

# AGIDAE

RIVISTA BIMESTRALE  
DI FORMAZIONE  
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE  
GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI  
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI NON PROFIT

ISSN 2784-8485

ANNO XII  
SETTEMBRE / OTTOBRE  
2021

5

Web **AGIDAE**  
Scuola **AGIDAE**



# 2021 LA SCUOLA VA ONLINE

[WEBSCUOLA.AGIDAE.IT](http://WEBSCUOLA.AGIDAE.IT)

**PREMI PLAY,  
IL FUTURO TI ASPETTA**

- ◆ Scuola Bilingue
- ◆ Linguaggio LIS
- ◆ Audiolezioni per videolesi

 @associazioneagidae

 @agidaeufficiale

 @Associazione AGIDAE

AGIDAE

  
MULTIVERSITY

  
PEGASO  
Università Telematica

  
ORCHESTRA  
ITALIANA  
DEL CINEMA

UniSalute

I nostri Partner

WebScuola AGIDAE - Via Vincenzo Bellini, 14 - 00198, Roma  
Tel. 06 85457901 - [info.webscuola@agidaeopera.it](mailto:info.webscuola@agidaeopera.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. 5  
Settembre | Ottobre 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](http://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
Ekonomi/ Superiori	€ 220,00
Consulenti	€ 600,00

IBAN: IT67C 03015 03200 00000 3396051, intestato ad AGIDAE.

Indicare nella causale il codice associato.

## Variazioni e disdette

---

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

## EDITORIALE



- 4** Editoriale  
*P. Francesco Ciccimarra*

## VITA ASSOCIATIVA



- 6** Comunicato stampa 1° agosto 2021.  
DL Sostegni Bis-art.58, comma 5: rendicontazione contributi

## OSSERVATORIO



- 9** D.L. 10 settembre 2021, n.122 "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza da COVID-19 in ambito scolastico, della formazione superiore e socio sanitario-assistenziale".

## ARTICOLI



- 12** D.Lgs. 231/2001. Idoneità del Modello (MOG), natura e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.)  
*Anna De Stefano*
- 22** Educazione motoria. Inclusione e disabilità  
*Mario Zaninelli*
- 31** Post pandemia: problematiche e soluzioni assicurative per gli Associati Agidae che gestiscono le R.S.A. e Case di riposo  
*Marco Conte (Janua Broker S.p.a.)*

- 33** Relazione sul Campus estivo Agidae 2021  
*Marialaura D'Andrea*



## SENTENZE UTILI



- 44** Licenziamento disciplinare: se l'illecito è contrario al "minimo etico", non occorre la pubblicazione del Codice disciplinare (Cass. Civ. ordin.n.19588/2021)

## PRASSI AMMINISTRATIVE



- 47** Sanzione per omessa o ritardata denuncia di infortunio (INAIL circ. n.24/2021)
- 52** Invio flussi pagamento diretto integrazione salariale CIGO, CIGD, ASO (INPS mess. n.3556/2021)

P. Francesco Ciccimarra



*Archiviata la splendida esperienza del Campus estivo di formazione ad Assisi, dal 26 al 31 luglio scorso, momento concreto di ripartenza in presenza della ormai storica settimana di studio estiva che quest'anno ha celebrato con tanta intensità la sua 30.ma edizione, la vita associativa riprende i suoi soliti frenetici ritmi, che in questo periodo si concentrano essenzialmente su due grandi temi: a) la ripresa delle trattative sindacali per il rinnovo dei tre CCNL ormai scaduti, e il rinnovo degli Organi statutari dell'Associazione, già in regime di prorogatio a causa della pandemia.*

*La contrattazione collettiva suscita evidentemente molto interesse per le ricadute sulla gestione delle attività e soprattutto sulle attese dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni sindacali. Sul punto anche i gestori attendono alcune soluzioni in grado di traghettare questo difficile momento post-pandemico verso un orizzonte meno drammatico ed ansioso come si è potuto constatare nel più recente passato. Nessuno, infatti, dimentica le tensioni scaturite dalla gestione del lockdown, dalla situazioni di migliaia di lavoratori finiti in cassa integrazione o comunque in balia degli ammortizzatori sociali non sempre facili da fruire, pur nella loro oggettiva incongruità rispetto ai fabbisogni personali e familiari.*

*La contrattazione si propone fundamentalmente di assicurare alle parti contraenti, datori di lavoro e lavoratori, quelle condizioni idonee a rafforzare la stabilità del posto di lavoro sulla base di un equilibrio complessivo che consenta ai datori di lavoro di gestire correttamente l'attività e ai lavoratori la possibilità di adeguamenti normativi ed economici che, pur non presentandosi allineati con le*

*contrattazioni precedenti, possano tuttavia assicurare la prosecuzione dell'attività e la stabilizzazione del rapporto di lavoro.*

*Sono diversi gli aspetti che meritano di essere attentamente esaminati. Per il CCNL scuola, ad esempio, andrà riproposta con forza la possibilità di confermare, o addirittura ampliare, la durata dei contratti a tempo determinato, oggi previsto fino a 84 mesi, per i docenti che non riescono ad abilitarsi per la disorganizzazione politica e amministrativa dello Stato. Sulla base di una delega di legge in sede di contrattazione collettiva possono essere derogate le norme comuni sulla durata dei contratti a tempo determinato. Un altro tema che si deve affrontare è la predisposizione di uno strumento contrattuale in grado di supportare le crisi aziendali, come accadeva in passato con i contratti di solidarietà difensivi, purtroppo soppressi dal legislatore. Oggi esistono analoghi mezzi per non abbandonare gli istituti a crisi irreversibili, quali, ad esempio, i contratti di prossimità. Non va elusa la discussione in materia di rafforzamento ed ampliamento della tutela della salute con il ricorso all'ASI-Assistenza Sanitaria Integrativa, il cui costo, superato il primo triennio sperimentale, non potrà continuare a gravare esclusivamente sui datori di lavoro. La tutela della salute è un bene prezioso del quale tutti, lavoratori compresi, devono farsi carico, anche a motivo dei modestissimi costi a fronte di prestazioni sanitarie importanti.*

*Per quanto concerne i risvolti economici dei CCNL l'Agidae privilegerà tutte quelle voci economiche che favoriscono l'impegno e la fidelizzazione dei dipendenti sostenendo la progressione orizzontale di carriera nelle sue diverse specificazioni, riservando alla generalità dei dipendenti aumenti retributivi compatibili con l'attuale momento socio-economico.*

**Vita Associativa.** *Come già accennato, dopo il **Convegno nazionale di studio sul tema: "News Generation EU e Umanizzazione dei nuovi processi: la scuola, il lavoro, l'assistenza e la formazione. Le nuove frontiere dell'impegno Agidae"**, del 12-13 novembre, presso la Pontificia Università Urbaniana, seguirà, domenica 14 novembre, **l'Assemblea Ordinaria elettiva**, durante la quale saranno eletti i nuovi componenti degli Organi dirigenti dell'Agidae. E' appena il caso di ricordare che il futuro dell'Associazione dipende fundamentalmente dallo spirito di servizio che si vorrà mettere a disposizione degli Istituti e delle loro opere, nella consapevolezza che oggi si richiede tempo, generosità, competenza, disponibilità. Gli Associati devono poter sentire l'Agidae come la propria casa alla quale fare ricorso in tutti i momenti di necessità tecnica, sindacale, legale, consulenziale, certi di trovare sempre una mano amica disposta a comprendere e ad agire.*

*Nel tempo l'Agidae, attraverso tutte le sue strutture collegate, ha rappresentato per molti una grande opportunità di crescita umana e professionale fornendo quegli strumenti di conoscenza necessari per supportare anche le problematiche delle congregazioni di appartenenza. Come sempre, lasciamo che lo Spirito illumini le menti e le coscienze.*

# AGIDAE

*Al Presidente Nazionale*

## COMUNICATO

### SCUOLE PARITARIE

#### **DL SOSTEGNI BIS – ART. 58, COMMA 5: Rendicontazione Contributi**

*Continuano a pervenire a questa Presidenza Nazionale richieste di chiarimenti circa gli adempimenti relativi alla fruizione dei contributi Covid-19 stabiliti dal su citato Decreto Legge 73/2021 del 25 maggio 2021, convertito in Legge 106/2021 del 25 luglio 2021 con modifiche significative introdotte da un emendamento del M5Stelle. Il comma 5 dell'art. 58 ha esteso a tutte le scuole dell'infanzia un contributo "dedicato" di 10 milioni di euro, lasciando alle scuole primarie e secondarie "paritarie" il contributo già previsto di 50 milioni. Ha tuttavia condizionato l'erogazione dei predetti contributi Covid-19 alla pubblicazione sul sito "proprio" di ciascuna scuola (dato per certo) di una serie di notizie e documenti, senza tenere nel dovuto conto la differente tipologia giuridica delle diverse scuole, gestite da enti pubblici territoriali, enti autonomi, cooperative, società commerciali, fondazioni, associazioni, persone fisiche, enti ecclesiastici, ecc.. Le uniche notizie certe sono due:*

- a) la data di pubblicazione di tali notizie: entro il 25 agosto;*
- b) la revoca dei contributi in caso di inottemperanza all'obbligo di pubblicazione.*

*Appare in maniera evidente la "forzatura" della norma nei confronti delle scuole paritarie, che si vedono costrette ad adempimenti obbligatori, in tempi ristrettissimi (30 gg) e in pieno periodo di ferie del personale. Si evidenzia tuttavia una **marcata penalizzazione del settore scuole paritarie**, posto che le notizie e le documentazioni richieste non sono rinvenibili in moltissimi siti delle scuole statali, con l'aggravante che per queste ultime non si vedono legislativamente previste sanzioni analoghe, determinando così una vera e propria discriminazione inaccettabile. Inoltre, mentre si comprende il principio di rendicontazione dei contributi pubblici ricevuti, non si comprende affatto, invece, la ragione per la quale dover rendere di pubblico dominio notizie riguardanti persone e atti gestionali di carattere del tutto privato, sfiorando in taluni casi l'ipotesi di violazione della normativa sulla privacy. Per le implicazioni conseguenti, (una vera e propria norma ricattatoria) questo emendamento non doveva essere ammesso dal Governo, che infatti nel testo del Decreto Legge non lo aveva neppure incluso. Si è trattato di un vero e proprio blitz da parte del M5stelle.*

Questo il <nuovo> testo del comma 5 dell'art. 58:

“Per le medesime finalità di cui al comma 4 , alle scuole dell’infanzia e alle scuole primarie e secondarie paritarie, facenti parte del sistema nazionale di istruzione di cui all’articolo 1 della legge 10 marzo 2000, n. 62, è erogato un contributo complessivo di 60 milioni di euro nell’anno 2021, di cui 10 milioni di euro a favore delle scuole dell’infanzia. Con decreto del Ministro dell’istruzione il predetto contributo è ripartito tra gli uffici scolastici regionali in proporzione al numero degli alunni iscritti nelle istituzioni scolastiche paritarie di cui al precedente periodo. Gli uffici scolastici regionali provvedono al successivo riparto in favore delle istituzioni scolastiche paritarie dell’infanzia, primarie e secondarie in proporzione al numero di alunni iscritti nell’anno scolastico 2020/2021.

Le risorse di cui al presente comma sono erogate a **condizione che, entro un mese dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto**, le scuole paritarie di cui al primo periodo pubblichino nel **proprio sito internet**:

- a) l’organizzazione interna, con particolare riferimento all’articolazione degli uffici e all’organigramma;
- b) le informazioni relative ai titolari di incarichi di collaborazione o consulenza, compresi gli estremi dell’atto di conferimento dell’incarico, il curriculum vitae e il compenso erogato;
- c) il conto annuale del personale e delle relative spese sostenute, con particolare riferimento ai dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, nonché i tassi di assenza;
- d) i dati relativi al personale in servizio con contratto di lavoro non a tempo indeterminato;
- e) i documenti e gli allegati del bilancio preventivo e del conto consuntivo;
- f) le informazioni relative ai beni immobili e agli atti di gestione del patrimonio.

**5-bis. La mancata osservanza degli obblighi di cui al quarto periodo del comma 5 comporta la revoca del contributo di cui al medesimo comma 5.**

Dal punto di vista pratico, va sottolineato che, dato che le scuole paritarie sono gestite anche da ENTI PUBBLICI (Comuni, Province, ecc.) alcuni dati richiesti appartengono proprio all’ordinamento della Pubblica Amministrazione, e non certo alle scuole gestite da soggetti di

diritto privato, come i nostri Enti. Ecco quindi i suggerimenti che ci sentiamo di offrire alle scuole:

- a) **ORGANIZZAZIONE INTERNA:** E' sufficiente indicare le “**figure di sistema**”, per ciascun “*ordine di scuola*” (materna, primaria, ecc.) **senza necessariamente indicare i nominativi**. Es.: Coordinatore didattico, Segretaria, Addetto amministrativo/Economa.
- b) **CONSULENTI E COLLABORATORI:** si tratta di figure quasi assenti nelle nostre scuole, che invece impiegano **personale dipendente**, e non Co.Co.Co.. Questi ultimi affiancano i Dirigenti Scolastici nelle scuole statali. A nostro avviso **NON RIENTRANO** tra queste figure i nostri “consulenti operativi”: commercialista, consulente del lavoro, ecc. che per lo più sono collaboratori dell'Ente Gestore e parzialmente si occupano della contabilità o pratiche del “ramo scuola”.
- c) **CONTO ANNUALE DEL PERSONALE...** riguarda la scuola statale o gestita dalla PA (comuni, ecc.). I dati contabili del personale delle nostre scuole si trovano nel “bilancio” della scuola.
- d) **PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO:** E' sufficiente indicare il numero dei dipendenti della scuola a TD;
- e) **BILANCI:** per le scuole che non dispongono di un bilancio *preventivo*, finora non previsto da alcuna legge, è sufficiente allegare il bilancio/rendiconto consuntivo 2020 della scuola paritaria, come previsto dalla Legge 62/2000 (entrate/uscite).
- f) **BENI IMMOBILI E PATRIMONIO:** Sui beni immobili è sufficiente indicare il “titolo giuridico” (comodato, affitto, proprietà). Per quanto concerne la gestione “*patrimoniale*”, di norma è un problema che riguarda l'Ente gestore, e non la scuola. Eventuali elementi di carattere patrimoniale possono rinvenirsi nel bilancio della scuola.

