta pone problemi di compatibilità comunitaria, sotto il profilo della violazione del principio di parità di trattamento degli operatori economici e del connesso corollario del divieto di disparità di trattamento. Infatti, tale misura è idonea a creare condizioni giuridiche ingiustificatamente differenziate fra operatori economici che abbiano la veste di enti ecclesiastici, esclusi dal beneficio de quo e operatori che non abbiano tale qualificazione, ammessi all'agevolazione contributiva. Ciò, con innegabili effetti distorsivi per la dinamica concorrenziale.

La parità di trattamento o la c.d. parità delle armi, ovvero degli strumenti giuridici sostanziali e processuali di cui devono godere gli operatori del mercato, costituisce, come ribadito costantemente dalla Corte di Giustizia, uno dei pilastri della costruzione comunitaria, come dimostra la stessa scelta di armonizzazione di interi ambiti materiali delle discipline nazionali, così come di ravvicinamento delle discipline nazionali (v., da ultimo, CORTE DI GIUSTIZIA CE-UE – Sentenza del 14 marzo 2018, n. C-482/16).
D'altronde, il processo di integrazione europea ha portato con sé l'obbligo, per i singoli Stati membri, di fare propri i principi della c.d. "Costituzione economica europea", primo fra tutti quello di "un'economia di mercato aperto e in libera concorrenza"[12].

Tale principio, cosi come quello di necessaria massima concorrenzialità del mercato, ammettono le sole deroghe consentite dai cd. motivi imperativi di interesse generale. Motivi, spesso identificati con il superiore interesse nazionale alla conservazione dei valori della sicurezza e dell'ordine pubblico, o consistenti in altra finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale.

Limite connaturato a quello di parità di trattamento è quello di proporzionalità, per cui finalità legittime dello Stato nazionale, valutate come meritevoli dal diritto comunitario, possono giustificare una differenziazione del trattamento giuridico, purchè tale scelta normativa sia necessaria per il conseguimento di tale finalità, così come idonea e proporzionata all'obiettivo di interesse generale da raggiungere. Tali condizioni, in verità, non sono ravvisabili nella fattispecie concreta. In conseguenza della anticomunitarietà della norma, se ne imporrebbe la diretta disapplicazione in virtù della diretta applicabilità, nel nostro ordinamento, dei principi eurounitari summenzionati[13]. Ciò, rimanendo impregiudicata la possibilità, per fini di certezza giuridica, di sollevare la questione di legittimità costituzionale della normativa per violazione dell'art. 117 cost, nella pare in cui impone a tutti gli organi statali, compresi quelli con potestà legislativa, di osservare la normativa sovranazionale, di fonte comunitaria.

[12] V, *expressim,* A. COIANTE, *Le 'potenzialità concorrenziali nascoste' dell'art. 41 della Costituzione, in federalismi.it*
[13] V., in generale, GIANLUCA GRASSO *La disapplicazione della norma interna contrastante con le sentenze della Corte di giustizia dell'UE.*

6

Carla Rizzo

Agidae Opera - Consulenza normativa e gestione del personale

Legge Bilancio 2021: novità in tema di lavoro, tra eccezionalità delle previsioni e rischi di incostituzionalità

Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore la Legge di Bilancio 2021 e il decreto legge 31 dicembre 2020, n. 182 di rettifica dell'articolo 1, comma 8.
Il provvedimento è composto da 20 articoli, ma la disposizione principale è l'art. 1, costituito da ben 1150 commi. In attesa dei decreti attuativi e dell'autorizzazione della Commissione UE, alla cui valutazione favorevole sono subordinate molte delle agevolazioni previste, si segnalano le principali misure introdotte.

Il rifinanziamento per ulteriori 12 settimane della Cassa Integrazione con causale Covid[1].
Confermando la primazia e la centralità, nelle politiche sociali e lavoristiche, della cassa integrazione rispetto al resto degli ammortizzatori sociali, i datori di lavoro possono presentare domanda di concessione della cassa integrazione ordinaria, dell'assegno ordinario e della cassa integrazione in deroga per una durata massima di ulteriori dodici settimane.
Le dodici settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, e nel periodo compreso **tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga.**

[1] V. in relazione all'atteggiarsi dell'istituto *de quo* in tempo di pandemia: G. Ilias Vigliotti, Note sulla Cassa integrazione in deroga al tempo del diritto emergenziale sulla rivista telematica *Giustiziacivile.it*; A. DI STASI, *Ammortizzatori sociali e solidarietà post-industriale*, Torino, 2014.; D. GAROFALO, *Gli ammortizzatori sociali in deroga*, Milano, 2010; ID., *Welfare, promozione dell'occupazione e neoregionalismo*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2009, 635 ss.; F. LISO, *Percorsi evolutivi ed incerte prospettive di riforma*, in P. CURZIO (a cura di), *Ammortizzatori sociali. Regole, deroghe, prospettive*, cit., 11 ss.; R. PESSI, *Gli ammortizzatori sociali in deroga: persistenza o fine del modello assicurativo?*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2010, 325 ss.; F. SANTONI, *Ammortizzatori sociali in deroga e canale bilaterale*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu*, III, Napoli, 2011, 1259 ss.; M. TIRABOSCHI, *L'evoluzione della normativa sugli ammortizzatori sociali tra emergenza e ricerca di una logica di sistema*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, 331 ss.

Tali benefici sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza alla data di entrata in vigore della presente legge. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'art. 12 del Decreto Ristori (DL 137/2020, convertito) collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane aggiuntive previste. (commi 300-306). Dunque il legislatore ha voluto prevedere nuove settimane di ammortizzatori sociali che si aggiungono a quelle già previste negli scorsi mesi da inizio pandemia e a libera fruizione, ossia **senza richiedere contributi addizionali a carico del datore di lavoro** (previsto invece per le cosiddette "ulteriori 9 settimane con fatturato" di cui al DL Agosto 104/2020)[2].
Esiste profonda incertezza, in via interpretativa, in relazione ai rapporti fra la misura, prevista dalla normativa emergenziale e la disciplina della CIG in deroga tradizionale. Secondo la tesi che propende per una integrazione della normativa più recente da parte di tale ultima, "*la disciplina previgente si farebbe carico, così, di* ***completare l'impianto funzionale dell'istituto****, fornendo ai destinatari indicazioni essenziali sulle modalità di godimento del trattamento"*[3]. Peraltro, condivisibilmente, è stato sostenuto che "la **natura eccezionale e residuale"** che connota la Cassa integrazione cd. "in deroga", a prescindere dall'operatività o meno, in funzione integrativa, delle regole tipiche della disciplina pre-emergenziale, potrebbe essere considerata una risorsa da utilizzarsi secondo la logica dell'*extrema ratio* e della residualità.
Dunque, ai fini del ricorso alla stessa, il datore di lavoro avrebbe, comunque, l'onere "del previo esaurimento delle ferie pregresse dei lavoratori, così da garantire la sua

---

[2] *" 300. I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica daCOVID-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e del trattamento di integrazione salariale 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, per una durata massima di dodici settimane. Le dodici settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga. Con riferimento a tali periodi, le predette dodici settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID- 19. I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle dodici settimane del presente comma.*

……

305. I benefici di cui ai commi da 299 a 314 del presente articolo sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza alla data di entrata in vigore della presente legge.
306. Ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui al comma 300, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.
307. I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui ai commi da 299 a 314 del presente articolo.

[3] Cfr. G. Ilias Vigliotti, cit.

applicazione a quei soli datori di lavoro che versino effettivamente in condizioni estreme, cioè che abbiamo esaurito ogni mezzo per far fronte alla situazione straordinaria di crisi"[4].
Secondo una diversa opzione esegetica la CIG in deroga costituirebbe un istituto del tutto nuovo e avulso dal modello tradizionale, insuscettibile di operazioni di eterointegrazione, in sede interpretativa. E ciò sia per i contenuti, spesso, delineati dal legislatore in modo diverso dal modello tradizionale, a dimostrazione della volontà del legislatore di dotare l'istituto di un suo preciso statuto normativo, sia per il dato testuale "negativo". Infatti, l'art. 22 del DLgvo n. 18 del 2020, sulla *Cassa in deroga*, non richiama, in alcun modo, la disciplina generale vigente. D'altronde, se nella Cassa in deroga "classica", i criteri di riconoscimento del trattamento sono preordinati a "***razionalizzare l'allocazione delle risorse*"**, nell'ambito della normativa emergenziale, i capitoli di spesa sottendono "*logiche differenti, che vanno ben oltre i vincoli finanziari imposti dalla stretta condizionalità interna ed euro-unitaria*"[5]. D'altronde, come autorevolmente sostenuto, "*l'ammortizzatore in deroga, tradizionalmente in equilibrio tra eccezionalità e sostenibilità finanziaria della misura, sarebbe dunque utilizzato dal Legislatore dell'emergenza in maniera da preferire la prima istanza, nell'ottica di un* ***superamento rapido, ampio, effettivo*** *della situazione di criticità*"[6].

1) **Proroga per il 2021 e 2022** dei trattamenti **straordinari di integrazione salariale in caso di cessazione attività produttiva per crisi aziendale**, e per un periodo massimo di 12 mesi, finalizzato alla gestione degli esuberi di personale. (comma 278-279)[7].

2) **Esonero contributivo per i datori di lavoro che non fanno richiesta di trattamenti di integrazione salariale.** In una logica di *favor* per le imprese attinte dalla crisi economica sociale ingenerata dalla pandemia, i datori di lavoro privati - con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche - sono beneficiari dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. L'efficacia della presente previsione è subordinata ad autorizzazione della Commissione Europea. (commi 306-308). E' evidente l'intento di compensare, secondo un criterio essenzialmente equitativo e

[4] Cfr. G. Ilias Vigliotti, cit.
[5] Cfr. G. Ilias Vigliotti, cit.
[6] Cfr. G. Ilias Vigliotti, cit.
[7] *278. È prorogato per gli anni 2021 e 2022 il trattamento di sostegno del reddito di cui all'articolo 44 del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130, per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di dodici mesi e nel limite di spesa di 200 milioni di euro per l'anno 2021 e di 50 milioni di euro per l'anno 2022.*

di giustizia sostanziale, la mancata (eventuale) fruizione della integrazione salariale, con un'utilità economica equipollente[8].

3) l comma 279 interviene spostando fino al **31.03.2021** il termine per il **rinnovo e la proroga dei contratti a termine** senza causali. E' evidente che il legislatore abbia voluto riconoscere alla perdurante situazione di crisi economica, consequenziale alla diffusione della pandemia, la veste di ragione sufficiente a introdurre una deroga rispetto al principio di "necessaria giustificazione" e, al contempo, di eccezionalità della previsione di un termine finale e, dunque, di un *dies ad quem,* al rapporto di lavoro. Si dilatano, dunque, le maglie dell'autonomia organizzativa e negoziale del datore di lavoro che può risultare, particolarmente, favorito – in questa particolare contingenza storica - dalla possibilità di un più ampio ricorso allo schema del lavoro a tempo determinato.

In particolare, si introduce *ex lege* una sospensione degli obblighi che contemplano il vincolo di inserire, nel contratto individuale di lavoro, una causale che giustifichi l'assunzione del lavoratore a termine, in applicazione del principio di cui all'articolo 1, del decreto legislativo n. 81/2015, che stabilisce: "*Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*" e, dunque, indirettamente, ponendo dei limiti all'utilizzo delle altre tipologie contrattuali, tra cui proprio il contratto a tempo determinato, anche in somministrazione[9].

Si è evidenziato come, nell'ipotesi di primo contratto a tempo determinato, di durata superiore ai 12 mesi, deve essere prevista, in ogni caso, la motivazione per la quale l'azienda si è determinata alla stipulazione del contratto stesso. Infatti, la "norma agevolante è prescritta esclusivamente in caso di rinnovo (secondo o successivo contratto a termine con quel determinato lavoratore) ovvero in caso di proroga (continuazione del contratto stipulato tra le parti oltre la data inizialmente fissata come scadenza del rapporto di lavoro)"[10].

Si tratta dei contratti a tempo determinato rinnovati o prorogati per un periodo massimo di 12 mesi (fermo restando il limite dei ventiquattro mesi complessivi) e per una sola volta anche senza dover inserire una delle causali individuate dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti;
- altre esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'ordinaria attività.

---

[8] ***306.*** *Ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui al comma 300, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.*

[9] V., sul tema, R. Camera, *Contratti di lavoro a termine: rinnovi e proroghe acausali fino al 31 marzo 2021, in Ipsoa.it;* la legge di bilancio 2021 recita testualmente*: **279.** All'articolo 93 del decreto-legge 19maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, al comma 1, le parole: « 31 dicembre 2020 » sono sostituite dalle seguenti: « 31 marzo 2021 ».*

[10] V., sul tema, R. Camera, *cit*.