Auspichiamo che si tratti della prima e anche ultima volta di questi adempimenti assurdi, posto che la condizione di scuola paritarie presuppone che tutti i dati rilevanti per la legge siano già disponibili presso gli Uffici del MIUR.

Resta il problema delle scuole (poche in realtà) che non hanno un “sito proprio” e quindi la possibilità di accedere ai finanziamenti COVID-19. Credo sarà necessario una “deroga” a questa legge, dato che sussiste il principio generale che la legge riguarda il futuro, e di conseguenza occorre dare il tempo e la possibilità di creare il sito, che diviene in questo modo il “presupposto” per l'accesso ai finanziamenti di cui sopra.

Il Presidente Nazionale

*P. Francesco Ciccimarra*



*D.L. 10 settembre 2021, n.122  
"Misure urgenti per fronteggiare  
l'emergenza da COVID-19 in ambito  
scolastico, della formazione superiore  
e socio sanitario-assistenziale"*

*È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.217 del 10 settembre 2021 il decreto-legge 10 settembre 2021, n. 122, che introduce misure urgenti per fronteggiare l'emergenza da COVID-19 in ambito scolastico, della formazione superiore e socio sanitario-assistenziale. Il DL è vigente dal 11 settembre 2021.*

*Riportiamo la versione integrale del testo legislativo.*

**Art. 1**

**Modifiche al decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87**



1. Al decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, dopo l'articolo 9-ter sono inseriti i seguenti:

«Art. 9-ter.1 (Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 per l'accesso in ambito scolastico, educativo e formativo). - 1. Le disposizioni di cui all'articolo 9-ter si applicano anche al personale dei servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, dei centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), dei sistemi regionali di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), dei sistemi regionali che realizzano i percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) e degli Istituti Tecnici Superiori (ITS). Le verifiche di cui al comma 4 dell'articolo 9-ter sono effettuate dai dirigenti scolastici e dai responsabili delle istituzioni di cui al primo periodo.

2. Fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di tutelare la salute pubblica, chiunque accede alle strutture delle istituzioni scolastiche, educative e formative di cui all'articolo 9-ter e al comma 1 del presente articolo, deve possedere ed è tenuto a esibire la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai bambini, agli alunni e agli studenti nonché ai frequentanti i sistemi regionali di formazione, ad eccezione di coloro che prendono parte ai percorsi formativi degli Istituti Tecnici Superiori (ITS).

3. La misura di cui al comma 2 non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

4. I dirigenti scolastici e i responsabili delle istituzioni scolastiche, educative e formative di cui al comma 2 sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni di cui al medesimo comma 2.

Nel caso in cui l'accesso alle strutture sia motivato da ragioni di servizio o di lavoro, la verifica sul rispetto delle prescrizioni di cui al comma 2, oltre che dai soggetti di cui al primo periodo, deve essere effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro. Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalità indicate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10. Con circolare del Ministro dell'istruzione possono essere stabilite ulteriori modalità di verifica.

5. La violazione delle disposizioni di cui ai commi 2 e 4 è sanzionata ai sensi dell'articolo 4, commi 1, 3, 5 e 9 del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74.

Art. 9-ter.2 (Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 per l'accesso nelle strutture della formazione superiore). - 1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-ter, fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di tutelare la salute pubblica, chiunque accede alle strutture appartenenti alle istituzioni universitarie e dell'alta formazione artistica musicale e coreutica, nonché alle altre istituzioni di alta formazione collegate alle università, deve possedere ed è tenuto a esibire la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2.

2. La misura di cui al comma 1 non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

3. I responsabili delle istituzioni di cui al comma 1 sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni di cui al predetto comma 1, secondo modalità a campione individuate dalle medesime Istituzioni. Nel caso in cui l'accesso alle strutture sia motivato da ragioni di servizio o di lavoro, la verifica sul rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1, oltre che dai soggetti di cui al primo periodo, deve essere effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro. Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalità indicate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10.

4. La violazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 3 è sanzionata ai sensi dell'articolo 4, commi 1, 3, 5 e 9 del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n.74.».

2. La violazione di cui al comma 5 dell'articolo 9-ter del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, come modificato dal comma 1 dell'articolo 9-ter.1 del medesimo decreto-legge n. 52 del 2021, di cui al comma 1 del presente articolo, è sanzionata ai sensi dell'articolo 4, commi 1, 3, 5 e 9, del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35.

3. Le amministrazioni interessate provvedono alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

## Art. 2

### Estensione dell'obbligo vaccinale in strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie

1. Al decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, dopo l'articolo 4 è inserito il seguente:

«Art. 4-bis (Estensione dell'obbligo vaccinale ai lavoratori impiegati in strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie). - 1. Dal 10 ottobre 2021, fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, l'obbligo vaccinale previsto dall'articolo 4, comma 1, si applica altresì a tutti i soggetti anche esterni che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa nelle strutture di cui all'articolo 1-bis.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

3. I responsabili delle strutture di cui all'articolo 1-bis e i datori di lavoro dei soggetti che, a qualunque titolo, svolgono nelle predette strutture attività lavorativa sulla base di contratti esterni, assicurano il rispetto dell'obbligo di cui al comma 1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 17-bis del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per la finalità di cui al primo periodo i responsabili e i datori di lavoro possono verificare l'adempimento dell'obbligo acquisendo le informazioni necessarie secondo le modalità definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato di concerto con i Ministri della salute, per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale e dell'economia e delle finanze, sentito il Garante per la protezione dei dati personali.

4. Agli esercenti le professioni sanitarie e agli operatori di interesse sanitario nonché ai lavoratori dipendenti delle strutture di cui all'articolo 1-bis si applicano le disposizioni di cui all'articolo 4, ad eccezione del comma 8, e la sospensione della prestazione lavorativa comporta che non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato, e mantiene efficacia fino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale o, in mancanza, fino al completamento del piano vaccinale nazionale e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, comma 10.

5. L'accesso alle strutture di cui all'articolo 1-bis in violazione delle disposizioni di cui al comma 1 è sanzionato ai sensi dell'articolo 4, commi 1, 3, 5 e 9, del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74. La stessa sanzione si applica alla violazione delle disposizioni di cui al comma 3, primo periodo.».

## Art. 3

### Entrata in vigore

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



## ARTICOLI



*D.Lgs. 231/2001.  
Idoneità del Modello (MOG),  
natura e funzionamento  
dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.)*

**I**l D.Lgs. 231/2001 (da Legge Delega n. 300 del 29/09/2000), comunemente ed erroneamente chiamato “**la 231**”, è la norma che disciplina la **responsabilità amministrativa** delle persone giuridiche, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

L'azienda, in pratica, come organizzazione, viene ritenuta **co-responsabile** del reato che sul piano penale è attribuito ad una o più persone fisiche. Ovviamente ci si chiederà: l'Azienda “chi”?

Ecco chi sono i protagonisti, ovvero i potenziali *Soggetti Attivi* **possibili rei di “231”**:

- SPA (anche con partecipazioni Statali)
- SRL
- Società estere con sede secondaria nello stato di riferimento
- Società di intermediazione mobiliare
- Imprese di investimento a capitale variabile
- Società di investimento e gestione fondi comuni
- Società di revisione
- Società sportive
- Società cooperative
- Mutue assicuratrici
- Società semplici
- S.n.c. e S.a.s.
- Società di fatto e società irregolari
- Società miste e pubbliche

In questo elenco, **indicativo e non esaustivo**, ad oggi, vanno annoverati anche:

- Enti pubblici economici (persona giuridica di gestione di attività d'impresa)

- Associazioni non riconosciute (anche ONLUS)
- Fondazioni (anche bancarie)
- Società provate appaltatrici opere pubbliche
- Cessionarie finanziamenti statali
- Imprese committenti in appalti affidati a lavoratori autonomi

Resta inteso che le norme del decreto non potranno applicarsi a:

- Stato
- Enti pubblici territoriali (Regione, Province, Comuni)
- Enti pubblici non economici (si tratta di tutti quegli enti pubblici che, anche se privi di pubblici poteri, svolgono servizi d'interesse collettivo senza finalità di lucro. Sono enti che si pongono in funzione strumentale rispetto allo Stato, ad esempio l'INPS, l'INAIL, la Croce Rossa etc.)
- Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (Parlamento, Corte Cost. etc.)

La ragione appare evidente: l'applicazione di sanzioni interdittive nei confronti di questi soggetti impedirebbe l'esercizio di funzioni istituzionali, e l'applicazione di sanzioni pecuniarie finirebbe per ricadere sui contribuenti.

Per quanto concerne, invece, le Imprese individuali, la giurisprudenza ad oggi è combattuta, ma si tende, sostanzialmente, ad evitare l'estensione della cosiddetta analogia in *malam partem*: nell'impresa individuale, infatti, il patrimonio dell'ente non è autonomo rispetto a quello dell'imprenditore, pertanto potrebbe incorrere nel pericolo del c.d. *ne bis in idem*.

I soggetti attivi devono riconoscersi in **Soggetti qualificati**, ovvero:

- **Soggetti Apicali**: nel caos di commissione di un reato presupposto da parte di un Apicale, l'ente sarà considerato *sempre* responsabile e vi sarà sempre inversione dell'onere della prova a carico dell'ente che dovrà provare di avere adottato un MOG adeguato ed efficace (presunzione relativa di responsabilità - di colpa). Ciò perché vi è una **immedesimazione organica** del rappresentante e dell'ente (l'ente infatti nel suo rappresentante potrà partecipare al processo penale);
- **Soggetti Sottoposti** all'altrui direzione: in questo caso, invece, non vi sarà presunzione di colpa, ma l'ente sarà responsabile solo se il reo ha eluso un sistema MOG valido ed efficace.

### Natura della responsabilità

La L. 300/2000 per la prima volta configura la responsabilità in sede penale degli Enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che materialmente ha realizzato il fatto illecito (art. 11 L. 300/2000).

La suddetta responsabilità viene configurata come amministrativa, al fine di non violare l'art. 27 Cost. secondo il quale la responsabilità penale è personale.

Pertanto, tale responsabilità dovrà intendersi: “formalmente” amministrativa, perché non potranno che irrogarsi sanzioni economiche (e/o interdittive), trattandosi di ente e non di persona fisica, ma “sostanzialmente” penale poiché l'ente subirà un vero e proprio processo alla stregua delle norme del codice di procedura penale.

Ne deriva, dunque, un illecito amministrativo **a natura complessa**, una figura ibrida tra illecito penale ed illecito amministrativo.

## Funzione Compliance

L'obiettivo Compliance dell'Ente sarà quello di prevenire e sanzionare fenomeni di **criminalità di impresa** (cfr. i cosiddetti crimini d'impresa - “pacchetto sicurezza” Legge 92/2008 e “pacchetto sicurezza bis” Legge 94/2009).

La **colpevolezza di impresa** sarà forgiata sul modello penale statunitense, la cui matrice pratica prevede prima un adeguato sistema preventivo e successivamente una severa repressione normativa.

Dovrà sicuramente sussistere l'**elemento soggettivo**: dolo (precisa politica aziendale) o colpa (organizzativa e omessa vigilanza.)

Secondo il brocardo latino settecentesco *Societas delinquere non potest*, vi sarebbe una incapacità di fondo di azione dell'ente, in aggiunta al fatto che estendere la punizione ai soci incolpevoli violerebbe il disposto costituzionale di cui all'art. 27 co.1, oltre che vanificherebbe il principio di rieducazione della pena ex art. 27 co.3.

Tale brocardo considera ancora che debba escludersi una capacità di autodeterminazione e di una volontà criminosa (dolo o colpa) dell'ente.

Pertanto il giusto compromesso è stato ravvisato nel principio dell'**elemento soggettivo**, secondo il quale il reato (c.d. presupposto) debba essere commesso nell'**interesse** o a **vantaggio** dell'ente da soggetti apicali (coloro che rivestono funzioni di rappresentanza amministrazione o direzione dell'ente nonché anche di fatto la gestione dell'ente) o sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti anzidetti.

L'ente non risponderà se tali soggetti hanno agito nell'interesse proprio o di terzi (art. 5). Si imputerà, pertanto, una colpa (organizzativa o societaria) in base alla quale, secondo il principio di immedesimazione organica con il suo dirigente apicale, l'ente risponderà *per fatto proprio*, non violando l'art. 27 Cost.



La colpa starà nella mancanza o nella violazione della corretta policy aziendale che rappresenta la “volontà” dell’ente. Cosa si imputerà dunque all’Ente?

Di non aver previsto o efficacemente attuato un **MOG** (Modello Organizzativo di Gestione e Controllo) idoneo a prevenire i reati commessi.