4) **Blocco dei licenziamenti, esteso fino al 31 marzo 2021**. L'ordinaria libertà dell'imprenditore di recedere dal contratto di lavoro[11], nei casi e modi previsti dalla legge, con conseguente estinzione unilaterale del rapporto, viene eccezionalmente compressa dal legislatore, anche in tal caso, in virtù di una crisi sotto il profilo sia della salute collettiva, sia della tenuta del sistema economico. Crisi, dunque - sistemica e connotata da una pluralità di piani di incidenza - che, taluni interpreti, hanno ricondotto allo stato di necessità, quale autonoma fonte del diritto.

In particolare, sono sospesi i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e quelli collettivi, anche in corso, in conseguenza della concessione di un ulteriore periodo massimo di dodici settimane di trattamenti di integrazione salariale. Si tratta del divieto di licenziamento per motivi economici e, in particolare, è precluso l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 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. Fino alla medesima data, 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'art. 3 della legge n. 604/1966 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge. Le sospensioni e le preclusioni di cui sopra 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 o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 Cod. Civ., o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Con questa previsione si ritorna al blocco dei licenziamenti a data fissa, superando il cosiddetto blocco a termine mobile di cui al DL 104/2020 , art. 14, il quale subordinava la possibilità di deroga al divieto di licenziamento all'integrale fruizione dei nuovi trattamenti di integrazione salariale emergenziali o, in alternativa, alla scelta opzionale di fruizione dell'esonero contributivo INPS per 4 mesi consentendo di operare il licenziamento solo esaurite le due opzioni alternative.

Invero, la misura, già prevista dalla normativa emergenziale, e, in particolare, dal decreto Cura Italia, è stata sospettata di incostituzionalità[12] "*solo se avesse introdotto una*

[11] In tema di licenziamenti collettivi: G. GAMBACCIANI, *Impresa e lavoro: il nuovo bilanciamento nei licenziamenti collettivi*, Roma, 2017; In materia di licenziamento per g.m.o.; M.N. BETTINI (a cura di), *La nozione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo fra tutela del lavoratore e ragioni d'impresa*, Napoli, 2017. A. PERULLI (a cura di), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, Torino, 2017; M. FERRARESI, *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Dalla **legge 604 del 1966** al contratto a tutele crescenti*, Torino, 2016.

[12] Quanto alle interrelazioni logiche e sistematiche fra la disciplina dei licenziamenti e l'**art. 41 Costituzione**: v., in generale, G. PERA, *La rilevanza dell'interesse dell'impresa nella motivazione dei licenziamenti*, in A. ARANGUREN-E. AUTERI-G. BRANCA-P. FANFANI-R. FLAMMIA-G. MAZZONI-M. PAPALEONI-G. PERA-V. SIMI, *La riduzione del personale e la Cassa Integrazione Guadagni*, Milano, 1980, 22.; G. DE SIMONE, *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: l'instabile equilibrio tra le ragioni dell'impresa e i diritti dei lavoratori*, in AA.VV., *I licenziamenti individuali*,

interruzione ad libitum dei licenziamenti economici, ma così non è, poiché la norma – quella del decreto Cura Italia – (era) chiara nel sospendere le procedure all'interno di un arco temporale circoscritto al 17 maggio 2020"[13].
La legge – si è detto - avrebbe avuto natura «*transitoria, provvisoria ed eccezionale*», "volta a regolare una particolare situazione di emergenza ed a tutelare anche l'interesse dei lavoratori e dei datori di lavoro"[14].
Il Decreto, infatti, ha sospeso la facoltà di licenziare, concedendo, al contempo, anche gli ammortizzatori sociali finalizzati a impedire o limitare il rischio di fallimento delle imprese: "la libertà datoriale viene in questo caso controbilanciata dalla possibilità di ricorrere alla Cassa integrazione".[15]
Al contrario, l'eventuale protrarsi di tale sospensione e lo snaturamento della eccezionalità della misura che fosse divenuta da transitoria e circoscritta temporalmente, regola di più ampio respiro temporale, avrebbe potuto alimentare l'incostituzionalità della norma, per contrasto con la libertà di impresa ex art. 41 Cost[16]. In ciò, essendo destinata a seguire le sorti del provvedimento di proroga della nota legge Vigorelli del '59, in materia di contrattazione collettiva e che attribuiva ai sindacati la possibilità di introdurre contratti collettivi con efficacia *erga omnes*, pur in assenza del meccanismo prefigurato da una legge che desse attuazione dei principi di cui all'**art. 39 della Costituzione**[17].
Ciò, è quanto sembra accadere con la legge di bilancio 2021, ma, invero, la prevista limitazione temporale della misura dovrebbe indurre a scongiurare questo rischio.

Degne di considerazione sono poi ulteriori misure quali:

5) L'introduzione dell'**assegno unico** per le famiglie (a partire dal 1° luglio 2021), esteso anche ai lavoratori autonomi e agli incapienti come sostegno economico per le famiglie con figli a carico fino a 21 anni di età;

6) la proroga al **31 dicembre 2029 del *bonus decontribuzione SUD***.
Si tratta dell'agevolazione già prevista dall'art. 27 del DL 104/2020, per incentivare le assunzioni al SUD**,** che prevede uno sgravio sui contributi dei lavoratori a favore dei datori di lavoro, stabilito in modo graduale e decrescente (con importo pari al 30% al 31 dicembre 2025, per poi scendere al 20% per il 2026 e il 2027, e al 10% per il 2028 e il 2029). Detta agevolazione è tuttavia stata espressamente ed immotivatamente **esclusa**, tra l'altro, nei confronti degli enti ecclesiastici. La sua efficacia è, comunque, subordinata ad autorizzazione della Commissione Europea (commi 161-165), che in data 18/02/2021 ha autorizzato le suddette agevolazioni ***fino al 31/12/2021***. Occorrerà quindi attendere ulteriori deliberazioni per quanto concerne gli anni successivi. Ciò, ovviamente, per la sua

in *Quaderni dir. lav. rel. ind.*, 2002, n. 26; S. BRUN, *Il licenziamento economico tra esigenze dell'impresa e interesse alla stabilità*, Padova, 2012.

[13] V., P. Iervolino**,** *Sospensione (rectius nullità) dei licenziamenti economici per il COVID – 19 e dubbi di legittimità costituzionale*, in *Giustiziacivile.it*
[14] V., P. Iervolino**,** *cit.*
[15] V., P. Iervolino**,** ***cit.***
[16] V., P. Iervolino, *cit.*
[17] V., P. Iervolino, *cit.*

astratta idoneità a porsi quale forma di aiuto alle imprese, in contrasto con la disciplina concorrenziale, ispirata alla c.d. par condicio degli operatori economici[18].

7) Il nuovo **bonus per assumere donne**, con sgravi nella misura del 100% (e nel limite massimo di 6000 euro annui) dei contributi dovuti dal datore di lavoro per le assunzioni di donne effettuate nel biennio 2021-2022, in caso di incremento occupazionale netto. Anche in tal caso, per la sua possibile incidenza sulla dinamica concorrenziale, l'efficacia di tale misura è subordinata ad autorizzazione della Commissione Europea. (commi 16-19)[19].

Si tratta di un esonero contributivo totale della contribuzione a proprio carico per i datori di lavoro che assumeranno donne prive di un lavoro regolarmente retribuito nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 ed il 31 dicembre 2022. La legge di Bilancio 2021 ***raddoppia lo sgravio contributivo***, già previsto nei commi da 9 a 11 dell'art. 4 della legge Fornero (legge n. 92/2012), fino alla misura del 100% e nel limite massimo di importo annuo pari a 6.000 euro. Tale somma si riferisce alla contribuzione a carico dei datori di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e dovrebbe escludere, come per altri benefici:
a) I premi ed i contributi INAIL;
b) Il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c. (art. 1, comma 755 della legge n. 296/2006);
c) Il contributo, ove dovuto, ai fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.L.vo n. 148/2015;
d) Il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000;
e) Il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;

---

[18] ***161***. *Al fine di contenere il perdurare degli effetti straordinari sull'occupazione, determinati dall'epidemia di COVID-19 in aree caratterizzate da grave situazione di disagio socio-economico, e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, l'esonero contributivo di cui all'articolo 27, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, si applica* ***fino al 31 dicembre 2029****, modulato come segue: a) in misura pari al 30 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;b) in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027; c) in misura pari al 10 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.*
162. ***L'agevolazione di cui al comma 161 non si applica****:*
a) agli enti pubblici economici;
b) agli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;
c) agli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
……
h) agli enti morali;
i) agli enti ecclesiastici.

[19] *"16. Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, in via sperimentale, l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.*

f) Le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (circolare n. 40/2018).
Le assunzioni, in mancanza di una indicazione specifica del Legislatore, potranno essere a tempo indeterminato, determinato e con modalità di tempo parziale, ma anche dopo l'instaurazione del vincolo associativo seguito da un rapporto di lavoro subordinato nelle cooperative di produzione e lavoro, secondo la previsione dell'art. 1, comma 3, del D.L.vo n. 142/2001.
Il beneficio è, altresì, riconosciuto anche in caso di assunzione a scopo di somministrazione.
La durata dell'agevolazione è al massimo di 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato, estesa fino a 18 mesi nel caso in cui il rapporto venga trasformato a tempo indeterminato. Nel caso in cui lo stesso sia, sin dall'inizio, a tempo indeterminato l'incentivo viene previsto per i complessivi 18 mesi. In caso di assunzione a tempo parziale, le agevolazioni sono riproporzionate.
Condizione di riconoscimento dello sgravio contributivo, è che l'assunzione comporti un incremento netto del numero dei lavoratori dipendenti dal datore di lavoro, rispetto alla media dei 12 mesi antecedenti. Detta condizione comporta che il calcolo dell'incremento vada effettuato mensilmente avendo quale parametro di riferimento il numero dei lavoratori equivalenti al tempo pieno. Inoltre l'incremento va valutato avendo presente anche il concetto di *"impresa unica"* (ossia, imprese collegate secondo casistiche diverse) al quale si riferisce l'art. 2, paragrafo 2, del Regolamento n. 1408/2013, richiamato anche dall'art. 31, comma 1, lettera f), del D.Lgv n. 150/2015. Ossia l'incremento va considerato al netto delle diminuzioni del numero dei dipendenti verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso proprietario. Sono esclusi dal computo della media i dipendenti che non sono più al lavoro per:

- *Dimissioni volontarie;*
- *Invalidità;*
- *Pensionamento per raggiunti limiti di età;*
- *Riduzione volontaria dell'orario di lavoro;*
- *Licenziamento* per giusta causa.

Il Ministero del Lavoro nel 2014, con l'interpello n. 34 del 17 dicembre 2014, ha chiarito che se il requisito occupazionale non è dimostrabile per tutti i singoli mesi di godimento e tuttavia il datore lo ha usufruito, le quote eventualmente già godute dal datore di lavoro saranno comunque recuperate in quanto lo sgravio non poteva essere riconosciuto.

In merito ai requisiti delle lavoratrici, in linea con quanto disposto nella legge n. 92/2012, le donne dovrebbero essere prive di un lavoro regolarmente retribuito:

- da almeno 6 mesi, se residenti in Regioni ammissibili al finanziamento nell'ambito dei Fondi strutturali o, in alternativa, essere assunte per una professione o in un settore economico caratterizzato da una forte disparità occupazionale di genere. Tale ultimo requisito viene determinato, annualmente, con un D.M. del Ministro del Lavoro. Per il 2021 i settori sono stati individuati con D.M. n. 234 del 16 ottobre 2020;

- Da almeno 24 mesi, ovunque residenti.
  La specificazione del concetto di essere "*prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi*" è fornita sia dall'art. 2, punto 4, lettera f) del Regolamento n. 651/2014 che dal D.M. 17 ottobre 2017 del Ministro del Lavoro e fa riferimento non solo alle donne in stato di disoccupazione, ma anche quelle che in tale arco temporale non abbiano comunque avuto un rapporto di lavoro subordinato o altra attività lavorativa autonoma da cui gli sia derivato un reddito che per le prestazioni subordinate non è superiore agli 8.000 euro e per quelle autonome a 4.800 euro.
  Per quel che concerne il requisito della residenza, in passato, si è fatto riferimento a quella effettiva, senza alcuna specificazione di durata temporale.