Il riscontro di tale mancanza costituirà la base per l’imputazione all’ente dell’illecito penale realizzato nel suo ambito operativo.

La colpevolezza starà nell’omissione organizzativa e gestionale la quale costituirà la rimproverabilità posta a fondamento della fattispecie sanzionatoria.

I MOG atti a prevenire i reati presupposto dovranno seguire il seguente catalogo (art. 6 punto 2):

- a) Individuare l’attività di trattamento;
- b) Redigere Protocolli diretti a programmare attività;
- c) Modalità organizzativa della gestione delle risorse finanziarie;
- d) Obblighi di informazione all’O.d.V.;
- e) Sistema disciplinare idoneo.

Redigere un MOG non è obbligatorio ma costituisce un onere al fine delle ricorribilità della esimente (artt. 6 e 7). Ma cosa è un MOG?

**Il MOGC (Modello di Organizzazione, gestione e controllo)** è un insieme di regole comportamentali calibrate sul rischio reato, con una visione realistica ed economica dei fenomeni aziendali.



Non è una mera formalità, infatti il legislatore prevede due caratteri necessari per qualificare come documento idoneo all’esonero della responsabilità (art. 6 co. 2):

- Completezza formale;
- Concreta attuazione.

I criteri dovranno tener conto della natura e delle caratteristiche dell’ente, delle sue dimensioni e della peculiarità dell’attività svolta. Quali saranno, dunque, le esigenze da soddisfare:

1. Individuare attività;
2. Redigere protocolli decisionali in relazione ai reati da prevenire (individuare reati possibili per l’attività svolta);
3. Gestione risorse finanziarie per impedire i reati;
4. Obblighi di informazione nei confronti dell’O.d.V.;
5. Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del modello.

Il mancato rispetto di anche una di questi criteri comporterà l’inefficacia e l’inidoneità del MOG.

Ovviamente, una volta implementato, il MOG dovrà esser costantemente aggiornato e revisionato in base alle vicende modificative della natura dell'ente e delle sue attività (art. 7 co.4).

Come si configura la responsabilità dell'Ente (art. 8)?

La responsabilità sarà:

- Diretta: non subordinata, cioè, a nessuna condizione sospensiva né sussidiaria ed alternativa rispetto a quella della persona fisica;
- Autonoma: non presuppone, cioè, un accertamento della colpevolezza né la condanna della persona fisica.

La responsabilità dunque sussiste anche quando:

- a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile
- b) il reato si estingue per cause diverse dall'amnistia (al quale l'ente può rinunciare).

**La realizzazione del sistema di prevenzione 231 sarà implementata secondo tre fasi:**

1) Fase di analisi:

- Individuazione ambiti rischi reato
- Analisi controlli preventivi
- Modello di sintesi e piano di implementazione

2) Fase implementativa

- Implementazione sistema controllo interno
- Definizione struttura
- Definizione aspetti procedurali

3) Monitoraggio

- Piano verifiche OdV
- Monitoraggio funzionalità Modello
- Aggiornamento rischi reato
- Indicatori monitoraggio e analisi

## Sanzioni

Per ogni processo aziendale che si rispetti deve essere sempre previsto un sistema di sanzioni.

Le sanzioni 231 prevedono un sistema binario:

- ✓ Sanzioni pecuniarie;
- ✓ Sanzioni interdittive.

Le sanzioni pecuniarie sono indefettibili, ovvero sempre applicate in caso di condanna e sono calcolate secondo il sistema delle cosiddette **quote** (Art. 10). Le quote non potranno mai essere inferiori a 100 né superiori a 1.000 ed ogni quota sarà calcolata da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00

Con quale criterio il Giudice determinerà l'importo delle quote?

- ✓ Gravità fatto;
- ✓ Grado responsabilità;
- ✓ Attività *post delictum* e per prevenzione;
- ✓ Idoneità singola sanzione.

A spaventare l'ente, che magari potrebbe essere nelle condizioni economiche di far fronte alle sanzioni economiche, vi sono le sanzioni interdittive:

- a) Interdizione esercizio attività (definitiva quando condizioni di profitto rilevante o recidiva)
- b) Divieto contrarre P.A.;
- c) Sospensione o revoca autorizzazioni;
- d) Esclusioni agevolazioni o finanziamenti (revoca se già concessi);
- e) Divieto pubblicizzare beni e servizi.

Tali misure potranno essere applicate anche in misura cautelare, se ricorrono:

1. Gravi indizi di colpevolezza;
2. Rischio concreto commissione illeciti stessa indole.

Ad ogni modo sarà sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo la possibilità di risarcimento al danneggiato.

## Struttura del MOG?

La Struttura di un MOG prevede diverse sezioni:

### Parte generale

- 1) Descrizione struttura;
- 2) Descrizione organismi interni (ove presenti);
- 3) Sistemi di gestione area amministrativa e contabile (indispensabile per mappatura area a rischio reato);
- 4) Procura e deleghe: specifiche responsabilità gestionali affidate dal C.d.A.;



## Codice Etico

Il Codice Etico è un Codice Deontologico, nel quale viene enunciato l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei soggetti interessati, oltre che gli impegni e le responsabilità etiche nella condizione affari e attività aziendali.



Raccomanda, promuove e vieta determinati comportamenti.

### SCHEMA DI UN CODICE ETICO

Introduzione	Destinatari	Principi generali ispiratori	Divieti
Riferimenti Legislativi	Informazione	Legalità	Dichiarazioni non veritiere
Linee Guida	Formazione	Onestà	Documenti e dati falsi
Associazioni di categoria	Flusso informativo a O.d.V.	Correttezza	Utilizzare artifici o raggiri
Codice Deontologico	Principi Etici di riferimento	Riservatezza delle informazioni	Prestazioni denaro per atti dovuti
		Rispetto della persona	Accedere privacy
		Imparzialità e pari opportunità	

### Codice disciplinare

Al fine di rendere operativo e concreto il MOG, deve prevedersi un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

**Sanzioni:** diverse per ruoli e responsabilità degli apicali e dei sottoposti:

1. Richiamo forma scritta;
2. Sospensione temporanea;
3. Decadenza/Revoca carica sociale (per violazioni più gravi).

Possono essere previste come automatiche e come deliberazione C.d.A.

**Sanzioni per i Soggetti Terzi:** sempre richiamate nel contratto con il terzo:

1. Diffida al rispetto del Modello;
2. Applicazione di una penale;
3. Risoluzione contratto terzo (sempre proporzionale alla gravità).

### Organismo di Vigilanza

I MOG, per essere esimente, DEVONO prevedere l'istituzione di un Organismo di Vigilanza e Controllo (O.d.V.).

## REQUISITI DELL'O.d.V.

Requisiti Generali	Requisiti di azione	Ineleggibilità	Revoca
Provata esperienza e professionalità	Indipendenza (assenza di conflitti di interessi)	Coniugio o parentela (entro 4° grado)	Solo per giusta causa
Autonomia	Autonomia (incisivi poteri ispezione e vigilanza)	Relazioni economiche con società (di rilevanza tale da condizionare autonomia di giudizio)	Grave inadempimento
Insindacabilità dell'operato	Professionalità (natura soggettiva e specifiche competenze)	Partecipazioni azionarie	Sentenza condanna ente per omessa vigilanza O.d.V.
Libertà di accesso a struttura	Continuità di azione	Deleghe e procure che possano intaccare indipendenza	Prestazioni denaro per atti dovuti
Libertà di accesso a informazioni	Imparzialità	Interdetto, inabilitato, fallito	Accedere privacy
Apposito budget		Misure prevenzione (salvo riabilitazioni)	Sentenza condanna membro O.d.V.
Possibilità ausilio struttura o consulenti esterni		Condanna, salvo riabilitazione, per reati presupposto	

## FUNZIONI E POTERI DELL'O.d.V.

Attività di controllo	Attività di informazione	Report	Oggetto dei Report
Ricognizione attività aziendali e aggiornamento	Obbligo per commissione reati e per comportamenti non in linea con il MOG	Annuale: il report sarà rivolto agli organi sociali, i quali sono gli unici a poter modificare il MOG o applicare sanzioni	Criticità emerse
Verificare efficacia e capacità prevenzione MOG	Valuta qualità delle informazioni	Dimissioni o Revoca: il Report sarà comunque stilato sempre in caso di dimissioni o revoca dell'incarico	Grave inadempimento
Monitorare validità temporanea modello e	Criteri: <ul style="list-style-type: none"> <li>Selettività</li> </ul>	Secondo necessità: ad ogni evento critico o se richiesto	Attività che non si sono potute

procedure	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempestività</li> <li>• Aggiornamento</li> <li>• Esattezza (precisione)</li> <li>• Accessibilità</li> </ul>	da organi sociali	svolgere e perché
Valutare solidità e funzionalità MOG nel tempo (verifiche periodiche presso strutture e a rischio reato)			Necessari interventi correttivi e migliorativi
Curare flusso informativo			Stato attuazione del MOG

### Analisi rischio reato

Analizzare il rischio in un Ente significa identificare aree di attività *sensibili* mediante:

1. Analisi e esame documentazione aziendale;
2. Interviste soggetti;
3. Analisi attività e struttura organizzativa;
4. Analisi di come possono essere attuati reati nel contesto operativo interno ed esterno (storia dell'ente, anche vicende giudiziarie);
5. Mappa attività aziendali.



Possibili attività a rischio:

1. Sensibili: rischio elevato commissione reati;
2. Strumenti: rischio base ma a contatto con attività sensibili a rischio elevato;

### Ciò significa: quali reati potrebbero essere commessi?

Una volta individuati i reati possibili e le modalità di commissione, occorre prevedere procedure operative per evitarne la commissione, come la redazione di Protocolli, ovvero misure idonee a ridurre il rischio reato coinvolgendo tutti i soggetti che operano in quelle attività.

I Protocolli devono essere:

1. Descrittivi (regole comportamentali e operative)
2. Tassativi
3. Principi Codice Etico in cautele concrete

## Parte speciale

La Parte Speciale sarà redatta con una mappatura di ogni tipo di reato presupposto, ovvero on l'analisi di:

1. Sintesi reato e modalità commissione;
2. Funzioni processi aziendali coinvolti;
3. Procedure di formazione e applicazione decisioni.

Solo con una adeguata procedura di analisi del rischio potrà redigersi una Parte Speciale concreta ed attuabile, soprattutto esimente ai sensi del D.Lgs. 231/2001.



## Conclusioni

Dall'analisi del sistema, dunque, può pacificamente evincersi che il MOG, e tutto il Protocollo 231, ad oggi, per l'Ente è l'unico vero strumento di tutela di prevenzione globale del rischio reato.



## ARTICOLI



## Educazione motoria. Inclusione e disabilità

### Un po' di storia<sup>1</sup>

L'adattamento dell'attività motoria e sportiva per le persone disabili è fatto abbastanza recente. L'idea nacque negli anni '40, nell'ambito della riabilitazione.

L'iniziatore fu Ludwig Guttmann (1899 -1980), neurochirurgo, il quale, lavorando con soldati reduci della Seconda Guerra Mondiale, invalidi più o meno gravi, si rese conto dell'importanza della pratica motoria e sportiva per la loro riabilitazione. Guttmann comprese subito il vantaggio della collaborazione attiva del paziente nella riabilitazione, soprattutto per la prevenzione e la terapia delle "affezioni satellite" che affliggono il mieloso, quali la depressione, le patologie urinarie, le piaghe da decubito, ecc..

Grazie all'attività sportiva i pazienti di Guttmann rinforzarono non solo la muscolatura delle braccia e dell'articolazione scapolo-omerale, raggiungendo risultati di molto superiori a quelli della chinesioterapia, ma ritrovarono anche la voglia di vivere e la volontà di essere attivi. Guttmann fu anche l'iniziatore del **basket in carrozzina**.

Nel 1948 si svolsero a Stoke Mandeville i primi giochi, in contemporanea con l'apertura delle Olimpiadi di Londra. Nel 1952 i Giochi divennero internazionali e nel 1960 a Roma si svolse la Prima Paralimpiade. Da allora, ogni quattro anni si svolgono le Paralimpiadi in concomitanza con le Olimpiadi. Il termine APA (Adapted Physical Activity) compare ufficialmente in Canada nel 1973, ad opera di Clermont Simard, che lo utilizzò come risposta per definire le richieste particolari della popolazione anziana del Québec avendo cura del miglioramento delle condizioni di vita di questi soggetti con particolari problemi.

<sup>1</sup> *Relazione tenuta ad Assisi, al Campus estivo di formazione Agidae 26-31 luglio 2021.* Mario Zaninelli, sacerdote diocesano di Milano. Attualmente insegnante di ruolo di Educazione Fisica presso la Scuola Media Statale per Ciechi di Via Vivaio in Milano. Docente di Pallacanestro, Teoria e Metodologia del Movimento Umano e di Comunicazione sportiva etica e cultura dello sport presso la Facoltà di Scienze Motorie dell'Università Statale di Milano. Docente di corsi monografici sulla figura del monaco trappista statunitense Thomas Merton presso il *Claretianum* di Roma.

Nel 1975 Jean Claude De Potter, portò in Europa le tematiche e le esigenze delle persone con disabilità e si fece promotore di una serie di iniziative che pose all'attenzione degli organismi europei: UNESCO, quali ministri responsabili dello sport.

Il Consiglio d'Europa, a seguito delle sollecitazioni di De Potter, istituì un apposito gruppo di studio che definì nel 1984 la Carta Europea dello sport per tutti, in cui si sottolineò il valore sociale dell'accessibilità alla pratica sportiva da parte dei disabili come: “*condizione indispensabile per fare dello sport un servizio ed un fenomeno rispondente alle attese della società*”.

Ma la prima vera definizione di APA, venne data nel 1986 a Berlino: “*APA comprende ogni movimento, attività fisica o sport che può essere praticato da individui limitati nelle loro capacità da deficit fisici, psicologici, mentali o da alterazioni di alcune grandi funzioni*”. L'accento inizia a spostarsi sulle reali capacità del soggetto e che si debba partire dalle potenzialità residue del disabile.

Il Consiglio Mondiale della Scienza dello Sport e dell'Educazione Fisica nel 2000 pubblicò un vademecum dove comparve una nuova e aggiornata definizione di APA che iniziò a definire in modo più ampio la vasta area interdisciplinare comprendente attività, discipline sportive e scienze al servizio delle persone diversamente abili, rivolte ad identificare e risolvere problemi di motricità, sviluppare metodi di comportamento a supporto dell'avvio allo sport e a uno stile di vita attivo, a studiare sistemi di potenziamento della cooperazione dei servizi casa/scuola/comunità.

Ma la vera riforma, avviene nel 2001 quando si passa dal concetto di valutazione su ciò che non c'era, connotando le mancanze solo in senso negativo, a quello che invece c'è e quello che è positivo nel disabile. Così facendo il termine handicap viene gradualmente sostituito da attività e il termine disabilità tende ad essere sostituito con diversa abilità. È il concetto di **capability** che prende il primo posto nel mondo delle diverse abilità. È lo stato di salute in senso ampio che diventa importante.

### ***Disabilità in chiave inclusiva***

L'ottica inclusiva ci porta comunque a descrivere sinteticamente le disabilità come stiamo cercando di classificarle per poi proporre una educazione fisica e motoria diversa:

- a) Disabili motori:
  - a. Paraplegici
  - b. Tetraplegici
    - i. utilizzo di carrozzine
- b) Disabili della vista:
  - a. Ciechi
    - i. Ipovedenti: giochi spiegati verbalmente e guidati durante l'educazione
  - b. Disabili dell'udito: Sordi, Deboli di udito
- c) Disabili mentali/cognitivi
- d) Epilettici
- e) Disturbi dello spettro Autistico
  - a. Interazione sociale

- b. Comunicazione verbale e non verbale
- c. Comportamenti ed interessi ripetitivi
- f) Autistici
  - a. Sindrome di Asperger
  - b. Sindrome di Rett (solo femmine)
- g) Disturbi generalizzati dello sviluppo
- h) Sindrome di Down
- i) Disturbi Specifici dell'Apprendimento
- j) Disturbi del comportamento
  - a. disturbo da deficit di attenzione/iperattività (ADHD)
  - b. disturbo oppositivo-provocatorio
  - c. disturbo della condotta
- k) Bisogni Educativi Speciali

Quando ci si trova con alcuni studenti di queste disabilità, la didattica della gradualità è SEMPRE CONSIGLIATA. Utilizzare sempre gli strumenti consigliati per ridurre eventuali distanze educative di comprensione. Effettuare sempre il monitoraggio per quanto riguarda l'interesse e il coinvolgimento degli allievi.

### ***Progettazione e Programmazione***

La **progettazione** (la parola stessa è formata da progetto e azione), è un termine operativo e rappresenta l'atto concreto dell'operare che prende la sua concretizzazione nel progetto. La progettazione è una serie logica e precisa di atti con i quali si dà ordine:

- ordine
- sistematicità
- organicità nello svolgersi delle azioni che portano agli obiettivi e in questi si definiscono:
  - ruoli degli attori del :contesto
  - dell'ambiente culturale
- l'idea di una trasformazione possibile che avviene nel reale.

Il progetto prende corpo e messo in atto con la:

- ✓ tensione al cambiamento
- ✓ tensione al sostegno di una situazione positiva
- ✓ maggior grado di benessere condiviso che ha come base:
  - coerenza
  - adeguatezza
  - fattibilità

L'insieme delle azioni sopra citate per arrivare agli obiettivi devono partire sempre da una analisi:

- ❖ dei bisogni
- ❖ del problema
- ❖ delle finalità generali
- ❖ dei destinatari
- ❖ delle risorse umane
- ❖ dei costi

Il progetto diviene quindi un *processo* per il benessere del *disabile* che diventa *inclusione* nelle varie fasi e attività che abbiamo esposto.

Quando ci troviamo ad affrontare l'accoglienza e il conseguente inserimento, in qualsiasi scuola di ordine e grado, di soggetti con una o diverse disabilità non possiamo prescindere, soprattutto se siamo in campo delle attività motorie chiamate a questo punto integrate, di formulare due fasi preliminari a tutto:

- ✚ ideazione: cioè il momento in cui, preso atto di tutto, nasce l'idea e come si potrà realizzare l'iniziativa motoria integrata, così da avviare la progettazione.
- ✚ attivazione: insieme di azioni che vengono attuate dal momento dell'ideazione all'avvio della progettazione e nella quale si inizia a definire con chi possiamo progettare, su cosa e il come e il perché del progetto per un certo tipo di disabile. Partiamo e ci attiviamo con le sue positività, con quello che lui/lei ha in partenza e non su ciò che manca.

**La programmazione**, è tutto ciò che, avendo un progetto, a seguito di una progettazione, si deve mettere in atto per arrivare agli obiettivi di una attività motoria che sia inclusiva ed integrata tra persone normodotate e disabili, oltre a stabilire i contenuti e le attività, i mezzi, i materiali, le metodologie, le verifiche in itinere e le valutazioni finali che rispecchino oggettivamente le reali capacità di ogni soggetto del gruppo classe. Dobbiamo quindi partire da una:

*fase pre-attiva della programmazione:*

- 1) *analisi della situazione di partenza del gruppo classe (a chi?)*, tramite:
  - a. osservazione (obiettivi educativi):
    - i. comportamento classe, identificando il leader, e il più ipercinetico
    - ii. rapporto tra compagni
    - iii. rapporti con il/i disabili
  - b. test (applicati alle diverse fasce di appartenenza – obiettivi specifici)

*fase attiva:*

1. finalità, obiettivi a lungo, medio e breve termine, educativi e/o formativi generali e specifici didattici e operativi
2. metodologia del *come* per le diversità strutturali organiche del gruppo classe
3. contenuti e attività che sono il *cosa insegno* differenziando l'intervento che consideri l'inclusione e la specificità
4. materiali, strumenti e strategie che corrispondono alla domanda *in che modo*
5. verifica in itinere, sommativa e finale

### **Obiettivi dell'attività motoria proposta a persone disabili – specificità –**

Perché, per la persona con disabilità bisogna pensare in modo inclusivo?

- ✓ per migliorare le possibilità di condizioni fisiche, intellettive e/o sensoriali;
- ✓ per una maggiore possibilità di partecipazione all'attività organizzata e strutturata che garantisca la reale percezione di appartenenza nel gruppo nel quale sentirsi parte integrante;
- ✓ la possibilità di compiere esperienze nuove per un confronto ed una crescita comune;
- ✓ raggiungimento di risultati a compenso delle fatiche fisiche e psichiche;
- ✓ affermazione e riconoscimento dello sport agonistico;
- ✓ capacità di rispetto delle regole vivendo situazioni strutturate migliorando il comportamento adattivo.

### ***Progettazione per competenze***

Progettare per competenze comporta un nuovo modo di considerare lo studente, cioè soggetto centrale dell'apprendimento, ragionando verso di lui/lei per competenze e obiettivi di apprendimento.

Per una comprensione completa della progettazione per competenze, bisognerebbe dedicare uno studio singolo che, in questa sede, non è possibile data la “spada di Damocle” del tempo che incombe.

Mi limito quindi a dare uno schema riassuntivo dei termini principali e chiave per avviare successivamente, se si vorrà, ad uno studio comparato, critico e di diversa profondità, di ogni “riferimento” non solo normativo ma anche metodologico, didattico e psicopedagogico. Basti questo, per ora, per una scuola che, successivamente dirò, potrebbe essere vissuta in maniera più inclusiva, integrata e adattata.

## Progettazione per competenze

1. **Indicazioni Nazionali**
  1. Il corpo e la sua relazione con lo spazio e il tempo
  2. Il linguaggio del corpo come modalità comunicativa-espressiva
  3. Il gioco, lo sport, le regole, il fair-play
  4. Sicurezza, prevenzione, salute e benessere
2. **Assi culturali**
  1. Dei linguaggi: metodologica, logico-matematica, linguistica, comunicativa
  2. Matematica
  3. Scientifica- Tecnologica
  4. Storico sociale
3. **8 competenze chiave di cittadinanza**
  1. Imparare ad imparare
  2. Comunicare
  3. Progettare
  4. Collaborare e partecipare
  5. Agire in modo autonomo e responsabile
  6. Risolvere i problemi
  7. Individuare collegamenti e relazioni
  8. Acquisire ed interpretare l'informazione
4. **8 competenze UE**
  1. Comunicazione madre lingua
  2. Comunicazione lingua straniera
  3. Competenza matematica – scienza e tecnologia
  4. Competenza digitale
  5. Imparare ad imparare
  6. Competenze sociali e civiche
  7. Spirito di iniziativa e imprenditorialità
  8. Consapevolezza ed espressione culturale
5. **Definizione Competenze e Obiettivi di apprendimento**
6. **Definizione conoscenze (sapere) e abilità (saper fare)**
7. **Mediazione didattica: metodi, tempi, verifiche.....**
8. **Controllo, valutazione**
9. **Documentazione, registro**

### *Unità di apprendimento*

L'unità di apprendimento, non è scomparsa. Essa costituisce l'unità minima di progettazione, in quanto finalizzata al perseguimento di un apprendimento unitario per corrispondere ai bisogni degli alunni in parte desunti dai bisogni formativi specifici del P.T.O.F., e in parte risultanti dalla osservazione/analisi del gruppo classe, inglobando le diverse disabilità.

L'obiettivo formativo si riferisce agli obiettivi di apprendimento (OA) o Obiettivi Specifici di Apprendimento (OSA) disciplinari previsti dalle Indicazioni nazionali nelle loro diverse pubblicazioni e miglioramenti annuali e va articolato in conoscenze ed abilità messe in gioco dagli attori normo dotati e disabili.

La realizzazione di ogni U.d.A. avviene secondo una procedura ritenuta ormai indispensabile. Ho preferito porle in modo visivo così da poter poi ritornarci sopra in modo più dettagliato in un momento più opportuno in un tempo prossimo futuro ravvicinato.

## UNITA' di Apprendimento

- Unità minima di progettazione, finalizzata al perseguimento di un apprendimento unitario per rispondere ai bisogni degli alunni con bisogni formativi specificati nel PTOF e dopo osservazione/analisi del gruppo classe.
  - Obiettivo formativo come Obiettivi di Apprendimento (OA) o Obiettivi Specifici di Apprendimento (OSA) – Indicazioni Nazionali – articolazione in conoscenze e abilità per competenze.
  - Procedura U.d.A.:
1. fase pre attiva
    1. assicurazione dei prerequisiti
    2. Classe
  2. fase attiva
    1. Realizzazione/articolazione
      1. Compito unitario
      2. Obiettivo formativo
      3. OA/OSA
      4. Conoscenze
      5. Abilità
      6. Competenze =Saper essere/capacità utilizzare in modo autonomo conoscenze e abilità
    2. Mediazione didattica
      1. Obiettivi operativi di conoscenza
      2. Obiettivi operativi di abilità
      3. Attività da svolgere per le conoscenze e le abilità individuate
      4. Metodi
      5. Soluzioni organizzative/Strumenti
      6. Tempi di realizzazione
    3. Controllo
      1. Verifica
      2. Valutazione
      3. Autovalutazione studente
      4. Riflessioni insegnante/i
    4. Documentazione
      1. Registro personale
  3. Tipologie U.A.: semplici/sequenziali/articolate/complesse

### ***Educazione motoria ed inclusione***

Ci stiamo avviando alla conclusione di questa trattazione su l'educazione fisica, motoria e sportiva con particolare riguardo all'inclusione delle persone con disabilità in un gruppo classe di allievi normodotati in una scuola che non sia a caratteristica speciale. Anche se sappiamo che le scuole cosiddette speciali sono state ormai superate lasciando lo spazio, giustamente, a quelle integrate.

La Carta Internazionale per l'Educazione Fisica e lo Sport - UNESCO, il 21 novembre 1978, così sanciva:

- ***«...la pratica dell'educazione fisica e dello sport è un diritto fondamentale per tutti. Ogni essere umano ha il diritto di accedere all'educazione fisica e allo sport, che sono indispensabili allo sviluppo della personalità».***

In altre parole, non è sufficiente far entrare in palestra il disabile, è necessario dare a tutti la possibilità di essere protagonisti e questa esercitarla nella collaborazione.

La scuola in quanto agenzia formativa per eccellenza, può dare, sempre che lo voglia, un contributo determinante, affinché si realizzino alcune condizioni fondamentali per l'inclusione:

- I. la costruzione di un itinerario didattico integrato con quello della classe e condotto in maniera da rappresentare un vantaggio per tutti;
- II. l'attivazione di un'opera di sensibilizzazione e di coinvolgimento di tutte le agenzie che a diverso titolo si interessano dell'allievo/a disabile;
- III. la creazione di un nuovo concetto di diversità che superi la distinzione tra abili e disabili, tra uguali e diversi. In **tutte le persone** esistono carenze funzionali e carenze delle abilità relazionali, entrambe in maniera diversa.