8) Sempre nella logica di favorire l'occupazione è previsto **il bonus occupazione giovani under 36 con decontribuzione** al **100%**, e nei limiti dei 6.000 euro annui, per 3 anni (36 mesi) dei contributi dovuti dai datori di lavoro. Il periodo di decontribuzione sale a 48 mesi per le assunzioni effettuate in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. L'esonero spetta solo in caso non si siano effettuati e non si proceda a licenziamenti per lavoratori con medesima qualifica. Dunque il già noto bonus under 35 ora viene riconosciuto per beneficiari fino al 36esimo anno di età[20].

9) E' incrementato da 7 a 10 giorni il **congedo obbligatorio di paternità** concesso al padre lavoratore dipendente per l'anno 2021 da fruire nei primi cinque mesi dalla nascita del figlio. (comma 363) [21]

10) Sono previste misure in favore dei **lavoratori fragili e con disabilità grave** (comma 481). Dispone il comma 481: " *Le disposizioni dell'articolo 26,commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, si applicano nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021*."

Infatti sono estese sino al 28 febbraio 2021 le misure a tutela dei lavoratori fragili e dei lavoratori con disabilità grave (di cui all'art. 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, in legge n. 27/2020, c.d. *Cura Italia*) con

---

[20] *10. Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente comma e dei commi da 11 a 15 del presente articolo non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.*

[21] *363. Al comma 354 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, sono apportate le seguenti modificazioni:*
a) al primo periodo, le parole: « anche per gli anni 2017, 2018, 2019 e 2020 » sono sostituite dalle seguenti: « anche per gli anni 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021 »;
b) al secondo periodo, le parole: « e a sette giorni per l'anno 2020 » sono sostituite dalle seguenti: « , a sette giorni per l'anno 2020 e a dieci giorni per l'anno 2021 »;
c) al terzo periodo, le parole: « Per gli anni 2018, 2019 e 2020 » sono sostituite dalle seguenti: « Per gli anni 2018, 2019, 2020 e 2021

equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero e previsione dell'esercizio dell'attività lavorativa in *smartworking* anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto. Si tratta di una misura, in stretta connessione con l'avvenuta adozione, nel 2018, del Codice del Terzo Settore, sintomatica, come tal ultimo, di una rinnovata sensibilità per le disabilità umane e della esigenza di un'adeguata tutela ordinamentale che sia coerente con il principio di solidarietà e con quello c.d. personalistico che informa, come evidenziato da autorevole dottrina, l'intera architettura costituzionale.

11) Il comma 345 estende fino al 2023 la possibilità per i lavoratori interessati da eccedenze di personale di accedere al pensionamento anticipato (c.d. **isopensione)** qualora raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento nei 7 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro[22].

12) Infine, ma non meno rilevante, occorre menzionare il capitolo **anzianità per Part Time verticale e ciclico,** per cui vengono resi utili, ai fini del calcolo e del diritto alla pensione, anche i periodi di inattività del lavoratore. Il comma 350, infatti, stabilisce che nel contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e ciclico anche le settimane non interessate da attività lavorativa sono da includere nel computo dell'anzianità utile ai fini del diritto al trattamento pensionistico. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima del 1° gennaio 2021, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione. I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della presente disposizione non possono avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della stessa.
Dispone testualmente il comma 350: *"Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima della data di entrata in vigore della presente legge, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione. I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della presente disposizione non possono avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della stessa."*

[22] ***345***. *All'articolo 1, comma 160, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, le parole:« 2018-2020 » sono sostituite dalle seguenti: « 2018-2023 ».*

Quest'ultima previsione è un'assoluta novità e in quanto volta a produrre l'attesa parificazione dell'anzianità lavorativa per i lavoratori a tempo parziale, che sia verticale o orizzontale, ai fini pensionistici.

Il riconoscimento pieno dell'anzianità lavorativa ai fini della pensione per i lavoratori in part time verticale ciclico del settore privato, infatti, recepisce l'indirizzo giurisprudenziale costante, in base al quale *anche le settimane non lavorate sono da includere nel computo dell'anzianità utile ai fini del diritto al trattamento pensionistico*. Va sottolineato che si parla di requisiti temporali e non di importi contributivi; infatti la *ratio legis* è quella di consentire, ad esempio, che un lavoratore con 40 anni di servizio part time ciclico verticale abbia lo stesso diritto ad accedere alla pensione del lavoratore con 40 anni di part time orizzontale, entrambi con lo stesso assegno pensionistico, ridotto rispetto ad un tempo pieno. Dunque si prevede una n**uova modalità di calcolo dell'anzianità di contribuzione pensionistica per i titolari di contratti di lavoro a tempo parziale verticale ciclici,** (ossia coloro che prestano servizio in alcuni giorni a tempo pieno e mentre in altri non lavorano per niente).

L'Inps, nell'elaborazione delle proprie circolari, prevedeva**,** invece, **un trattamento differenziato tra i lavoratori che effettuavano il part time verticale ciclico e quelli che effettuavano il part time orizzontale,** riconoscendo a questi ultimi l'intero periodo di anzianità contributiva, anche se per importi ridotti, ed ai primi la sola anzianità relativa ai periodi lavorati, con conseguente allontanamento del momento di accesso alla pensione, sulla base della normativa vigente art. 7 comma 1 L. 638/83, e relativa circolare INPS di chiarimenti del 1986[23].
L'intervento normativo non concerne i dipendenti pubblici**,** per i quali gli anni di servizio ad orario ridotto erano già considerati comunque utili per intero ai fini della pensione. Si è, dunque, provveduto ad eliminare un'ingiustificata disparità di trattamento fra lavoro pubblico e privato, foriera di censure di incostituzionalità sotto il profilo del rispetto del principio di eguaglianza e di ragionevolezza ex art. 3 Cost.

Già nel mese di aprile 2019 il Parlamento Europeo aveva pubblicato la petizione presentata nel 2018 dalla Fisascat Cisl (la petizione n° 0983/2018) che chiedeva per i lavoratori in part time verticale ciclico il riconoscimento dell'anzianità contributiva per tutte le 52 settimane dell'anno, a prescindere dai periodi per i quali sono versati i contributi, e dunque per la tutela dei diritti previdenziali dei lavoratori interessati.

[23] *Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima della data di entrata in vigore della presente legge, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione. I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della presente disposizione non possono avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della stessa.*

Si evidenziava anche il costoso contenzioso legale[24] (per la collettività, per gli uffici che amministrano la giustizia e per i privati) che ne scaturiva, perché poi, nel silenzio del Legislatore e del Ministero del lavoro, le decisioni della Corte di Cassazione finivano per riconoscere regolarmente questo diritto nei ricorsi presentati dai lavoratori. La stessa Corte di Giustizia Europea già nel 2010 si era espressa positivamente circa la parificazione del trattamento previdenziale tra part time orizzontale e part time verticale, e aveva affermato che non ci può essere discriminazione tra part-time verticale (lavoro concentrato in alcuni mesi) e orizzontale (poche ore tutti i giorni dell'anno), a parità di tempo lavorato. La Corte ha giudicato la disciplina italiana sul trattamento pensionistico prevista per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico deteriore rispetto a quelle concernenti gli altri lavoratori. Secondo la Corte**, il principio di non discriminazione** (e di parità di trattamento) scaturente dalla Direttiva n. 97/81, che l'Italia ha fatto propria con il D.L.vo n. 61/2000, fa sì che l'anzianità contributiva necessaria per l'individuazione della data relativa al diritto della pensione debba essere calcolata, per chi è a tempo parziale, come se avesse lavorato a tempo pieno. Da ciò discende che debbano essere prese in considerazione, in via integrale, anche periodi di non lavoro.

Nei ricorsi l'INPS risultava sempre soccombente e poi lasciava scadere i termini di impugnazione delle sentenze (in considerazione del fatto che la sentenza UE è pur sempre una norma primaria cui anche la Cassazione si adeguava).

Viene quindi esteso anche ai lavoratori impiegati nel settore privato il meccanismo già applicato per il pubblico impiego e il numero delle settimane da considerare ai fini previdenziali viene determinato **in rapporto al totale dei contributi annuale al minimale contributivo stabilito.** Detta previsione riguarda **a**nche i contratti di part-time verticale già conclusi alla data di entrata in vigore della manovra, prima del 31 dicembre 2020 (in questo caso, però, il riconoscimento dei periodi non lavorati ai fini della pensione avviene previa domanda all'INPS corredata da idonea documentazione) e non anche quelli con "*decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della stessa"*.

Sono diversi, in conclusione, nella Legge di Bilancio 2021, gli interventi del Legislatore in materia di lavoro. Non è difficile comunque scorgere lo sforzo per favorire la condizione dei lavoratori anche affermando il principio di parità tra lavoratori del settore pubblico e quelli del settore privato, ma anche il tentativo di non appesantire in queste condizioni di difficoltà legate al periodo pandemico la situazione dei datori di lavoro attraverso meccanismi di decontribuzione, ammortizzatori sociali ordinari e/o in deroga, ecc.. Si attende ora l'emanazione di tutti i provvedimenti di attuazione per fare in modo che le speranze, anche se non eccessive, non rimangano tali.

[24] Cfr. Tribunale di Benevento, **sentenza n. 828/2019 del 21/06/2019,** che ha riconosciuto a due lavoratori della Ferrero l'anzianità contributiva completa di 52 settimane annue, per i periodi di part-time verticale ciclico, affermando che " *ai lavoratori occupati con part-time verticale ciclico, ai fini pensionistici, vanno inclusi nell'anzianità contributiva anche i periodi non lavorati".*

Sintesi delle disposizioni della Legge di Stabilità 2021 che interessano gli Istituti Agidae

*E' stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n.46 della Gazzetta Ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020, la Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (**Legge di Bilancio 2021**), entrata in vigore il 1 gennaio 2021. Riepiloghiamo le principali novità di carattere lavoristico, previdenziale e fiscale, che possono interessare gli Istituti associati AGIDAE.*

Art. 1 commi 10-19

Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato per giovani under 36 e donne

Viene modificato l'esonero contributivo previsto dall'art.1, commi 100-105 e 107 della Legge n.205/2017, per il biennio 2021-2022.

In particolare per le **nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato** effettuate nel biennio 2021-2022, è riconosciuto un esonero contributivo nella misura del **100%,** per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.
Per assunzioni in sedi produttive ubicate in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, l'esonero è esteso ad un periodo massimo di 48 mesi.
Analogo incentivo è previsto per l'assunzione di donne che comporti un incremento occupazionale netto.
Rimane confermata la condizione per cui il lavoratore non sia occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, con l'eccezione di eventuali periodi di apprendistato svolti presso altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporti a tempo indeterminato e la portabilità del residuo in caso di nuova assunzione a tempo indeterminato.

Per le assunzioni di **donne lavoratrici** effettuate nel biennio 2021-2022, in via sperimentale, l'esonero contributivo di cui all'art. 4, commi 9-11 della Legge 92/2021 è riconosciuto nella misura del **100%,** nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Art. 1 commi 23-26 **Conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia, nonché sostegno alle madri con figli disabili**	E' stato incrementato di 50 milioni di euro il Fondo finalizzato a sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto e a finanziare le associazioni che si occupano di assistenza psicologica in favore dei genitori che subiscono gravi disagi sociali e psicologici per la morte del figlio.
Art. 1 comma 279 **Rinnovo contratti a tempo determinato**	È prorogato **fino al 31 marzo 2021** il termine fino al quale i contratti a tempo determinato possono essere rinnovati o prorogati – per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta- **anche in assenza delle condizioni previste dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015:** – esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; – esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti; – altre esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'ordinaria attività.
Art. 1 commi 300-306 **Estensione dei trattamenti di integrazione salariale**	I datori di lavoro possono presentare domanda di concessione della cassa integrazione ordinaria, dell'assegno ordinario e della cassa integrazione in deroga per una durata massima di ulteriori **dodici settimane**. Le dodici settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di **assegno ordinario** e di cassa integrazione salariale in deroga. Tali benefici sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti **dopo il 25 marzo 2020** e in ogni caso in forza alla data di entrata in vigore della presente legge.
Art. 1 commi 306-308 **Esonero contributivo per i datori che non fanno richiesta di trattamenti di integrazione salariale**	Ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un ulteriore periodo massimo di **otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021**, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL.

Art. 1 commi 309-311 **Blocco dei licenziamenti**	E' stato esteso **al 31 marzo 2021** il divieto di licenziamento per motivi economici e, in particolare, è precluso l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 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. Fino alla medesima data, 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'art. 3 della legge n. 604/1966 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge. Le sospensioni e le preclusioni di cui sopra 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 o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 Cod. Civ., o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.
Art. 1 comma 363 **Congedo obbligatorio di paternità**	Incrementata a **10 giorni** la durata del congedo obbligatorio concesso al padre lavoratore dipendente per l'anno 2021 da fruire nei primi cinque mesi dalla nascita del figlio.
Art. 1 comma 481 **Misure a favore dei lavoratori fragili e con disabilità grave**	Sono estese sino al 28 febbraio 2021 le misure a tutela dei lavoratori fragili e dei lavoratori con disabilità grave (di cui all'art. 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, in legge n. 27/2020, c.d. Cura Italia) con equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero e previsione dell'esercizio dell'attività lavorativa in smartworking anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.
Art. 1 comma 514 **Contributo alle scuole paritarie che accolgono ragazzi disabili**	E' stato incrementato di **70 milioni di euro il contributo alle scuole paritarie,** previsto dalla legge n. 89 del 2016, in proporzione agli alunni con disabilità frequentanti. Il contributo annuo è di 94,3 milioni di euro per il 2021.

Art. 1 commi 1099-1100 **Anticipo utilizzo del credito d'imposta per adeguamento ambiente di lavoro**	Il credito d'imposta per gli interventi necessari a far rispettare le prescrizioni sanitarie e le misure di contenimento contro la diffusione del virus Covid 19 negli ambienti di lavoro (introdotto dal decreto legge n. 34/2020 convertito in legge n. 77/2020 (c.d. Rilancio) è utilizzabile dal 1° gennaio al 30 giugno 2021 e non per tutto l'anno 2021. La norma anticipa quindi il termine precedentemente previsto per esercitare l'opzione della cessione del credito (31 dicembre 2021) **al 30 giugno 2021.**
Art. 1 comma 1135 **Istituzione del fondo per il sostegno delle Associazioni del Terzo settore**	È istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri il Fondo per il sostegno delle associazioni del Terzo settore finalizzate a promuovere libertà femminile e di genere e le attività di prevenzione e contrasto delle forme di violenza e discriminazione fondate sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere e sulla disabilità, e a sostenere tali attività colpite dagli effetti negativi delle misure di contrasto all'epidemia di COVID-19.

8

Andrea Natalini, Andrea Sorrentino

La gestione del rischio emergenze da COVID-19 nel sistema di Gestione delle organizzazioni. Laboratorio applicativo online

Agiqualitas nelle giornate dal 27 al 30 dicembre 2020, con la collaborazione di Fondazione Agidae Labor, ha organizzato un corso di formazione e aggiornamento per implementare la conoscenza e la competenza sui seguenti temi:

- "*La Gestione del rischio emergenze da COVID-19 nel Sistema di Gestione delle organizzazioni*".

In coerenza con i precedenti interventi formativi condotti da Agiqualitas, il corso di fine anno ha avuto lo scopo di sviluppare tematiche e di fornire ulteriori esempi applicativi dei concetti espressi nel Campus AGIDAE online 2020[1].

L'emergenza epidemiologica che ha interessato il mondo intero, e le ricadute economiche provocate, hanno messo in evidenza l'esigenza per le organizzazioni di dotarsi di sistemi di gestione volti ad assicurare:

- la continuità operativa,
- reazioni/azioni tempestive e metodologiche,
- la tutela di tutti gli stakeholder (in special modo dipendenti, utenti e fornitori),
- il rispetto dei dati personali e la tutela della privacy,
- attenzione e tutela della responsabilità di chi è chiamato al governo e alla gestione delle attività.

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

[1] Corso di Formazione "Campus AGIDAE online 2020", 25-29 agosto 2020.

Il corso è stato dunque pensato per rispondere a tali esigenze: trasferire conoscenze e competenze necessarie per adeguare i sistemi di gestione al nuovo panorama delineato dall'emergenza epidemiologica secondo la logica del Total Quality Management e all'interno del modello Sistema Globale. Il focus dell'attività formativa laboratoriale si è focalizzato sull'analisi e integrazione del rischio sanitario – inteso come processo – all'interno di un Sistema di Gestione Qualità attraverso gli approcci, tecniche e risultati propri del modello AgiTQM©.

L'impatto del Coronavirus sul contesto delle organizzazioni

Un cambiamento che non ha avuto precedenti ma soprattuto nessun preavviso. La pandemia ha stravolto equilibri e ha portato gli istituti e le organizzazioni a confrontarsi in modo differente sul futuro. Tale prospettiva ha comportato una valutazione sulle proprie prestazioni: capire dove si stesse andando nel mare aperto dell'emergenza continua. Il Coronavirus ha costretto le organizzazioni a rivedere e migliorare alcuni processi/attività, sia per quanto riguarda i fattori tecnologici (Internet, portatili etc..) che procedurali (Protocolli Covid etc...). La norma UNI EN ISO 9001:2015, che è l'impalcatura principale dei nostri sistemi di gestione, parte da un'analisi preliminare: il concetto di "contesto". Viene riportato al paragrafo relativo al "Contesto dell'organizzazione" il seguente requisito:

"L'organizzazione deve determinare i fattori esterni e interni rilevanti per il suo contesto e che influenzano la sua capacità di conseguire i risultati attesi".

Durante il corso si è cercato di analizzare questa frase, che fino a pochi mesi fa sembrava sconosciuta ai più, ma che ora – alla luce del cambiamento in atto – assume una forma diversa ed una rilevanza notevole. Il **contesto esterno** con l'analisi dei fattori esterni (normativa, leggi, regolamenti, ecc.), il **contesto interno** con l'analisi dei fattori interni (organizzazione dell'ambiente di lavoro con la gestione degli spazi, distanziamento, limitazioni, protocolli interni sui fornitori ecc.), ma soprattutto le esigenze e aspettative delle parti, come ad esempio i genitori delle Scuole o gli ospiti della Case di riposo/Case per Ferie interessate, sono notevolmente mutate.

É stato quindi fondamentale rivedere l'approccio utilizzato fino ad ora, sebbene nel passato abbia comunque portato a dei risultati, ma che nel mutato contesto avrebbe creato dei potenziali rischi integrando alla casistica del contagio pandemico anche il rischio di chiusura dell'organizzazione.

La gestione del rischio nella UNI EN ISO 9001:2015: Il "Risk Based Thinking"

Sin da prima della sua pubblicazione, le commissioni ISO e gli esperti dei tavoli tecnici che hanno partecipato alla sua stesura, avevano indirizzato i propri lavori sulla nuova norma UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione per la Qualità – Requisiti" in un'ottica tale per cui dovesse necessariamente rappresentare uno strumento elastico e adattabile al nuovo mondo - sempre in continua evoluzione - per tutte le organizzazioni.

Il concetto di "rischio", nella visione proposta dalla UNI EN ISO 9001:2015, non è solamente una componente aggiuntiva del sistema di gestione qualità (SGQ) di un'organizzazione, ma una vera e propria forma mentis che si deve relazionare con gli approcci già presenti. Tutto questo viene sintetizzato da una locuzione che è il "Risk Based Thinking": in italiano approccio basato sul rischio. Il Risk Based Thinking, insieme all'Approccio per Processi e al ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act), costituisce uno dei pilastri sui quali devono essere instituiti e messi in atto tutti i futuri sistemi di gestione qualità. Tale approccio propone un modo di affrontare la gestione per la qualità, che si basa sulla capacità sia dell'organizzazione di assumere decisioni ad ogni bivio strategico e sia da parte di ciascun membro dell'organizzazione, di intraprendere azioni, nei vari processi interni, non in modo meccanico, ma come effetto di una valutazione razionale delle possibili conseguenze, opportunità e minacce (positive o negative), delle proprie scelte.

Il Risk Based Thinking è quindi, il tema trasversale e il principio guida della norma e si sostanzia in un approccio sistematico al rischio, inteso come l'incertezza associata al raggiungimento degli obiettivi che un'organizzazione necessariamente si pone nella propria attività. Se le precedenti versioni della ISO 9001 utilizzavano lo strumento dell'azione preventiva e quello dell'azione correttiva per la risoluzione di criticità manifestate nel sistema, la UNI EN ISO 9001:2015 evidenzia l'importanza di assicurare che i rischi siano riconosciuti, presi in esame e affrontati in ogni fase di attuazione del Sistema Gestione Qualità attraverso un vero e proprio atteggiamento mentale diffuso a tutti i livelli (Risk Based Thinking appunto) che renda traversale la modalità per la quale ciascuna funzione dell'organizzazione è in grado di prendere decisioni opportune e di intraprendere le azioni conseguenti.

Le modalità di gestione del rischio nel Sistema di Gestione dell'organizzazione

La doverosa implementazione di efficaci azioni a contrasto dell'emergenza COVID – 19 ha obbligato gli Istituti ad una repentina quanto difficoltosa riorganizzazione dei servizi, delle procedure ed istruzioni operative capaci di conciliare la tutela della salute di lavoratori ed utenti con la possibilità di continuare ad erogare i servizi didattici e socio assistenziali.

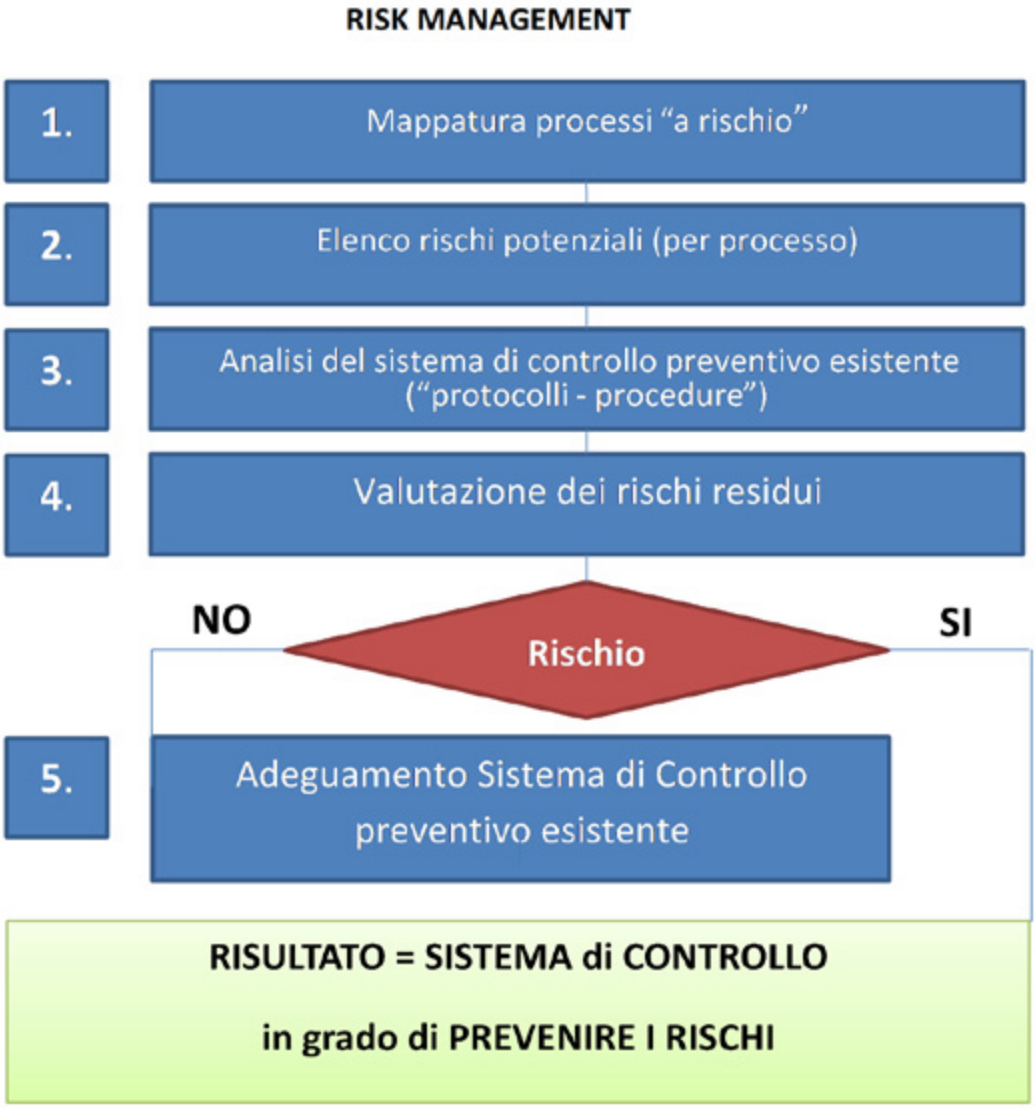
Si sarebbero potute applicare distintamente le direttive del Governo, INAIL, del CTS, dell'ISS e delle singole ASL, ma tutto ciò (come in alcuni casi è accaduto) rischiava di rivelarsi disarmonico e parzialmente efficace, se governato da una non corretta metodologia sistemica e soprattutto non contestualizzata alla realtà dell'Organizzazione.