L'attività motoria, per la sua stessa natura è quella che più facilmente porta a questa integrazione perché è insito in essa l'approccio inclusivo e integrato che ne deriva. Un'attività motoria di base sia essa educativa, sia terapeutica non può non comprendere le diverse attività e i diversi adattamenti strutturali ed architettonici necessari al bene di ogni allievo.

Per questo, mi sento di proporre, brevemente una figura necessaria nella scuola dell'oggi che vuole rispondere alle diverse esigenze ed aprirsi a dare delle risposte alle famiglie che ci chiedono di accogliere figli/e disabili in modo diverso nelle nostre strutture e, conseguentemente anche una metodologia per affrontare il lavoro in team e non percepirsi isolati o singolarmente esclusi dal lavoro collegiale.

La figura professionale è il **mediatore motorio-sportivo** e la metodologia è il **cooperative learning**.

La figura professionale proposta del **mediatore motorio-sportivo**, parte da una osservazione e riflessione nella scuola dove attualmente insegno: la Scuola Media per Ciechi di Via Vivaio a Milano. Penso che possa essere d'aiuto a tutti. Noi ci stiamo lavorando e stiamo cercando di trovare una metodologia lavorativa che successivamente andrò ad illustrare che è il **cooperative learning**, così da non far sentire soli o isolati non solo gli insegnanti più sensibili al problema della inclusione dei disabili, ma anche i disabili stessi poco integrati o "accettati" dal gruppo classe.

Il lavoro del **mediatore motorio-sportivo** parte dall'aspetto pratico ed educa all'azione. Cerca di educare ai valori dello sport e dell'agire motorio e ai suoi presupposti. Prova a proporre dei metodi che siano volti al mantenere una relazione di coerenza ed armonia tra le linee etiche che orientano gli insegnanti ed i valori e gli atteggiamenti che si intendono raggiungere attraverso l'attività fisica. L'interazione e la collaborazione devono convergere

per portare messaggi positivi della stessa azione morale che segue la performance sportiva. Il comportamento che ne promana è cultura etica del clima del gruppo classe.

La metodologia del *cooperative learning* è il passaggio dall'insegnamento dove lo studente è spettatore alla collaborazione tra pari nell'apprendimento. Si fonda sulla condivisione, lo scambio e il confronto nell'esercizio delle competenze motorie, interculturali e civico-sociali. Bisogna evitare il particolarismo, l'individualismo affinché si dia il giusto peso e attenzione al percorso degli altri. L'interdipendenza, l'interazione faccia a faccia, il lavoro a piccoli gruppi nel gruppo, la verifica e autovalutazione e l'uso delle abilità sociali differenziano il CL dall'apprendimento abituale.

Queste ultime due proposte, brevemente esposte, meriterebbero più attenzione da parte del Collegio Docenti di molti istituti e scuole superiori di primo e secondo grado oltre ovviamente a quelle dell'infanzia e della primaria.

Da tutto ciò deriva una semplice deduzione di cui non abbiamo parlato in questo incontro, perché sarebbe bello dedicargli uno spazio unico e particolare e cioè il **valore del gioco**. Ciò che fa la differenza è proprio questo.

Lascio una slide che riassume ciò che intendo e ciò che propongo per una interazione diversa del gioco nelle varie fasi di inclusione che le scuole più coraggiose potrebbero abbracciare e diventare propositive.

Imparare giocando  
anche nella disabilità  
e per una inclusione  
di apprendimento  
effettiva

- Il GIOCO meccanismo e motore fin dal principio dell'apprendimento per una didattica ludica dell'inclusione
- La **valenza inclusiva del gioco** è estremamente positiva nell'insegnamento ad alunni BES e con diverse disabilità. L'attività ludica comune a tutta la classe favorisce la socializzazione, lo sviluppo delle capacità personali. Il gioco fornisce a coloro con difficoltà occasioni di successo e di affermazione. Così facendo, l'insegnante diviene mediatore favorendo lo sviluppo delle capacità del singolo alunno/a.
- Giochi di accoglienza – conoscenza e collaborazione
- Baskin
- La pallacanestro e gli «indefinibili»: paralleli tra normodotati e disabili
- Le disabilità visive
- La proposta Alinker: la mobilità diversa

Le proposte del Baskin (basket inclusivo) e lo strumento della **bicicletta Alinker** quale mezzo per potersi muovere più agilmente nella scuola o anche nella vita, ci introducono in un nuovo modo di pensare alla disabilità e all'inclusione staccandosi, quando possibile, dalle normali risposte di mobilità e di gioco che vengono proposte ancora oggi per prediligere l'inclusione delle persone con disabilità.



## ARTICOLI



## *Post pandemia: problematiche e soluzioni assicurative per gli Associati Agidae che gestiscono le R.S.A. e Case di riposo*

Sono innumerevoli le problematiche che l'insorgere della pandemia Covid-19 ha portato tra le Strutture Sanitarie, producendo danni economici diretti, la cui entità potrà essere valutata in maniera completa nel lungo periodo e danni economici indiretti, che rendono estremamente difficile il confronto con le Compagnie di Assicurazioni, in un settore già da tempo in forte contrazione<sup>1</sup>.



Le Compagnie in Italia che assumono oggi i rischi della Responsabilità Civile Terzi per le Strutture Sanitarie, si sono oggi ridotte in termini numerici, in quanto il mondo della sanità negli ultimi 15 anni, ha prodotto consistenti perdite di bilancio per gli assicuratori. Uno dei fattori più determinanti, per l'abbandono del mercato da parte delle Compagnie italiane e straniere, è costituito principalmente dall'elevato costo medio dei sinistri di Responsabilità Civile medica nel nostro Paese ed il loro protrarsi nel tempo.

Inoltre l'entrata in vigore della legge n. 24 dell'8 marzo 2017 (meglio nota come legge Gelli/Bianco), definendo nuove e più ampie responsabilità a carico delle strutture che operano in questo settore, ha avuto come conseguenza un ulteriore irrigidimento nell'assunzione dei rischi, oltre che un impatto negativo sui costi delle coperture assicurative degli Enti Religiosi che operano in questo settore. In ultimo, dobbiamo considerare l'impatto che la Pandemia del COVID 19, avrà sul mercato assicurativo mondiale, a causa del contenzioso a carico delle strutture sanitarie, che al momento le Compagnie non ne conoscono l'effettiva portata economica.

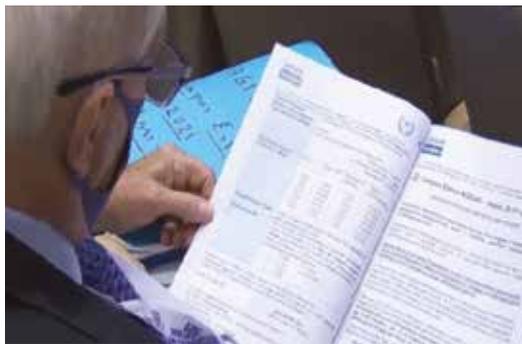
Le principali Compagnie ad oggi attive nel mercato, che si sono ridotte in termini numerici, stanno rivedendo le loro politiche assuntive, per le coperture RCT/RCO delle strutture

<sup>1</sup> Per ogni richiesta di chiarimenti e/o informazioni potrete rivolgervi a: JANUA Broker s.p.a. Via XX Settembre 33/1 - 16121 Genova. Telefono: 010.291211 – Fax: 010.583687 E-mail: [genova@januabroker.it](mailto:genova@januabroker.it)

sociosanitarie a causa della Pandemia di COVID 19, riducendo di fatto la disponibilità all'assunzione di nuovi rischi.

Vengono spesso proposti interventi sui contratti in corso, per escludere dalla copertura di Responsabilità Civile RCT/RCO gli effetti derivanti dal contagio di COVID 19, sia sulle polizze senza tacita proroga, sia inviando disdetta alle polizze per la prima scadenza utile. Le proposte di rinnovo comunque, vengono sempre accompagnate da un sensibile incremento dei costi.

E' quindi probabile che le strutture come le Residenze Sanitarie Assistenziali, i Centri diurni e residenziali per Anziani o per Disabili, possano trovarsi nell'esigenza di effettuare delle ricerche di mercato, per individuare alternative migliorative, non solo dal punto di vista dei costi, ma anche per una maggiore copertura dei rischi.



In questo momento la nostra Società Janua Broker Spa, da molti anni a fianco dell'AGIDAE per le problematiche degli Enti Religiosi e per le Loro attività, è in grado di presentare soluzioni concorrenziali, con condizioni migliorative rispetto all'attuale disponibilità del mercato in genere, sia come garanzie, che come costi <sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Come *Janua Broker* siamo a disposizione degli Associati all' A.G.I.D.A.E., per fornire maggiori informazioni e approfondimenti sull'argomento, contattando i nostri referenti:

**Lorenzini Francesco** – 348/4109887 - [francesco.lorenzini@januabroker.it](mailto:francesco.lorenzini@januabroker.it)

**Marini Marco** – 347/7648683 - [marco.marini@januabroker.it](mailto:marco.marini@januabroker.it)



## Relazione sul Campus estivo Agidae 2021



Dal 26 al 31 luglio si è svolto il trentesimo Campus estivo Agidae organizzato presso l'Hotel Domus Pacis di Assisi. La Fondazione Agidae Labor ha gestito gli aspetti organizzativi dei 6 corsi di formazione proposti che si sono svolti in contemporanea per un totale di 40 ore ciascuno.

La settimana di studio proposta come ogni anno è stata nel 2021 un'occasione per poter offrire agli Istituti associati Agidae la possibilità di ripartire con uno sguardo rinnovato

dopo la terribile esperienza del COVID-19. Volgendo lo sguardo oltre i limiti già sperimentati, il Campus è stato progettato prevedendo momenti di informazione su tematiche di attualità e di interesse generale alternati a sessioni di formazione specifica.

### 1. La progettazione del Campus

La progettazione del Campus estivo Agidae 2021 è partita da una analisi profonda del contesto all'interno del quale vivono le Opere della Chiesa e ha voluto rispondere alle esigenze di informazione circa il mutamento del contesto, fortemente accelerato dalla pandemia, fornendo strumenti capaci di incrementare la competenza immediatamente spendibile nelle azioni quotidiane.

Le varie giornate sono state quindi organizzate secondo due tipologie di sessioni:

- **Momenti di informazione in seduta plenaria:** relazioni e interventi di alto profilo e di carattere generale tenuti in seduta comune per una riflessione condivisa su tematiche trasversali e di attualità;
- **Momenti di formazione specifica e di approfondimento: sessioni formative organizzate utilizzando metodologie di didattica attiva e un approccio laboratoriale** basato sulle parole chiave “Lezione – Osservazione – Laboratorio”.  
*Lezione* in quanto il sapere viene acquisito dai discenti tramite ascolto, studio personale ed esercizi; *Osservazione* poichè il sapere viene proposto dal docente tramite esercitazioni reali; *Laboratorio*, in cui il sapere viene conquistato sulla base di compiti e problemi finalizzati a prodotti significativi ed utili.

Proponendo moduli condivisi e svolti in aula comune da più corsi e diversi profili professionali, questo lavoro di nuova progettazione e organizzazione del Campus ha inteso stimolare l'intervento significativo dei partecipanti al fine di condividere analisi, esami e discussioni di casi concreti con lo scopo non solo di rispondere alle richieste di un contesto in continuo mutamento ma anche e soprattutto della necessità di creare sinergie e fare rete.

## 2. I corsi

Alla luce della riflessione e degli obiettivi che si volevano perseguire attraverso il Campus Estivo AGIDAE 2021, è stato stilato un catalogo di 6 corsi in grado di rispondere alle esigenze delle organizzazioni beneficiarie della formazione, sia per il comparto scolastico che per il comparto socio-assistenziale che socio-sanitario.

### *1 – GESTIONE, ECONOMONIA E FINANZA PER GESTORI ED ECONOMI*

Il corso nasce dalla necessità di rendere i gestori delle scuole paritarie cattoliche in grado di far fronte alle criticità del ruolo e a quelle emerse durante il periodo emergenziale, al fine di programmare la nuova annualità scolastica, secondo nuovi principi e modelli di gestione dell'organizzazione.

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

### *2 – IL COORDINATORE DIDATTICO NELLA SCUOLA PARITARIA CATTOLICA*

Il Coordinatore Didattico della scuola paritaria è la funzione responsabile del processo educativo e didattico che gestisce in collaborazione con il Gestore e con il corpo docente e tenendo conto del Contesto esterno ed interno. Sempre più a questa funzione vengono

richieste competenze manageriali oltre a quelle specifiche tipiche del ruolo.

L'obiettivo del corso è stato quello di sviluppare le competenze organizzativo-gestionali, giuridiche e didattiche del coordinatore didattico della scuola paritaria cattolica.

### ***3 – LA SEGRETERIA DIDATTICA NELLA SCUOLA PARITARIA CATTOLICA***

La segreteria didattica è una funzione operativa che si inquadra nei rapporti tra Gestore, Coordinatore didattico, docenti e famiglie. A tale funzione, inoltre sono demandati i compiti di interfaccia con gli enti locali e uffici ministeriali, secondo scadenze prefissate e attraverso procedure informatizzate. Deve quindi possedere competenze in grado di trasformare le politiche e le strategie delle funzioni sovraordinate in atti operativi dovuti.