L'approccio proposto nel laboratorio applicativo di Dicembre 2020 nella modalità di "Gestione del Rischio emergenze da Covid-19", getta le basi delle azioni a contenimento del rischio Covid nell'analisi del contesto e delle sue peculiarità. Parallelamente è ovviamente necessario acquisire tutte le informazioni, le indicazioni ed i protocolli stabiliti dagli organi competenti per implementare una corretta conoscenza del rischio biologico, delle caratteristiche dello stesso, delle modalità di trasmissione, dei DPI necessari e delle modalità di sanificazione. Il virtuoso approccio vede il considerare i processi e i sotto processi, ognuno dei quali con le sue criticità.

Il metodo FMEA[2] si presta in maniera particolarmente adatta all'uopo: nella sua schematizzazione semplice ed intuitiva ci permette di analizzare il rischio individuando criticamente le cause e gli effetti come impatto sull'organizzazione, ed inquadrandolo in una scala di pericolosità, sia per il personale coinvolto che per il mantenimento del servizio erogato. Identificati i processi, si vanno ad individuare le persone coinvolte e le loro caratteristiche rispetto alla problematica COVID-19; il fine primario di salvaguardia della Salute delle persone è accompagnato dal mantenimento dell'operatività nell'erogazione del servizio degli Istituti.

[2] "La FMEA (o Analisi dei modi e degli effetti dei guasti, dall'inglese Failure Mode and Effect Analysis) è una metodologia utilizzata per analizzare le modalità di guasto o di difetto di un processo, prodotto o sistema, analizzarne le cause e valutare quali sono gli effetti sull'intero sistema/impianto. Generalmente (ma non necessariamente) l'analisi è eseguita preventivamente e quindi si basa su considerazioni teoriche e non sperimentali" "FMEA" accesso 05 febbraio 2021, https://it.wikipedia.org/wiki/FMEA.

Concettualmente possiamo schematizzare il modus operandi in questa maniera:



In base a quello che è l'effettivo assetto organizzativo, vengono valorizzati gli elementi di probabilità, del conseguente danno e della possibilità di rilevamento come ulteriore qualifica del rischio.

La probabilità del rischio biologico COVID-19 è certamente subordinata al numero di individui in contesti e condizioni particolari, quali ad esempio la scuola ed i servizi socio assistenziali, che inevitabilmente portano più persone in presenza, se non in contatto diretto; il danno potenziale, sia alle persone che per il mantenimento dell'operatività degli istituti, è

indubbiamente severo; la possibilità di rilevamento dell'evento sentinella e la conseguente applicazione dei protocolli contenitivi si gioca sul senso di responsabilità dei singoli (utenti, genitori degli utenti e lavoratori) nei comportamenti, nel comunicare prontamente l'insorgenza dei sintomi ascrivibili al contagio e nel rispetto delle condizioni di salute per accedere alle strutture.

Il risultato conseguente rispetto ad un'opportuna scala valoriale, ne determina l'accettabilità oppure la pericolosità eccessiva. Questo processo assolve alla specifica indicazione degli Organi preposti (CTS, INAIL, ISS, ASL etc.) di analizzare la propria realtà prendendo consapevolezza delle aree critiche (punti di debolezza) per poter declinare in maniera consapevole ed efficace le istruzioni anti Covid.

Un'analisi critica e puntuale, determina conseguentemente le azioni organizzative, di formazione e tecnico-operative per disciplinare il processo e il comportamento dei soggetti interessati all'interno della struttura e nell'erogazione del servizio in generale.

Queste azioni, che si fondano sulle indicazioni degli Enti preposti, ed acquisiscono efficacia se opportunamente contestualizzate nell'analisi e nell'applicazione, devono veder indicati gli obiettivi che si vogliono traguardare, le tempistiche di attuazione, eventuali momenti di verifica intermedia, il personale interno coinvolto operativamente nell'applicazione e i responsabili del controllo e della verifica dell'efficacia.

Di fronte ad un rischio quale quello del virus SARS COV-2 l'azione consapevole, condivisa e partecipata di tutto il personale, accompagnata da un sistema di gestione organizzato e rispondente alle esigenze dell'Organizzazione, è e si dimostra vincente: sappiamo bene che la diffusione ed il contagio è determinato da fattori ascrivibili a un non rispetto del distanziamento, l'uso non corretto delle mascherine (banalmente tenute sotto il naso), e di mascherine non efficacemente protettive (quelle di "comunità", di stoffa per intenderci), la non accortezza nella sanificazione delle mani e la mancata/ non specifica sanificazione degli ambienti.

Se si pensa a quanto siano fondamentali ma anche di semplice applicazione le indicazioni di relazione tra le persone e nella gestione dei servizi, il tutto vede effettiva efficacia solo se governato da un sistema di gestione adattivo e prescrittivo delle necessità.

Fondamentali sono gli indicatori scelti per monitorare la validità delle azioni nel contenimento del rischio e nel raggiungimento, o meno, dei risultati attesi, nonché i momenti di monitoraggio intermedi, pianificati ed attuati.

L'attenzione sugli eventi sentinella (sintomatologie e positività acclarate) e l'applicazione puntuale quanto severa dei protocolli di gestione anti-COVID possono di fatto ridurre l'impatto sui lavoratori, utenti e sull'Organizzazione stessa nel suo complesso.

Un rischio per la salute e sicurezza sul lavoro, come sappiamo bene, non è mai escludibile o trascurabile, finché persiste la sorgente di pericolo (in questo caso il SARS COV 2).

Si può e si deve limitarne l'impatto, marginalizzando il rischio residuo, perimetrando l'effetto dell'incertezza.

Quest'ultima deve vedere la declinazione di ulteriori azioni ad eventuale contenimento (il famoso "piano B") in risposta all'emergenza e per attenuare ancora gli effetti residuali.
L'approccio sistemico che ci impone di affrontare il problema nella ricerca della sterilizzazione delle conseguenze, rende possibile un diverso punto di vista, capace di intravedere o individuare delle OPPORTUNITÀ, nonostante l'effettiva severità del pericolo.
Ad esempio gli Istituti scolastici e gli stessi lavoratori (insegnanti, educatrici e personale ATA) hanno dovuto ripensare al proprio modus operandi nell'ottica di una forte e repentina necessità tecnologica e riorganizzativa; questo ha sì comportato costi, difficoltà, e criticità importanti nella didattica, ma essendo l'unica strada percorribile alternativamente alla non possibile "didattica in presenza", ha stimolato, se non obbligato, a prendere in considerazione gli strumenti informatici, le piattaforme, le condivisioni in "Cloud"; tutti, indistintamente si sono dovuti, formare, aggiornare e prendere maggiore familiarità con attrezzature e tecnologie delle quali magari non si erano mai considerate le potenzialità in merito del supporto alla didattica. Il reinventarsi strumenti e metodologie per contenere gli effetti dei provvedimenti restrittivi, sull'apprendimento degli studenti ha rappresentato e rappresenta uno stimolo a tenere in considerazione ed utilizzare le potenzialità della tecnologia, ma anche la consapevolezza di dover acquisire o migliorare competenze in tale ambito perché necessario e non sufficiente.

Condizione obbligata, non certo di scelta, rispetto alla didattica in presenza, né tantomeno preferita; ma l'esperienza di azioni dinamiche di adattamento e la risposta armonica ed efficace al rischio, dovrà essere utilizzata per capire come poter in futuro, in assenza del COVID-19:

- sfruttare maggiormente le tecnologie nella didattica, pianificare formazioni ad hoc per permettere agli addetti ai lavori di avere la necessaria competenza informatica;
- Valorizzare l'analisi del contesto, la gestione sistemica e l'analisi del rischio e delle opportunità come utile approccio per generare azioni consapevoli ed efficaci;
- Acquisire una sistematica analisi dell'efficacia delle azioni nell'ottica del miglioramento continuo.

Conclusioni e Prospettive

La domanda che dobbiamo porci di fronte allo scenario mutato è: Quale insegnamento ci lascerà la gestione della pandemia da Covid-19? Sicuramente la consapevolezza di poter individuare i possibili rischi – insieme alle eventuali azioni per depotenziarli - in modo anticipato, valutandone il peso e l'impatto sulle nostre organizzazioni. Fondamentale diventa

dunque saper pianificare la risposta per non restare inermi e indifesi all'avanzare dell'evento destabilizzante e riuscire dunque a governare il cambiamento per garantire un successo durevole ed una continuità operativa dell'organizzazione. La norma UNI EN ISO 9001:2015, abbinata all'implementazione del modello AgiTQM©, rappresenta quindi uno strumento strategico per il mondo AGIDAE in quanto è strutturata per il raggiungimento di importanti obiettivi quali l'analisi dei processi, dei costi, del miglioramento delle performances aziendali e fornisce un modello organizzativo di base che può essere integrato con i requisiti specifici di altre norme di sistema.

Agiqualitas cercherà, attraverso la propria azione, di consolidare le gestioni delle opere e sarà impegnata con interventi tematici d'intervento nella Rivista Agidae, interventi formativi in forma laboratoriale che permettano di acquisire le conoscenze e le abilità necessarie a progettare applicare e gestire un Sistema di gestione caratterizzato dalla rispondenza ai requisiti delle norme cogenti e volontarie esistenti e di quelle future.

AGIDAE sALUS
SETTORE SOCIO-SANITARIO

AGIDAE SALUS SOCIO-SANITARIO
per i Dipendenti degli Enti Religiosi in attuazione
del **CCNL AGIDAE Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo**

Via Vincenzo Bellini, 14 - 00198 ROMA - Tel. 06 85457701
segreteria@agidaesalussociosanitario.life
www.agidaesalussociosanitario.life

Domande e risposte nell'ambito della gestione del personale

Agidae Opera risponde alle domande più ricorrenti nell'ambito della gestione e amministrazione del personale.

1. Domanda. *Esistono norme di legge che disciplinano le scelte del datore di lavoro su quali lavoratori lasciare in servizio e quali mettere in CIG/FIS?*

Risposta. No, solo il Datore di lavoro è responsabile dell'organizzazione del lavoro.

Attraverso gli Accordi sindacali del 19 marzo 2020, 5 maggio 2020, 7 settembre 2020, 9 dicembre 2020, sottoscritti dall'AGIDAE con le OO.SS. del settore Scuola sono state definite modalità di gestione degli ammortizzatori sociali. Gli Accordi sono consultabili sul sito AGIDAE nella sezione Atti Commissioni Paritetiche.

2. Domanda. *E' stato fatto un accordo tra AGIDAE e OO.SS. per la corretta maturazione delle ferie e tredicesima durante il periodo in cui si percepisce FIS?*

Risposta. Si. E' stato sottoscritto l'Accordo sindacale del **9 dicembre 2020** per regolamentare il ricorso alle prestazioni degli ammortizzatori sociali per il personale dipendente degli Istituti AGIDAE. Nello specifico, per i periodi di fruizione di FIS e/o CIGD **la tredicesima** viene calcolata: a) per i periodi a zero ore sulla integrazione del 10% della quota oraria del FIS spettante; b) per i periodi parzialmente lavorati,

sulla retribuzione delle ore effettivamente lavorate e sulla integrazione del 10% della quota oraria del FIS[1]

Quanto alle **ferie**, per i mesi in cui si è fatto ricorso all'assegno FIS o alla CIGD, le ferie maturano secondo il rateo di 2,75 giorni/mese, per i mesi in cui la retribuzione mensile netta è stata integrata al 100%. Diversamente, il rateo di 2,75 giorni/mese si riduce in proporzione per le ore mensilmente non lavorate poste a carico del FIS/CIGD.

3. Domanda. *Gli ANF (Assegni Familiari), si ricevono se si è in FIS?*

Risposta. Si, gli assegni del nucleo familiari sono dovuti sia in FIS che in Cassa integrazione in deroga.

In origine gli ANF non erano ritenuti compatibili col FIS. Successivamente il Decreto Rilancio ha esteso il diritto agli assegni familiari ai lavoratori percettori dell'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale FIS per causale Covid-19.

4. Domanda. *Nel caso di quarantena in isolamento domiciliare fiduciario, il docente può svolgere attività lavorativa attraverso didattica a distanza?*

Risposta. Si. E' previsto che il docente, eccetto il caso di equiparazione della quarantena alla malattia, disposta mediante provvedimento della ASL/ATS o attraverso certificazione del medico di base, debba svolgere regolare servizio mediante didattica a distanza sia nei confronti delle proprie classi in presenza, sia in DAD.

5. Domanda. *All'interno di un Istituto scolastico, la ridotta presenza degli alunni ha determinato la necessità di ridurre l'orario di lavoro agli addetti alle pulizie. E' possibile per il 2021 chiedere l'intervento del FIS? E se si, fino a quando?*

Risposta. Si, è prevista la possibilità di fare ricorso a nuovi trattamenti di integrazione salariale per fronteggiare la crisi occupazionale dovuta all'emergenza epidemiologica da Covid 19.

In particolare, la legge di Bilancio 2021 ha introdotto un ulteriore periodo di assegno ordinario FIS per ulteriori 12 settimane, nel periodo compreso tra il 1 gennaio 2021 e il 30 giugno 2021, a prescindere dal precedente utilizzo degli ammortizzatori sociali fino al 31 dicembre 2020.

Diversamente da quanto precedentemente stabilito dai decreti-legge n. 104/2020 e n. 137/2020, non é previsto l'obbligo, per il datore di lavoro che accede ai trattamenti di integrazione salariale (cassa integrazione ordinaria e in deroga e assegno ordinario) per le 12 settimane, del versamento del contributo addizionale.

Secondo la previsione contenuta nell'Accordo sindacale AGIDAE Scuola del 5 maggio 2020 in materia di ammortizzatori sociali, il Datore di lavoro: "*si impegna ad anticipare mensilmente l'assegno ordinario previsto.*

[1] Accordo Sindacale CCNL AGIDAE SCUOLA, sottoscritto il 7 settembre 2020. www.agidae.it

Ogni lavoratore deve essere preventivamente informato delle ore non lavorate per le quali il datore di lavoro chiede l'intervento del FIS/CIGD".

***6. Domanda**. E' necessario prorogare un contratto a termine avente scadenza 01/03/2021 per 12 mesi. L'Istituto può farlo senza necessità di alcuna motivazione?*

Risposta. Si. La legge di Bilancio 2021 ha prorogato il regime di maggiore flessibilità per i contratti a termine fino al 31 marzo 2021. I contratti a tempo determinato possono essere prorogati o rinnovati per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta anche in assenza delle condizioni previste dall'art. 19 comma 1, del D.Lgs. n.81/2015 (c.d causali) La durata massima del contratto è sempre di 24 mesi.

***7. Domanda.** In ragione della soppressione di una posizione lavorativa, l'Istituto deve licenziare un dipendente. Può avviare la procedura di licenziamento per g.m.o.?*

Risposta. No. E' stato esteso dalla Legge di Bilancio 2021 il blocco dei licenziamenti per motivi economici oltre ad essere precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui alla Legge 223/1991.

***8. Domanda.** L'Istituto vuole trasformare un contratto a tempo determinato di una ausiliaria in un rapporto a tempo indeterminato. E' possibile usufruire di agevolazioni di legge?*

Risposta. Si, la Legge di Bilancio 2021 prevede un esonero contributivo nella misura del 100% per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite di importo di 6.000 euro annui, se la dipendente ha una età inferiore ai 36 anni.

***9. Domanda.** Qualora il docente abbia una situazione di infezione Covid 19 conclamata, pur assentandosi dal lavoro, può svolgere il suo servizio mediante didattica a distanza?*

Risposta. No. Ai sensi dell'art. 26 comma 6 del D.L. 18/2020 *"Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica"*. In questo caso si pone in essere un ordinario trattamento di malattia a tutti gli effetti, con la sola emissione ed inoltro in modalità telematica (all'Ente Previdenziale) del certificato formulato dal medico curante.

***10. Domanda.** All'interno di una RSA è scoppiato un focolaio di infezione da Covid 19 e molti operatori socio assistenziali si sono contagiati. Quali adempimenti sono a carico del Datore di lavoro?*

Risposta. In questo caso, avvertito il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione della struttura* è opportuno, inoltre, contattare la ASL per eseguire un'inchiesta epidemiologica dalla quale si possa evincere la correlazione tra tutti i contagi verificatisi tra i dipendenti e l'ambiente di lavoro; successivamente, il medico certificatore provvederà a redigere apposita documentazione da inoltrare telematicamente all'INAIL. Il datore di lavoro (tramite il portale on line dell'Ente Previdenziale) effettuerà la denuncia di infortunio, per ogni singolo dipendente contagiato.

Federico Toson Marin
(Roma Oil Company srl)

Il futuro e l'energia.
Verso il nuovo Mercato Libero

Fine del mercato di Maggior Tutela, che succede?

Il mercato tutelato è il servizio di fornitura di luce e gas le cui condizioni contrattuali ed economiche vengono stabilite dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA). Il processo di liberalizzazione del mercato stabilito dall'Europa, si è prolungato in Italia, poiché il passaggio definitivo al libero è stato più volte rimandato dai vari Governi che si sono succeduti negli ultimi anni.

E' giunto il momento però, almeno per una parte delle utenze che ancora usufruiscono del regime di Maggior Tutela, di fare una scelta sul mercato libero, individuando il fornitore più consono alle proprie esigenze.

Dal 1° gennaio 2021 le Piccole imprese sono state obbligate al passaggio al Mercato Libero. Il superamento della Maggior Tutela riguarda solamente le Piccole Imprese, mentre le microimprese e i clienti domestici sono esclusi da questo passaggio (almeno nell'immediato).

I requisiti per le Piccole imprese che dovranno scegliere un fornitore nel mercato libero sono:

- un numero di dipendenti tra 10 e 50;
- un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo tra 2 e 10 milioni di euro;
- un punto di prelievo connesso in bassa tensione senza i precedenti requisiti e con potenza impegnata superiore a 15 kW.

Per individuare i clienti che rientrano nella categoria di piccole imprese, circa duecentomila in Italia, o di microimprese è previsto il ricorso all'autocertificazione.

In un'ottica generale, dunque, il Governo ha determinato la fine del mercato tutelato per ogni tipologia di utenza con le seguenti scadenze:

- 1° gennaio 2021 per le PMI
- 1° gennaio 2022 per le microimprese e le famiglie

Queste date sono ufficiali, nonostante ci sia stato un tentativo a livello politico per posticipare l'attuazione della manovra poiché si voleva evitare ulteriori cambiamenti in questo periodo di grande incertezza dovuta alla pandemia di Covid, tentativo poi andato a vuoto.

Fine mercato di Maggior Tutela a gennaio 2022 per le Microimprese

Le aziende che non rientrano nei requisiti sopra citati sono considerate microimprese, e vedranno il passaggio definitivo a gennaio 2022, in modo analogo ai clienti domestici.

I requisiti delle aziende considerate microimprese sono:

- meno di 10 dipendenti;
- un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro;
- titolari di punti di prelievo connessi in bassa tensione, tutti con un livello di potenza contrattualmente impegnata fino a 15 kW.

Se la società è considerata una microimpresa ma l'utenza ha una potenza impegnata superiore a 15 kW, non ha più diritto al servizio di Maggior Tutela e viene equiparata a una piccola impresa.

Cosa succede a chi rimane nel Mercato Tutelato?

In Italia il settore dei clienti non domestici a tariffa BTA (bassa tensione Altri usi) è sempre stato più attivo nel mercato libero rispetto alle famiglie. La necessità di abbattere i costi in fattura a fronte di elevati consumi, ha reso possibile che il mercato libero negli ultimi anni, fosse già la scelta adottata dalla maggioranza delle aziende. Tuttavia, ci sono ancora diversi imprenditori e società che hanno un contratto nel mercato tutelato.

Cosa accade se a gennaio 2021 la mia fornitura è ancora nel Mercato Tutelato?

Dopo che la Maggior Tutela non sarà più disponibile, per chi ha ancora un contratto nel mercato tutelato, è comunque garantita la fornitura e non si avrà alcuna interruzione della fornitura.

L'intento dell'Autorità (ARERA) è comunque quello di un passaggio progressivo che promuova una transizione graduale del cliente.

A questo scopo è stato creato un servizio a tutele graduali (STG), da affidare provvisoriamente ai fornitori che attualmente gestiscono la maggior tutela, fino al 30 giugno 2021.

Cambierò automaticamente fornitore se non ne scelgo uno nel Mercato Libero?

Il soggetto che non avrà scelto un suo fornitore nel mercato libero passerà automaticamente al servizio a tutele graduali, gestito dal gestore di Maggior Tutela fino a giugno 2021 e dai fornitori che si aggiudicano il servizio tramite gara, da luglio in poi. Dalle proiezioni di prezzo a disposizione, per le aziende che rimangono nel mercato tutelato dopo gennaio 2021 è probabile un aumento cospicuo dei costi in fattura.

Per le assegnazioni delle aste sarà previsto un "tetto antitrust", ossia un limite pari al 50% dei volumi totali per lo stesso operatore. Come stabilito dalla normativa, successivamente ARERA deve prevedere anche delle misure adatte a prevenire aumenti ingiustificati dei prezzi.

Focus su Congregazioni ed Istituti religiosi.

Come ormai chiaro, tutti i consumatori, sono e saranno obbligati ad un repentino cambio di fornitore onde evitare la possibilità di subire aumenti cospicui in bolletta. Per ciò che concerne l'ente religioso, basterà un solo contatore con potenza impegnata superiore ai 15 kW per perdere il diritto alla Maggior Tutela. Soprassedendo alle questioni di numero di dipendenti o di fatturato che possono essere le più varie, con riferimento ad una mera questione tecnica di potenza legata al contatore, siamo coscienti che le Congregazioni religiose rientrano nel ramo di Piccole imprese (salvo rare eccezioni), e dunque noteranno un cambio delle condizioni economiche sulla bolletta dal 1° gennaio 2021.

Come scegliere un fornitore sul Mercato libero.

Scegliere un fornitore di energia non è facile, ci sono molte variabili da considerare: innanzitutto il prezzo dell'energia, le esigenze

dei consumi, la modalità preferita di pagamento, il servizio clienti ed eventuali servizi accessori. Vista l'ampia offerta sul mercato, è consigliabile affidarsi ad esperti del settore che possano aiutare il cliente a districarsi tra i vantaggi ed i pericoli celati dietro alle più varie tipologie di offerta.

ENERGIA ELETTRICA

Ente Associato AGIDAE	Importo fattura comparata	Tariffe per associati in convenzione	Risparmio %
A	€ 824,93	€ 765,23	-7,24%
B	€ 1.284,23	€ 1140,88	-11,16%
C	€ 8.713,07	€ 8167,82	-6,26%
D	€ 1.140,48	€ 1039,62	-8,84%
E	€ 1.071,39	€ 1004,18	-6,27%
Totale	**€ 13.034,10**	**€ 12.117,73**	-7,03%

E' importante notare come per il cambio di fornitore è sufficiente stipulare un nuovo contratto, ed esso è assolutamente gratuito, non vi è interruzione di fornitura né la sostituzione del contatore.

Ente Associato AGIDAE	Importo fattura comparata	Tariffe per associati in convenzione	Risparmio %
A	€ 550,78	€ 439,22	- 20,25%
B	€ 738,66	€ 573,62	- 22,34%
C	€ 331,75	€ 273,17	- 17,66%
D	€ 1.199,83	€ 999,56	- 16,69%
E	€ 257,14	€ 252,7	- 1,73%
Totale	**€ 3.078,16**	**€ 2.538,27**	-17,54%

GAS NATURALE

Da anni ***Roma Oil Company*** lavora con centinaia di Enti Religiosi, comprendendone le necessità e soddisfacendo le richieste, aggiornandoli costantemente sulle possibilità che offre il mercato e sui possibili adeguamenti normativi.

Le società in convenzione con Agidae OPERA:

Roma oil company
gas naturale energia elettrica

SEI ENERGIA

INPS: Ammortizzatori sociali. Chiarimenti relativi ai trattamenti di integrazione salariali previsti dalla Legge di Bilancio 2021

(INPS circ. n.28/2021)

Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Bilanci, Contabilità e Servizi Fiscali
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Circolare n. 28 ***17/02/2021***

OGGETTO: Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021). Sintesi dei principali interventi in materia di **ammortizzatori sociali e di misure a sostegno del reddito previsti per l'anno 2021**. **Nuove disposizioni in materia di integrazioni salariali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.**

SOMMARIO: Con la presente circolare si fornisce una sintesi delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali e di misure a sostegno del reddito previste dalla legge di bilancio 2021. In particolare, si illustrano le novità apportate all'impianto regolatorio in materia di misure a sostegno del reddito previste perle ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a causa di eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

INDICE / SINTESI

Premessa
1. *Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività in favore delle imprese che cessano l'attività produttiva*
……
6. Modifiche in materia di trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario per la causale "COVID-19"
6.1 Destinatari del nuovo periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario per la causale "COVID-19"
6.2 Lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui alla legge n. 178/2020
6.3 Modalità di richiesta delle 12 settimane previste dalla legge n. 178/2020
6.4 Caratteristiche e regolamentazione degli interventi di cassa integrazione ordinaria e assegno
ordinario previsti dalla legge n. 178/2020

7. Aspetti contributivi
…….
9. Domande di assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS)
10. Trattamenti di cassa integrazione in deroga (CIGD)
……..