Il corso ha inteso fornire competenze alla funzione Segreteria didattica delle scuole paritarie cattoliche e rappresenta la prima parte del corso di alta formazione che consentirà di acquisire la certificazione delle competenze del relativo profilo professionale.

### ***4 – IL SISTEMA GLOBALE: GESTIONE DIDATTICA PER COMPETENZA***

La pandemia se da un lato ha imposto misure tendenti a limitarne l'espansione dall'altro ha fornito l'opportunità di riflettere sui cambiamenti che questo fatto produrrà. Tutti i settori della società hanno avviato verifiche sul proprio modo di essere e di interpretare il proprio ruolo al fine di rilanciare la propria missione. Il mondo della scuola paritaria si interroga sulle azioni possibili che forniscano una nuova identità di scuola cattolica ed elementi distintivi forti che la caratterizzino al fine di giustificarne la scelta. E' necessario un nuovo modo di intendere la scuola paritaria cattolica al fine di disegnare un modello organizzativo che abbia come obiettivo l'efficienza e l'efficacia della gestione del sistema in generale e del processo di erogazione della didattica partendo da tutti gli elementi legislativi applicabili alla scuola paritaria.

L'obiettivo del corso è stato quello di promuovere modelli e strumenti specifici per favorire l'efficacia dei processi legati alla didattica e sviluppare nei docenti la capacità di ottimizzare la propria formazione, ampliare le proprie competenze e trasformare le esistenti in competenze digitali.

### ***5 –IL SISTEMA GLOBALE: GESTIONE DELLE STRUTTURE SOCIO - SANITARIE***

Il particolare contesto di criticità in cui gli enti sanitari e socio-sanitari sono attualmente inseriti richiede una rinnovata competenza del management e del personale operativo e sistemi di gestione adeguati e capaci di mantenere sotto controllo la gestione fornendo evidenza della loro efficacia.

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

### ***6 –PRINCIPI E TECNICHE DELLA QUALITÀ (CORSO BASE)***

La competitività delle opere (Istituti scolastici, organizzazioni socio sanitarie, case di accoglienza) richiede una rinnovata competenza del management e del personale operativo e sistemi di gestione adeguati e capaci di mantenere sotto controllo la gestione fornendo evidenza della loro efficacia.

Il corso inteso trasferire principi, metodi e tecniche della norma che definisce i requisiti per la gestione della qualità (UNI EN ISO 9001:2015) al fine di fornire gli elementi necessari a comprendere e gestire il proprio ruolo all'interno dell'Organizzazione.

### **3. I risultati**

Il Campus ha coinvolto **157 partecipanti di cui 80 iscritti** ai diversi corsi che hanno avuto la possibilità di seguire sessioni didattiche comuni e sessioni formative specialistiche in base al corso di appartenenza.

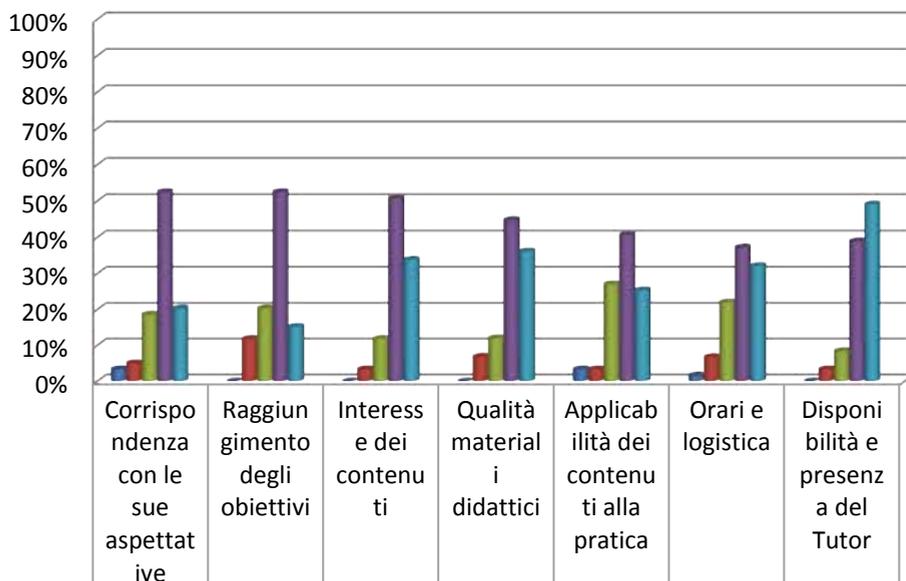
L'indagine sulla soddisfazione dei partecipanti si è focalizzata sia sugli aspetti generali riguardanti l'organizzazione e il raggiungimento degli obiettivi prefissati, sia sugli aspetti didattici.

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

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

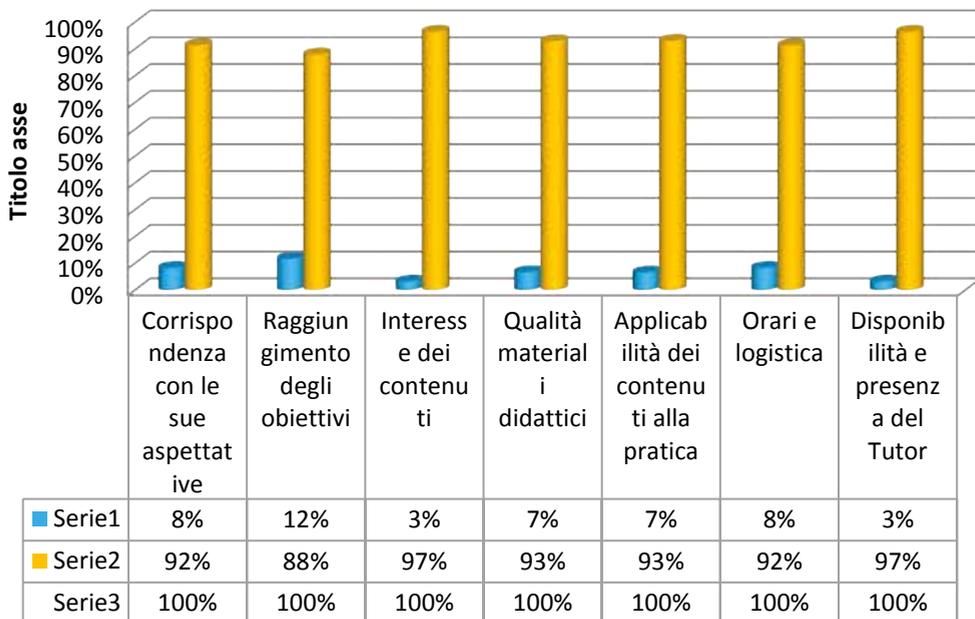
Dall'analisi dei dati emerge che intorno al 90% dei partecipanti esprime un giudizio positivo sia sugli aspetti relativi alla qualità dei corsi proposti sia per quelli più strettamente organizzativi.

## Valutazione corso

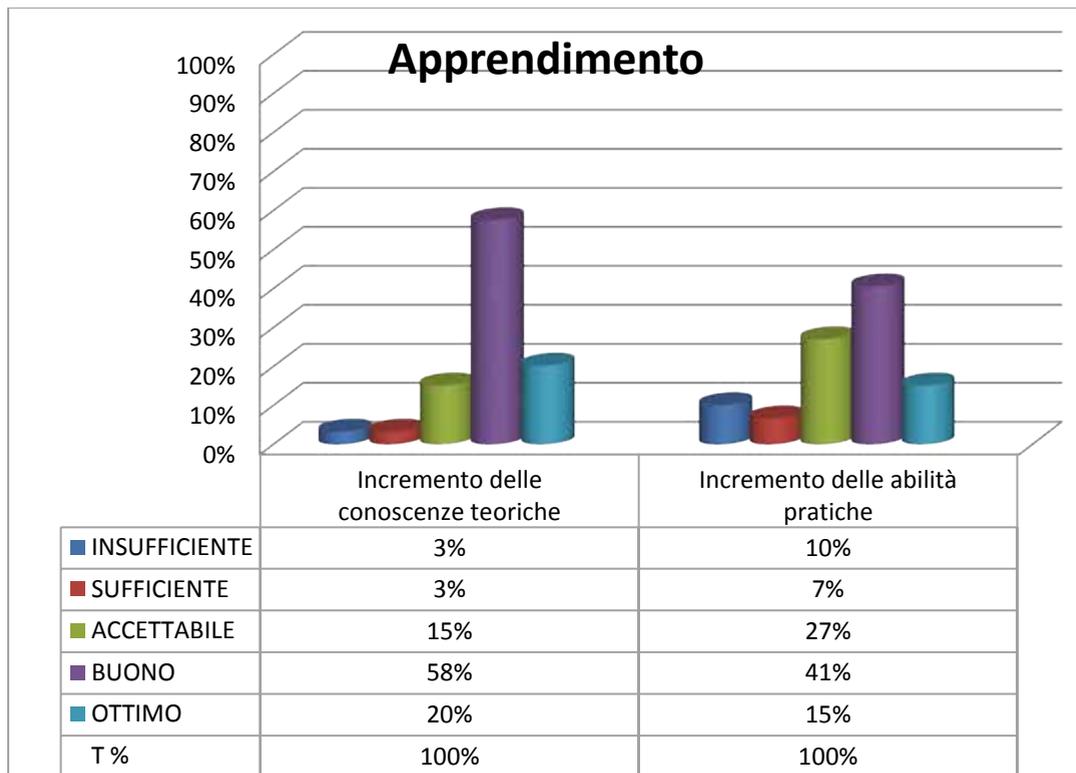


■ INSUFFICIENTE	3%	0%	0%	0%	3%	2%	0%
■ SUFFICIENTE	5%	12%	3%	7%	3%	7%	3%
■ ACCETTABILE	19%	20%	12%	12%	27%	22%	8%
■ BUONO	53%	53%	51%	45%	41%	37%	39%
■ OTTIMO	20%	15%	34%	36%	25%	32%	49%
T %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

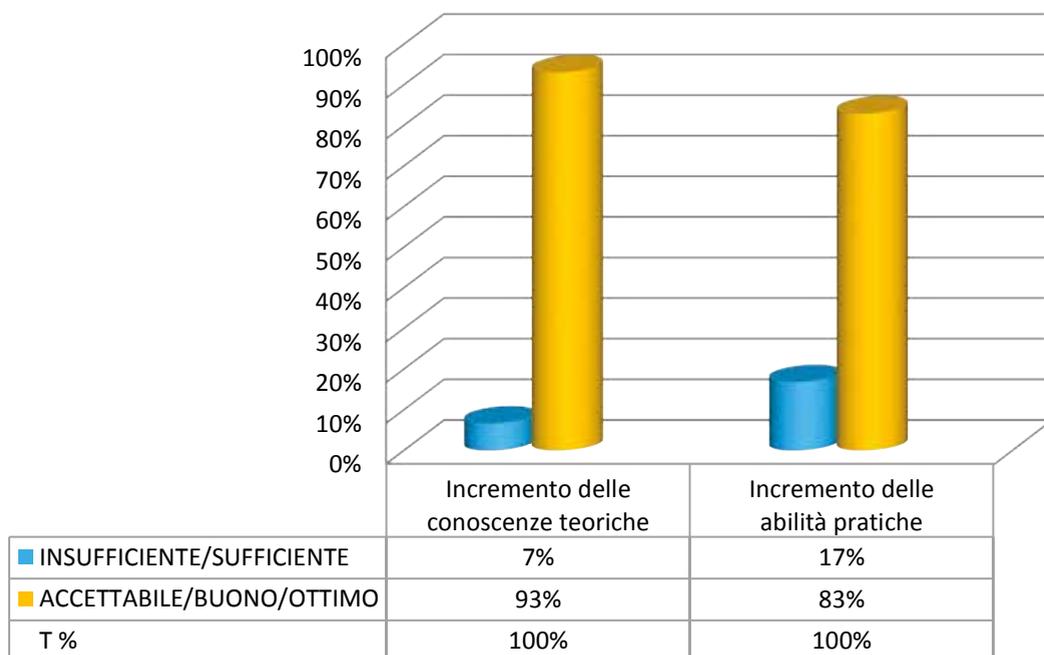
## Raggruppamento valutazione CAMPUS ESTIVO AGIDAE 2021



Il giudizio si mantiene molto positivo anche sotto il profilo dell'apprendimento e dell'incremento delle conoscenze e delle abilità.



## Raggruppamento apprendimento

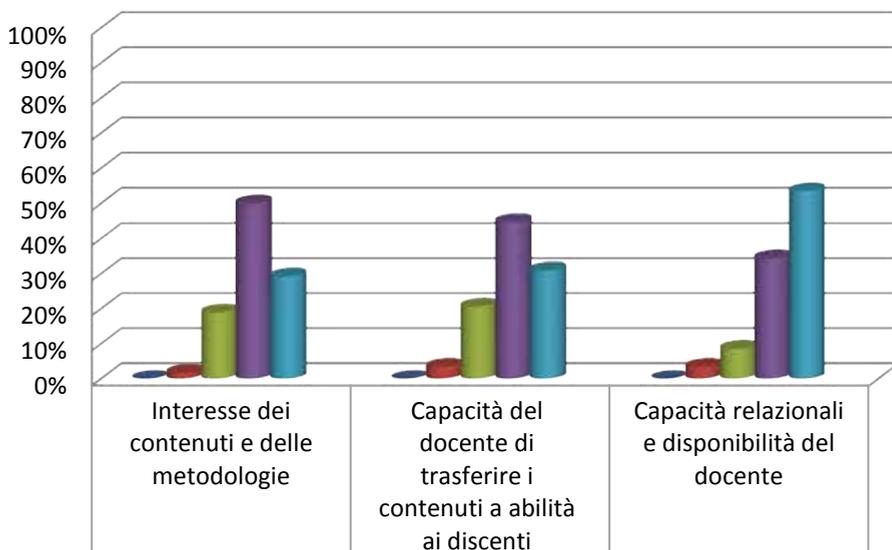


Anche gli aspetti didattici dei corsi hanno riscontrato un notevole gradimento. In questo ambito per i docenti intervenuti si sono andate a rilevare tre dimensioni:

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

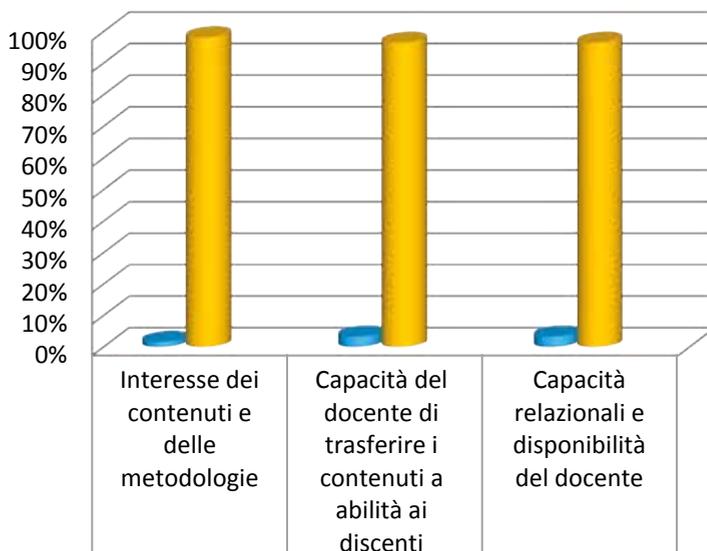
Analizzando i dati vediamo che oltre il 90% dei corsisti ha espresso un giudizio favorevole sulle tre dimensioni indagate.

## Valutazione Docenti



■ INSUFFICIENTE	0%	0%	0%
■ SUFFICIENTE	2%	3%	3%
■ ACCETTABILE	19%	21%	9%
■ BUONO	50%	45%	34%
■ OTTIMO	29%	31%	53%
T %	100%	100%	100%

## Raggruppamento valutazione docenti

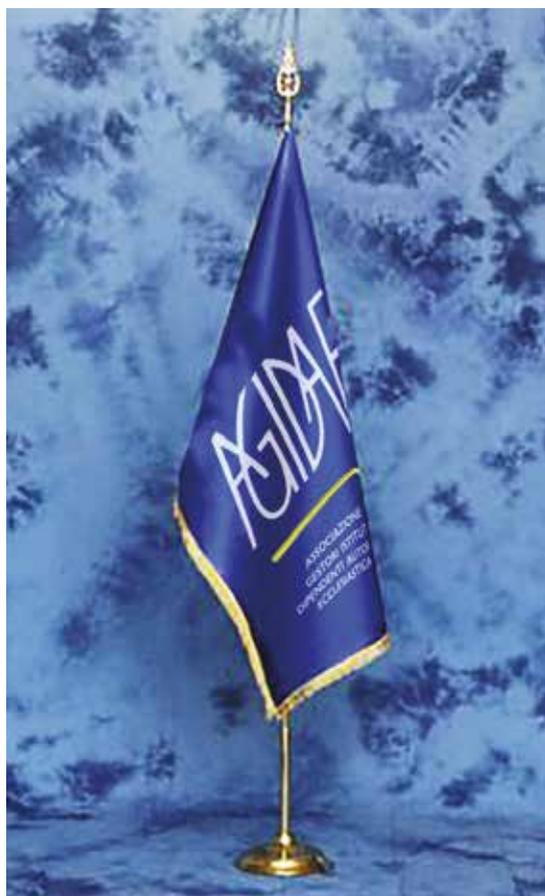


Si sono altresì riscontrate alcune criticità legate in particolare alla richiesta di approfondire maggiormente le tematiche limitando la numerosità degli interventi in seduta plenaria e privilegiando l'approccio laboratoriale e la forte volontà dei partecipanti di intraprendere sempre più un percorso di scambio e confronto continuo tra loro e con gli esperti.

Di seguito si riportano alcuni commenti significativi:

- Grazie per la qualità della proposta formativa, dell'organizzazione e delle relazioni
- Grazie di tutto! Belle esperienze di escursione culturale e attività religiosa (S. Messa); Ottimo ambiente, personale gentile.
- Maggior rispetto del programma e degli orari; migliorare la comunicazione su come si svolgono le giornate; contenuti un po' più concreti; possibilità anche di esercitazioni; maggior chiarezza su come AGIDAE può aiutare le Congregazioni di fronte alle sfide di oggi. PUNTI DI FORZA: Cortesia, disponibilità, clima familiare, alcuni interventi particolarmente apprezzati per chiarezza e spendibilità dei contenuti

- Più aderenza alle situazioni reali avvalendosi della collaborazione di docenti che lavorano e vivono il mondo della scuola; eccessivi interventi, alcuni di questi completamente inefficaci perché di contenuto teorico (..) Dopo aver partecipato a tanti campus, suggerisco di riprendere le redini di una formazione ben strutturata nella metodologia e nei contenuti.
- Giornate troppo frazionate da interventi diversi, seppur interessanti, che hanno dato poca continuità al tema del corso scelto. Orari troppo tirati.
- Evitare di accorpare corsi diversi o solo per le parti comuni. Lasciare più spazio al confronto tra i partecipanti nelle attività di esercitazione. Migliorare i materiali didattici forniti.
- Ho apprezzato molto la capacità di adattare lezioni ed orari in base ai relatori presenti ed assenti.



## Bandiera AGIDAE

Il 30.mo Campus Estivo Agidae è stato l'occasione per la presentazione della Bandiera Agidae quale simbolo di unione e di appartenenza. Essa abbraccia tutti gli obiettivi raggiunti e i percorsi intrapresi nei 60 anni di vita associativa e nei 30 anni di Campus.

Ora dovrà accompagnare associati e aderenti nelle sfide e negli scenari futuri, lasciandosi sventolare al soffio di quello Spirito che da sempre anima e guida anche l'Agidae.



*Licenziamento disciplinare:  
se l'illecito è contrario al "minimo etico",  
non occorre la pubblicazione del Codice  
disciplinare (Cass. Civ. ordin.n.19588/2021)*

Cassazione Civ. ordinanza 9 luglio 2021 n. 19588

**L**a Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 9 luglio 2021, n. 19588, ha stabilito che, nelle ipotesi di condotta contraria al c.d. minimo etico (ossia quando la condotta addebitata sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito) la predeterminazione dell'illecito e l'affissione del codice disciplinare sono superflui.

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha confermato il licenziamento per giusta causa intimato a una direttrice di banca che aveva violato la normativa antiriciclaggio attraverso operazioni irregolari, che avevano avvantaggiato illegittimamente la madre, ravvisando la ragione del licenziamento nell'inadempimento agli obblighi di diligenza, correttezza e buona fede, anche in considerazione del ruolo professionale ricoperto e del conseguente vincolo fiduciario con il datore di lavoro.



Ciò, del resto, poteva desumersi dalla impressionante sequenza di irregolarità, enunciate nella lettera di contestazione, così integrando non solo la violazione del **codice etico**, diffuso in rete e ben conosciuto dalla funzionaria, ma altresì **del più elementare dovere di diligenza** e degli obblighi di fedeltà, correttezza e buona fede (artt. 1175, 1376, 2105 c.c.).

Di qui, considerato il ruolo svolto dalla dipendente ed il grado di fiducia richiesta, con conseguenti effetti dannosi per la Banca in termini di danno di immagine e patrimoniali, il licenziamento per giusta causa era da considerarsi legittimo.

Avverso la sentenza ricorre così in Cassazione la lavoratrice, lamentando che il codice etico della Banca prevedeva esclusivamente precetti senza alcuna correlazione con le sanzioni e che fosse violata

*la previsione della pubblicazione del codice disciplinare, sia in quanto non corredato dalle sanzioni disciplinari sia perché diffuso tra i dipendenti in via informatica, ma mai affisso.*

*La Corte territoriale ha ritenuto che la dipendente si era resa inadempiente ai generali obblighi di diligenza, correttezza, buona fede previsti dal codice civile.*

*In ogni caso, nel merito, in relazione alla mancata correlazione tra infrazioni e sanzioni disciplinari nell'ambito del codice disciplinare, **per consolidato orientamento giurisprudenziale (da ultimo, Corte di Cassazione, sentenza n. 7105/2014), nelle ipotesi di condotta contraria al c.d. minimo etico, ossia quando la condotta addebitata sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, la predeterminazione dell'illecito e l'affissione del codice disciplinare sono superflue.***

*Riportiamo il testo della sentenza in commento.*

### **Fatti di causa**

1. Con sentenza del 22.9.2017 la Corte di appello di Ancona, confermando la pronuncia del Tribunale di Pesaro, ha respinto la domanda di annullamento del licenziamento per giusta causa intimato, in data 22.9.2014, da Banca nazionale del lavoro s.p.a. a A. C. per aver consentito –in qualità di impiegata (quadro direttivo) direttrice di filiale – numerose operazioni irregolari in posizione di conflitto di interessi la banca E. C. senza effettuare le dovute valutazioni ai fini della normativa antiriciclaggio.
2. La Corte territoriale, ritenuti provati tutti gli addebiti contestati (per i quali ha disposto la trasmissione degli atti alla Procura della Repubblica territorialmente competente), ha rilevato che le condotte erano connotate da intenzionalità finalisticamente orientata a mettere all'incasso polizze assicurative della cliente T. procurando (mediante la modifica del beneficiario) un ingiusto profitto alla madre della C., come poteva desumersi dalla impressionante catena di irregolarità successive enunciate in ordine cronologico nella lettera di contestazione, così integrando non solo la violazione del codice etico (diffuso in rete e ben conosciuto dalla funzionaria) ma altresì del più elementare dovere di diligenza e degli obblighi di fedeltà, correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175, 1376, 2105 c.c. (considerato, in particolare il ruolo svolto dalla dipendente e il grado di fiducia richiesta), con conseguenti “gravissimi effetti dannosi per la datrice di lavoro in termini sia morali (gravissimo danno di immagine) e patrimoniali, esponendo la banca alle azioni risarcitorie degli eredi della T.”.
3. Per la cassazione di tale sentenza la A.C. ha proposto ricorso affidato a due motivi. La banca ha resistito con controricorso, illustrato da memoria.

### **Considerato che**

1. Con il primo motivo di ricorso si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 7 della legge n. 300 del 1970, 6 della legge n. 604 del 1966 e 30 della legge n. 183 del 2010 (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3, cod.proc.civ.) avendo, la Corte distrettuale, trascurato che il codice etico della banca prevede solamente precetti senza alcuna

correlazione con delle sanzioni. Tale corrispondenza è postulata dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 e confermata dagli artt. 6 della legge n. 604 del 1966 e 30 della legge n. 183 del 2010 che rinviano ai contratti collettivi quali parametri cui il giudice deve relazionarsi per confermare o annullare la sanzione disciplinare.

2. Con il secondo motivo si deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della legge n.300 del 1970 (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3, cod.proc.civ.) dovendo ritenere violata la previsione della pubblicazione del codice disciplinare sia in quanto non corredato dalle sanzioni disciplinari sia perché diffuso tra i dipendenti in via informatica (e mai affisso).

3. I motivi di ricorso, che possono trattarsi congiuntamente per la loro stretta connessione, sono inammissibili mancando ogni riferimento alla ratio decidendi del provvedimento impugnato.

Secondo la giurisprudenza di questa Corte, "la proposizione, mediante il ricorso per cassazione, di censure prive di specifica attinenza al decisum della sentenza impugnata comporta l'inammissibilità del ricorso per mancanza di motivi che possono rientrare nel paradigma normativo di cui all'art. 366, comma primo, n. 4 cod. proc. civ..

Il ricorso per cassazione, infatti, deve contenere, a pena di inammissibilità, i motivi per i quali si richiede la cassazione, aventi carattere di specificità, completezza e riferibilità alla decisione impugnata, il che comporta l'esatta individuazione del capo di pronuncia impugnata e l'esposizione di ragioni che illustrino in modo intelligibile ed esauriente le dedotte violazioni di norme o principi di diritto, ovvero le carenze della motivazione..." (Cass. 3.8.2007 n. 17125 e negli stessi termini Cass. 25.9.2009 n. 20652).

3.1. Nel caso di specie difetta la necessaria riferibilità delle censure alla motivazione della sentenza impugnata, in quanto la Corte territoriale non ha affermato che la ragione del licenziamento è da rinvenire nella violazione di prescrizioni specifiche, di natura tecnico-operativa, descritte nel codice etico, bensì ha ritenuto che la dipendente si era resa inadempiente ai generali obblighi di diligenza, correttezza, buona fede previsti dal codice civile, anche in considerazione del ruolo professionale rivestito e del conseguente, più intenso, vincolo fiduciario con il datore di lavoro.

3.2. Le censure non colgono, dunque, la ratio decidendi perché la ricorrente insiste sulla mancata correlazione tra infrazioni e sanzioni disciplinari nell'ambito del codice disciplinare della banca ma nulla deduce sul consolidato orientamento giurisprudenziale, (da questo Collegio condiviso) posto a fondamento della pronuncia impugnata in base al quale nelle ipotesi di condotta contraria al c.d. minimo etico (ossia quando la condotta addebitata sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito) la predeterminazione dell'illecito e l'affissione del codice disciplinare sono superflue (Cass. n. 17763 del 2004, Cass. n. 1926 del 2011, Cass. n. 13414 del 2013, Cass. n. 7105 del 2014).

4. il ricorso va, pertanto, dichiarato inammissibile con condanna della ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità ex art. 91 c.p.c., liquidate come da dispositivo;

#### **P.Q.M.**

dichiara inammissibile il ricorso e condanna la ricorrente a pagare le spese del presente giudizio di legittimità liquidate in euro 200,00 per esborsi e in euro 6.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.



## Sanzione per omessa o ritardata denuncia di infortunio (INAIL circ. n.24/2021)

*Il datore di lavoro, in caso di infortunio con prognosi superiore a tre giorni, è obbligato a denunciare all'Inail l'infortunio del lavoratore ai fini dell'assicurazione obbligatoria, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità.*

*Così afferma la **circolare Inail n.24 del 9 settembre** con cui si forniscono chiarimenti in materia di sanzione amministrativa per omessa o tardata denuncia di infortunio di cui all'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Il documento amministrativo si sofferma in modo esplicito sull'obbligo derivante per contagio da Covid-19 sul lavoro, anche quando l'evento venga segnalato dall'Inps e/o dal lavoratore direttamente all'Inail. In quest'ultimo caso è direttamente la sede Inail che ha ricevuto la notizia a chiedere, via pec, la denuncia al datore di lavoro.*

*L'obbligo di legge presuppone, nel caso di contagio da Covid-19, che il datore di lavoro sia a conoscenza che l'evento vada qualificato come infortunio e non come malattia di competenza dell'Inps: i termini decorrono pertanto dalla ricezione della prima certificazione medica in cui si attesta che l'astensione assoluta dal lavoro sia riconducibile al contagio.*

*Nella circolare si chiarisce che la denuncia di infortunio deve essere presentata **entro due giorni** da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia, corredata dai riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Inail per via telematica direttamente dal medico curante o dalla struttura sanitaria competente. Nel caso di infortuni mortali o nei quali ricorre il pericolo di morte, la denuncia va presentata entro **24 ore**. La circolare si sofferma inoltre sul procedimento sanzionatorio, ricordando che per effetto della depenalizzazione di cui alla legge n. 561/1993, per omessa o tardiva denuncia è prevista una multa che varia da 1.290 a 7.745 euro.*

*Di seguito si riporta un estratto del provvedimento amministrativo.*

**Circolare n.24**

**09/09/2021**



Oggetto: Sanzione amministrativa per omessa o tardata denuncia di infortunio di cui all'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Ambito di applicazione. Chiarimenti.

### Premessa

A seguito di alcune incertezze manifestate dalle Strutture territoriali, si forniscono chiarimenti in merito al regime sanzionatorio per la violazione dell'obbligo di denuncia degli infortuni prognosticati non guaribili entro tre giorni di cui all'articolo 53, comma 1, del

decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, il cui accertamento è di competenza dell'Inail.

La presente circolare è stata sottoposta al parere preliminare dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che in data 20 agosto 2021, acquisito anche l'avviso degli uffici competenti, ha comunicato di condividerne il contenuto e di non avere ulteriori osservazioni da formulare.

### **A. Obbligo di denuncia a fini assicurativi per gli infortuni prognosticati non guaribili entro tre giorni ai sensi dell'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124**

L'obbligo di denunciare gli infortuni sul lavoro ai fini dell'assicurazione obbligatoria è stabilito dall'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nell'ambito del titolo I relativo all'assicurazione nell'Industria.

In base al comma 1 del predetto articolo 53, il datore di lavoro deve presentare all'Inail la denuncia per tutti gli infortuni accaduti ai lavoratori che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità.

#### **Omissis**

La denuncia dell'infortunio deve essere presentata **entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia** e dal 22 marzo 2016 deve essere corredata dei riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Inail per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

Per gli infortuni mortali e gli infortuni per i quali ricorre pericolo di morte, la denuncia deve essere effettuata **entro ventiquattro ore** dall'infortunio. I suddetti termini brevi sono previsti in quanto la legge tutela l'interesse preminente dell'assicurazione pubblica e obbligatoria a istruire nel minor tempo possibile il caso di infortunio, in modo da fornire al lavoratore le prestazioni economiche, sanitarie e socio-sanitarie dovute per legge ed erogare ai superstiti del lavoratore deceduto le prestazioni economiche spettanti, ricorrendone i presupposti.

Si ricorda che dal 1° luglio 2013 la denuncia di infortunio (nonché la denuncia di malattia professionale e di silicosi e asbestosi) deve essere presentata esclusivamente tramite gli appositi servizi telematici predisposti dall'Inail. Per i datori di lavoro della gestione Agricoltura l'obbligo della denuncia di infortunio telematica è stato stabilito dal 1° ottobre 2018.

L'obbligo della denuncia tramite i servizi telematici non si applica ai datori di lavoro per gli infortuni accaduti ai lavoratori domestici e ai datori di lavoro non imprenditori per gli infortuni occorsi ai lavoratori occasionali di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Questi datori di lavoro devono inviare la denuncia tramite Pec alla Sede Inail competente, o se sprovvisti di Pec, per posta. Per quanto riguarda il termine di due giorni per presentare la denuncia di infortunio, il giorno iniziale da cui esso decorre è quello successivo alla data in cui il datore di lavoro ha ricevuto dal lavoratore, in adempimento dell'obbligo stabilito dall'articolo 52, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n.

112410, il numero identificativo del certificato di infortunio trasmesso all'Inail dal medico o dalla struttura sanitaria che presta la prima assistenza, nel quale sono specificati la data di rilascio e i giorni di prognosi.

Per quanto riguarda il termine di scadenza, se trattasi di giorno festivo esso slitta al primo giorno successivo non festivo. Nei casi di lavoro settimanale articolato su cinque giorni lavorativi, il sabato è considerato normale giornata feriale.

Per gli infortuni inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni da quello dell'infortunio (franchigie), per i quali la prognosi si prolunga al quarto giorno, il termine per la denuncia decorre dal giorno successivo alla data di ricezione dei riferimenti dell'ulteriore certificazione medica di infortunio che accerta la mancata guarigione nei termini di franchigia.

L'Inail è tenuto a istruire il caso di infortunio non solo a seguito del certificato medico di infortunio trasmesso dal medico e/o della denuncia di infortunio presentata dal datore di lavoro, ma anche su segnalazione del lavoratore, dei patronati che li assistono, nonché dell'Inps, nei casi in cui emerga che l'evento lesivo è da configurare come infortunio o infortunio-malattia<sup>12</sup> avvenuto in occasione di lavoro.

Nei casi suddetti, le Sedi dell'Inail che hanno ricevuto il certificato medico sono tenute a chiedere al datore di lavoro di presentare la denuncia di infortunio per il proseguimento dell'istruttoria.

Nel caso in cui si accerti che il datore di lavoro non aveva avuto notizia dell'infortunio e non era a conoscenza dei riferimenti del certificato medico, il termine di due giorni di cui all'articolo 53, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, decorre dalla data di ricezione da parte del datore di lavoro della richiesta della denuncia di infortunio, che viene trasmessa dalla Sede competente via Pec o per posta in caso di constatata assenza di Pec.

Fuori dai suddetti casi (presenza di un certificato medico d'infortunio rilasciato al lavoratore e/o richiesta di denuncia da parte della Sede Inail), non è ravvisabile in capo al datore di lavoro alcun obbligo di presentazione della denuncia di infortunio.

Si precisa che per i casi di malattia-infortunio da Covid-19 la violazione dell'obbligo di presentazione della denuncia nei termini di legge presuppone che il datore di lavoro sia a conoscenza che l'evento è qualificabile come infortunio sul lavoro anziché come malattia di competenza dell'Inps, pertanto il termine decorre sempre dal giorno successivo alla data di ricezione dei riferimenti della prima certificazione medica di infortunio che attesta che l'astensione assoluta dal lavoro è riconducibile al contagio.

## **B. Procedimento sanzionatorio**

Per quanto riguarda il regime sanzionatorio, l'articolo 53, ultimo comma, del predetto decreto, in vigore fino al 14 gennaio 1994, stabiliva in caso di denuncia omessa, tardiva e incompleta la pena pecuniaria dell'ammenda. A seguito della depenalizzazione operata dalla legge 28 dicembre 1993, n. 561, dal 15 gennaio 1994<sup>16</sup> si applica una sanzione amministrativa pecuniaria. La norma sanzionatoria è quindi costituita dall'articolo 2, comma 1, lettera b), della predetta legge. La misura della sanzione è stata aggiornata da diverse norme

successive. Dal 1° gennaio 2007, l'importo della sanzione per la violazione dell'articolo 53 in discorso è da 1.290,00 a 7.745,00 euro.

La violazione dell'obbligo di presentare la denuncia di infortunio (nonché di malattia professionale e di silicosi e asbestosi) rientra nell'ambito di applicazione della diffida obbligatoria di cui all'articolo 13, comma 2, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 12419, che, come specificato nella circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 24 giugno 2004, n. 24, opera *quale condizione di procedibilità nelle ipotesi di illeciti amministrativi che risultano accertati e provati e se le inadempienze risultano sanabili*. Sono da ritenersi "sanabili" le violazioni amministrative relative ad adempimenti omissi, in tutto o in parte, che possono ancora essere materialmente realizzabili, anche qualora la legge preveda un termine per l'effettuazione dell'adempimento (illeciti omissivi istantanei con effetti permanenti).

La citata circolare ministeriale ha chiarito, inoltre, che la diffida obbligatoria si applica *anche nelle ipotesi in cui il trasgressore abbia, ancor prima dell'adozione della diffida, posto in essere il comportamento dovuto, sia pur tardivamente*. In tale circostanza infatti – analogamente a quanto avviene in materia di prescrizione obbligatoria – risulterebbe incongruo penalizzare chi effettua comunque un adempimento dovuto oltre il termine previsto rispetto a chi lo ometta totalmente. Tale fattispecie inoltre rientra, seppur latamente, nella nozione di sanabilità in quanto la finalità tutelata dalla disposizione viene comunque salvaguardata mediante un comportamento posto in essere volontariamente dal trasgressore. Evidentemente, in tale ipotesi, non si avrà un vero e proprio atto di diffida ma un accertamento della condotta posta in essere e conseguente ammissione al pagamento della sanzione ai sensi dell'articolo 13 del decreto (diffida ora per allora).

Pertanto dal 27 maggio 2004 il personale ispettivo per le inadempienze rilevate applica la procedura di cui ai commi da 3 a 5 del citato articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

In particolare il comma 321 prevede che il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido, in caso di ottemperanza alla diffida, è ammesso al pagamento di una somma che, per le sanzioni non stabilite in misura fissa come quella di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), della legge n. 561 del 1993, è pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge, quindi a 1.290,00 euro. Il pagamento di tale somma (sanzione "minima") estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.

Dal 25 agosto 2007, a seguito dell'estensione del potere di diffida anche al personale degli Istituti previdenziali disposta dall'articolo 4, comma 6, della legge 3 agosto 2007, n. 123, la diffida obbligatoria, con ammissione al pagamento della predetta sanzione amministrativa nella misura del minimo, deve essere emessa anche dai funzionari amministrativi dell'Inail per le inadempienze da essi rilevate. Successivamente, l'articolo 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183 nel riscrivere integralmente l'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, in tema di titolarità del potere di diffida, ha confermato le attribuzioni previgenti sia agli ispettori di vigilanza che ai funzionari amministrativi degli Istituti previdenziali.

L'articolo 13, comma 4, lettera d), del predetto decreto legislativo prevede, inoltre, che gli illeciti oggetto di diffida, qualora il trasgressore o l'obbligato in solido non provvedano alla regolarizzazione e al pagamento della sanzione entro il termine di quindici giorni di cui al comma 3 del citato articolo, possono essere estinti con il pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689. Le sanzioni in discorso devono essere pagate tramite il modello F23 utilizzando i codici tributo appositamente

previsti. Qualora il trasgressore non provveda a sanare l'illecito e a pagare entro i termini previsti la sanzione ridotta, i funzionari amministrativi dell'Inail e gli organi di vigilanza che hanno rilevato l'inadempienza e attivato il procedimento sanzionatorio devono fare immediatamente rapporto al competente Ispettorato territoriale del lavoro, trasmettendo tutta la documentazione utile. Il predetto Ispettorato, verificata la ricorrenza dei presupposti di legge, provvederà all'emissione dell'ordinanza – ingiunzione e alla gestione delle fasi successive previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, fino all'eventuale iscrizione a ruolo delle somme dovute.

Per la violazione dell'obbligo di cui all'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, la sanzione ridotta è di 2.580,00 euro, pari al doppio del minimo della sanzione edittale.

Si ricorda, inoltre, che le somme pagate a titolo di sanzione amministrativa pecuniaria per la violazione dell'articolo 53 (codice tributo 907T), in base all'articolo 197 del suddetto decreto, sono versate a favore del Fondo speciale infortuni istituito presso la Cassa depositi e prestiti, amministrato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

### **C. Comunicazione degli infortuni a fini statistici e informativi al Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro**

Come specificato nella circolare Inail 12 ottobre 2017, n