12. Termini di trasmissione delle domande relative ai trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA)
13. Termini di trasmissione dei dati utili al pagamento o al saldo dei trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA)
14. Modalità di pagamento della prestazione
16. Istruzioni operative. Modalità di esposizione del conguaglio

Premessa
Nel Supplemento ordinario n. 46/L alla Gazzetta Ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020, è stata pubblica la legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023" (di seguito, anche legge di bilancio 2021).
Il provvedimento, entrato in vigore il 1° gennaio 2021, racchiude varie misure a contenuto lavoristico tra cui una serie di norme in materia di ammortizzatori sociali e di misure a sostegno del reddito destinate a produrre effetti nel corso del 2021.
Con la presente circolare si fornisce una sintesi delle più rilevanti disposizioni contenute nella legge n. 178/2020 relative alla materia in oggetto e, su conforme avviso del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si illustrano le novità introdotte dalla citata legge relativamente agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nonché 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. Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività in favore delle imprese che cessano l'attività produttiva
L'articolo 1, comma 278, della legge n. 178/2020 proroga - per gli anni 2021 e 2022 ed entro determinati limiti di spesa - la possibilità, per le imprese che cessano l'attività produttiva, di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti e qualora ricorrano determinate condizioni, a un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberi di personale, per un periodo massimo di 12 mesi.
La norma non modifica la disciplina in materia di condizioni e presupposti per l'accesso all'intervento di CIGS, da ultimo prevista dall'articolo 44 del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130, come successivamente modificato, a decorrere dal 1° gennaio 2020, dalla legge 27 dicembre 2019, n.160. Ne deriva che l'ammissione all'intervento straordinario resta subordinata, tra le altre condizioni, alla conclusione di un accordo stipulato presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali in cui viene verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento e indicato il relativo onere finanziario.
La proroga prevista dalla legge di bilancio 2021 opera nel limite di spesa di 200 milioni di euro per l'anno 2021 e di 50 milioni di euro per l'anno 2022, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

La norma prevede il monitoraggio della spesa. A tal fine, gli accordi governativi sono trasmessi al Ministero dell'Economia e delle finanze e all'Istituto. Si ricorda che l'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale in commento avviene esclusivamente con la modalità del pagamento diretto dell'Istituto ai lavoratori.

……..

6. Modifiche in materia di trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario per la causale "COVID-19"

Con i commi da 299 a 305 dell'articolo 1, la legge di bilancio 2021 interviene in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, introducendo un ulteriore periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria (CIGO), in deroga (CIGD) e di assegno ordinario (ASO), che può essere richiesto da tutti i datori di lavoro che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, a prescindere dal precedente utilizzo degli ammortizzatori sociali fino al 31 dicembre 2020.

In particolare, il comma 300 prevede che i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono richiedere la concessione dei trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria o in deroga) o dell'assegno ordinario, per periodi decorrenti dal 1° gennaio 2021, per una durata massima di 12 settimane. Si evidenzia che l'impianto normativo delineato dalla legge n. 178/2020 introduce un'importante novità riguardo all'articolazione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro legati all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

La nuova disciplina, infatti, per la prima volta, differenzia l'arco temporale in cui è possibile collocare i diversi trattamenti. Più specificatamente, le 12 settimane - che rappresentano la durata massima di trattamenti richiedibile con causale "COVID-19" - devono essere collocate:

- **nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria;**
- **nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga.**

L'ultimo periodo del citato comma 300 stabilisce altresì che i periodi di integrazione precedentemente già richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane del nuovo periodo di trattamenti previsto dalla legge n. 178/2020.

A titolo esemplificativo, se un'azienda ha già richiesto - con la causale "COVID 19 DL 137" e per un periodo continuativo dal 21 dicembre 2020 al 30 gennaio 2021 - le 6 settimane di cassa integrazione ordinaria previste dal decreto-legge n. 137/2020 e dette settimane sono state autorizzate dall'Istituto, la medesima azienda, in relazione alla previsione di cui alla legge n. 178/2020, potrà ancora beneficiare, al massimo, di ulteriori 8 settimane di nuovi trattamenti (12 complessive meno le 4 settimane di "gennaio 2021").

Si osserva inoltre che, con l'impianto normativo declinato dalla legge di bilancio 2021, il legislatore conferma l'indirizzo già assunto con il decreto–legge 17 marzo 2020, n. 104,

convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per cui l'utilizzo del periodo massimo di trattamenti previsto (12 settimane) – da collocare nell'arco temporale sopra decritto - è possibile esclusivamente nei limiti dei periodi autorizzati senza in alcun modo tenere conto del dato relativo al fruito.

6.1. Destinatari del nuovo periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario per la causale "COVID-19"

La previsione normativa, declinata dal menzionato articolo 1, comma 300, della legge di bilancio 2021, consente l'accesso al nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale (12 settimane), a prescindere dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali per i periodi fino al 31 dicembre 2020. Sarà quindi possibile richiedere tali periodi anche da parte di datori di lavoro che non hanno mai presentato domanda di integrazione salariale per causale COVID-19.

6.2. Lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui alla legge n. 178/2020

L'articolo 1, comma 305, della legge n. 178/2020 stabilisce che i trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e CISOA (cfr. il successivo paragrafo 11), previsti dalla legge di bilancio 2021, trovino applicazione ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 1° gennaio 2021 (data di entrata in vigore della legge n. 178/2020).

Al riguardo, è stato considerato che, in taluni ambiti - e, in particolar modo, nel settore agricolo - le assunzioni a tempo determinato avvengono annualmente con una durata temporale dei rapporti di lavoro che, nella maggior parte dei casi, si articola da gennaio a dicembre; inoltre, è stato valutato che, in conseguenza della collocazione temporale del 1° gennaio 2021 (venerdì) e della successiva festività domenicale del 3 gennaio, il primo giorno lavorativo utile per l'instaurazione dei rapporti di lavoro è stato il 4 gennaio 2021. Tanto premesso, al fine di rendere maggiormente fruibili le misure di sostegno per l'intero periodo della loro operatività, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si precisa che i citati trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e CISOA, previsti dalla legge n. 178/2020, trovano applicazione - in tutti i settori di attività – ai lavoratori che risultano alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 4 gennaio 2021.

Riguardo al requisito soggettivo del lavoratore (data in cui essere alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione), nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, resta valido quanto già precisato dall'Istituto in materia. Conseguentemente, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

6.3. Modalità di richiesta delle 12 settimane previste dalla legge n. 178/2020

Relativamente alle modalità di richiesta del nuovo periodo di trattamenti, si precisa che per le domande inerenti alle 12 settimane, o al minor periodo che risulta scomputando i periodi già autorizzati ai sensi della precedente normativa decorrenti dal 1° gennaio 2021 (cfr. l'esempio di cui al precedente paragrafo 6) – da collocare all'interno dell'arco temporale descritto al

precedente paragrafo 6 - tutti i datori di lavoro dovranno utilizzare la nuova causale "COVID – 19 L. 178/20".
Relativamente alle modalità di presentazione delle istanze, si rinvia alle istruzioni fornite con il messaggio n. 406 del 29 gennaio 2021.

6.4. Caratteristiche e regolamentazione degli interventi di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario previsti dalla legge n. 178/2020

L'impianto normativo delineato dalla legge di bilancio 2021 non modifica il precedente assetto; conseguentemente, si richiama quanto già illustrato dall'Istituto nelle precedenti circolari riguardo alle caratteristiche e alla regolamentazione degli interventi di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e, in particolare, alla celerità dell'istruttoria delle domande e alla non applicabilità del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di 90 giorni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 148/2015 (cfr., in particolare, i paragrafi 3 e 4 della circolare n. 115/2020).

7. Aspetti contributivi

Il comma 300 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2021 dispone che: "I datori lavoro che 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, dell'assegno ordinario del trattamento di integrazione salariale 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, per una durata massima di dodici settimane.
[…]".
Pertanto, in forza del rinvio operato dalla legge di bilancio ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto-legge n. 18/2020, anche ai "nuovi" periodi di integrazione salariale non si applica il contributo addizionale di cui agli articoli 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, del D.lgs n. 148/2015, in quanto espressamente esclusi dall'articolo 19, comma 4, del menzionato decreto-legge n. 18/2020.
Si precisa altresì che, tenuto conto che i periodi di integrazione salariale di cui alla legge n. 178/2020 non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dagli articoli 12, 29, comma 3, 30, comma 1, e 39 del D.lgs n. 148/2015, i suddetti periodi non rilevano ai fini della determinazione della misura dell'aliquota del contributo addizionale – previsti dai citati articoli 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, dello stesso decreto legislativo - eventualmente dovuto dal datore di lavoro per successivi periodi di integrazione salariale o per i residui periodi di integrazione salariale straordinaria sospesa qualora ricorrano le condizioni precisate al successivo paragrafo 8.
Si osserva inoltre che, diversamente da quanto stabilito dai precedenti decreti-legge n. 104/2020 e n.137/2020, l'impianto normativo contenuto nella legge di bilancio 2021 **non prevede l'obbligo del versamento di alcun contributo addizionale** legato alla riduzione di fatturato delle aziende che richiedono le 12 settimane di trattamenti previsti dalla medesima legge.
Infine, si ricorda che, qualora il datore di lavoro sia tenuto ad anticipare la prestazione di spettanza del lavoratore, trova applicazione la disciplina prevista dall'articolo 7, comma 3, del D.lgs n. 148/2015 (termine semestrale di decadenza).

Per i datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria (cfr. la circolare n. 70/2007) si ricorda, da ultimo, che l'obbligo contributivo permane, secondo le ordinarie scadenze, anche durante i periodi di integrazione salariale.

9. Domande di assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS)

Con riferimento all'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS), si richiamano gli indirizzi contenuti nelle precedenti circolari pubblicate dall'Istituto in materia. Con particolare riguardo al requisito occupazionale dei datori di lavoro richiedenti la prestazione, si evidenzia che, in discontinuità con quanto previsto al paragrafo 3, quarto capoverso, della circolare n. 84/2020, trova applicazione la speciale disciplina prevista dall'articolo 19, comma 5, del decreto-legge n. 18/2020, in base alla quale l'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 addetti nel semestre precedente la data di inizio del periodo di sospensione.

Ai fini di una corretta e puntuale gestione dei trattamenti, gli operatori delle Strutture territoriali avranno cura di verificare che, per la medesima unità produttiva e per periodi decorrenti dal 1° gennaio 2021, le settimane complessivamente autorizzate, anche in differenti gestioni (ad esempio, CIGD), non superino la durata massima di trattamenti (12 settimane) prevista dalla legge n. 178/2020.

Resta in ogni caso possibile per i datori di lavoro chiedere un riesame degli eventuali provvedimenti di reiezione adottati dalla Struttura territoriale.

Si ricorda che, durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alle causali connesse all'emergenza da COVID-19, è erogata, ove spettante, la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare (cfr. la circolare n. 88/2020).

9.2. Assegno ordinario dei Fondi di solidarietà bilaterali e dei Fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige di cui, rispettivamente, agli articoli 26 e 40 del D.lgs n. 148/2015

Riguardo ai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e 40 del D.lgs n. 148/2015, si ribadisce quanto già affermato dall'Istituto nelle precedenti circolari pubblicate in materia, ossia che le domande di accesso all'assegno ordinario con causali connesse all'emergenza da COVID–19 possono essere accolte prioritariamente considerando i limiti previsti dai decreti interministeriali attuativi dei rispettivi Fondi. In caso di indisponibilità o disponibilità parziale per la copertura della prestazione richiesta, in assenza di altri motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, i datori di lavoro potranno comunque accedere alla suddetta prestazione, nei limiti delle risorse statali stanziate per le 12 settimane di trattamenti previsti fino al 30 giugno 2021 dalla legge di bilancio 2021.

Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alle causali connesse all'emergenza da COVID-19, è erogato l'assegno al nucleo familiare, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale.

A parziale modifica di quanto previsto nella circolare n. 47/2020, con riferimento ai settori per cui sono stati pubblicati i decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 del citato D.lgs n. 148/2015 (cfr. il decreto 9 agosto 2019, n. 103594, per il Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali, e il decreto 27 dicembre 2019, n. 104125, per il Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali), in

considerazione del perdurare dell'emergenza epidemiologica e della necessità di garantire ai lavoratori interessati la continuità nell'erogazione delle misure di sostegno al reddito, con esclusivo riferimento ai trattamenti COVID-19, in via provvisoria e su conforme avviso del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, le domande relative alle citate prestazioni dovranno continuare ad essere inoltrate ed autorizzate dall'organo preesistente.

Conseguentemente, **i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti dovranno continuare ad accedere all'assegno ordinario garantito dal FIS** e dal Fondo di Bolzano-Alto Adige, con la causale

"COVID -19 L. 178/20"; diversamente, i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti potranno accedere alla cassa integrazione in deroga, secondo le modalità illustrate al successivo paragrafo 10.

Riguardo alla determinazione del requisito occupazionale (media superiore ai 5 addetti nel semestre precedente la data di inizio del periodo di sospensione) che consente l'accesso all'assegno ordinario per causali connesse all'emergenza da COVID–19, si richiama quanto già precisato al precedente paragrafo 9 per i Fondi che prevedono tale requisito.

10. Trattamenti di cassa integrazione in deroga (CIGD)

Relativamente ai trattamenti di cassa integrazione in deroga (CIGD), nel rinviare a quanto già illustrato nelle precedenti circolari in ordine ai datori di lavoro destinatari della disciplina e ai lavoratori ammessi alla misura (cfr. la circolare n. 86/2020), si precisa che la legge n. 178/2020 non ha modificato la regolamentazione da seguire per la richiesta dei trattamenti in parola. Ne consegue che la domanda di CIGD - da inviare esclusivamente all'Istituto ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 22-quater del decreto-legge n. 18/2020 - dovrà essere preceduta dalla definizione di un accordo sindacale che l'azienda e le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono concludere anche in via telematica. Si ricorda che sono esonerati dalla definizione delle citate intese esclusivamente i datori di lavoro con dimensioni aziendali fino ai 5 dipendenti.

Ai beneficiari dei trattamenti in deroga continuano ad essere riconosciuti la contribuzione figurativa e i relativi assegni al nucleo familiare, ove spettanti.

……

Riguardo alle aziende plurilocalizzate, si ricorda che potranno inviare domanda come "deroga plurilocalizzata" (cfr. il messaggio n. 2946/2020) esclusivamente le aziende che hanno ricevuto la prima autorizzazione con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali; tutte le altre aziende, invece, anche con più unità produttive, dovranno trasmettere domanda come "deroga INPS" (cfr. la circolare n. 86/2020).

Si sottolinea, altresì, che le domande di deroga devono essere trasmesse esclusivamente con riferimento alle singole unità produttive, ad eccezione delle **aziende plurilocalizzate** che hanno chiesto di accedere al flusso semplificato (cfr. il messaggio n. 2328/2020). In quest'ultimo caso, si ricorda che la scelta dell'unità produttiva di riferimento su cui far confluire le domande accorpate è irreversibile e come tale dovrà essere utilizzata anche in caso di eventuale concessione di proroga del trattamento di cassa integrazione in deroga con causale "COVID – 19 L. 178/20", al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'Istituto della prestazione concessa. Si ricorda che,

come indicato nel messaggio citato, è possibile accedere al suddetto flusso di gestione semplificato esclusivamente chiedendo apposita autorizzazione della Direzione centrale Ammortizzatori sociali, avvalendosi del canale di Posta Elettronica Certificata (PEC).
Si evidenzia altresì che, per la stessa unità produttiva, non è possibile richiedere, per il medesimo periodo, ammortizzatori diversi (ad esempio, CIGS) tranne nei casi in cui la richiesta di cassa integrazione in deroga riguardi lavoratori esclusi dagli altri ammortizzatori con causale COVID-19 (lavoratori a domicilio, apprendisti, giornalisti, cfr. la circolare n. 86/2020).
Ai fini di una corretta e puntuale gestione dei trattamenti, gli operatori delle Strutture territoriali avranno cura di verificare che, per la medesima unità produttiva e per periodi decorrenti dal 1° gennaio 2021, le settimane complessivamente autorizzate, anche in differenti gestioni (ad esempio, FIS), non superino la durata massima di trattamenti (12 settimane) prevista dalla legge n. 178/2020.

12. Termini di trasmissione delle domande relative ai trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA)

L'articolo 1, comma 301, della legge n. 178/2020, conferma la disciplina inerente ai termini di trasmissione delle istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale per le causali collegate all'emergenza epidemiologica da COVID-19, secondo cui il termine per la presentazione delle domande relative ai trattamenti di cassa integrazione (ordinaria e in deroga) e di assegno ordinario è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. Analoga previsione è contenuta nel successivo comma 304 in ordine alle istanze relative ai trattamenti di cassa integrazione speciale operai agricoli (cfr. il citato messaggio n. 406/2021). L'ultimo periodo del citato comma 301 e il penultimo periodo del citato comma 304 stabiliscono altresì che, in sede di prima applicazione della norma, il termine decadenziale di trasmissione delle domande di cui trattasi è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della legge n. 178/2020. Considerato che la legge di bilancio 2021 è entrata in vigore il 1° gennaio 2021, tale ultima previsione non modifica la scadenza ordinariamente prevista che, quindi, per le sospensioni o riduzioni di attività iniziate nel mese di gennaio 2021, rimane il 28 febbraio 2021. Si ricorda che i termini decadenziali di cui trattasi non devono intendersi in modo assoluto, ma devono considerarsi operanti solo con riferimento al periodo oggetto della domanda rispetto al quale la decadenza è intervenuta: laddove, quindi, l'istanza riguardi un arco temporale di durata plurimensile, il regime decadenziale riguarderà esclusivamente il periodo in relazione al quale il termine di invio della domanda risulti scaduto e si procederà ad un accoglimento parziale per il periodo residuo che risulti ancora nei termini di legge.
Si rammenta, infine, che i datori di lavoro che hanno erroneamente inviato domanda per trattamenti diversi da quelli cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono trasmettere l'istanza nelle modalità corrette entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore da parte dell'Amministrazione di riferimento, a pena di decadenza, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente.

13. Termini di trasmissione dei dati utili al pagamento o al saldo dei trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA)

L'articolo 1, comma 302, della legge n. 178/2020, conferma altresì che, in caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale (modelli "SR41" e "SR43" semplificati) entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro 30 giorni dalla notifica della PEC contenente l'autorizzazione, qualora questo termine sia più favorevole all'azienda. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente. 14. 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, comma 300, della legge di bilancio 2021 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 previsti dalla legge n. 178/2020.

Al riguardo, si rammenta che la presentazione delle domande di CIGO, di CIGD 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 13, 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.**

Infine, si ribadisce che per la **cassa integrazione in deroga INPS** è previsto esclusivamente il pagamento diretto, mentre, in forza di quanto stabilito dall'articolo 22, comma 6-bis, del decreto-legge n. 18/2020, potranno essere interessati dal sistema del conguaglio i trattamenti in deroga autorizzati in favore delle aziende plurilocalizzate.

…….

16. Istruzioni operative. Modalità di esposizione del conguaglio.[1]

[1] Circolare INPS n.28/2021, paragrafo "Assegno Ordinario del FIS, dei Fondi di solidarietà bilaterali e dei Fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige".

INPS: Deduzione Religiosi

(estratto circ. INPS n.148/2020)

1.1 Indice di rivalutazione definitivo per il 2020

L'articolo 1 del decreto citato ha stabilito in via definitiva nella misura dello 0,5% l'aumento di perequazione automatica già attribuito alle pensioni, in via provvisoria, per l'anno 2020.

Conseguentemente, si procederà al conguaglio da perequazione rispetto al valore dello 0,4% utilizzato in sede di rinnovo per l'anno 2020. Si riportano di seguito i valori definitivi per l'anno 2020 e si rammenta che l'importo del trattamento minimo viene preso a base anche per l'individuazione dei limiti di riconoscimento delle prestazioni collegate al reddito.

Decorrenza	**Trattamenti minimi pensioni lavoratori dipendenti e autonomi**	**Assegni vitalizi**
1° gennaio 2020	515,58 €	293,90 €
Importi annui	6.702,54 €	3.820,70 €

1.2 Indice di rivalutazione provvisorio per il 2021

L'articolo 2 del decreto citato stabilisce che la percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2020 è determinata in misura pari allo 0,0% dal 1° gennaio 2021, salvo conguaglio da effettuarsi in sede di perequazione per l'anno successivo; l'adeguamento dell'importo delle pensioni da mettere in pagamento per l'anno 2021 è, pertanto, nullo. Si riportano di seguito i valori provvisori del 2021 e si rammenta che l'importo del trattamento minimo viene preso a base anche per l'individuazione dei limiti di riconoscimento delle prestazioni collegate al reddito.

Decorrenza	**Trattamenti minimi pensioni lavoratori dipendenti e autonomi**	**Assegni vitalizi**
1° gennaio 2021	515, 58 €	293,90 €
Importi annui	6.702,54 €	3.820,70 €

13 PRASSI AMMINISTRATIVA

INL: Il ruolo della contrattazione collettiva per il lavoro intermittente. *(INL circ. n.1/2021).* Dichiarazione congiunta AGIDAE-OO.SS Scuola sul ricorso al lavoro intermittente per cause riconducibili allo stato di emergenza COVID-19 *(Verbale di accordo sindacale del 09 dicembre 2020)*

La contrattazione collettiva può individuare le esigenze per le quali è consentita la stipula di un **contratto di lavoro intermittente**, ma le parti sociali non hanno il potere di interdirne l'utilizzo. È quanto precisa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella **circolare 1/2021** alla luce della sentenza della Corte di Cassazione n. 29423/2019. Dunque, nell'ambito dell'attività di vigilanza, non verranno prese in considerazione eventuali clausole sociali che si limitino a "vietare" il ricorso al lavoro intermittente. In tali casi – ferme restando le indicazioni già fornite in merito ai contratti sottoscritti da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi – occorrerà quindi verificare se il ricorso al lavoro intermittente sia invece ammissibile in virtù della applicazione delle ipotesi c.d. oggettive individuate nella tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923 ovvero delle ipotesi c.d. soggettive, ossia "con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni".

Il verbale di accordo sindacale sottoscritto dall'Agidae con le OO.SS. del settore Scuola il 9 dicembre 2020, prevede il ricorso al lavoro intermittente per cause riconducibili allo stato di emergenza COVID-19.
A seguito del perdurare della crisi epidemiologica e considerata la difficoltà delle Scuole di reperire personale docente munito dei titoli e dei requisiti di legge in sostituzione del personale titolare, assente per condizioni di positività da COVID 19, di quarantena fiduciaria

ecc., le Parti hanno previsto la possibilità di estendere l'applicazione del contratto di lavoro intermittente o "a chiamata" anche al personale docente.

Il limite di utilizzo dell'istituto contrattuale è quello delle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento di detto limite il contratto si trasforma in rapporto a tempo indeterminato.
E' richiesta la forma scritta del contratto indicando i contenuti previsti per legge, tra cui la durata a tempo determinato o indeterminato.

Il contratto può essere stipulato con o senza obbligo di rispondere alla chiamata. Nel primo caso è dovuta una indennità mensile di disponibilità, pari al 20% della retribuzione mensile, per i periodi nei quali il lavoratore garantisce la disponibilità, pur in attesa della sua utilizzazione.

Quanto alla retribuzione, considerando che le prestazioni di lavoro sono discontinue e "a singhiozzo", la retribuzione dei lavoratori intermittenti viene pagata in quote orarie per le sole ore di effettivo lavoro.
Il datore di lavoro deve effettuare, oltre alla comunicazione pre-assuntiva, una comunicazione amministrativa prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa svolta dal medesimo lavoratore o prima dell'inizio di più prestazioni di durata non superiore a trenta giorni svolte all'interno di una preventivata pianificazione.

Le modalità operative attualmente in vigore per effettuare tale comunicazione sono state definite dal Decreto interministeriale del 27 marzo 2013 e dalla circolare MLPS n.27/2013.

AGIDAE sALUS
SETTORE ISTRUZIONE

AGIDAE SALUS ISTRUZIONE
per i Dipendenti degli Enti Religiosi in attuazione
del **CCNL AGIDAE Scuola, CCNL AGIDAE Università**

Via Vincenzo Bellini, 14 - 00198 ROMA - Tel: 06 85457601
segreteria@agidaesalusistruzione.life
www.agidaesalusistruzione.life

CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO

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

ALTRE CONSULENZE

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

CERTIFICAZIONE QUALITA' UNI EN ISO 9001

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

AGIDAE OPERA

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

FORMAZIONE
2021

FONDAZIONE AGIDAE LABOR:

lo sviluppo delle professionalità negli Istituti religiosi

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

AGIQUALITAS

(Certificazione ISO 9001)

il nuovo valore aggiunto delle Certificazioni di Qualità

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

ACCREDIA
L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

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

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA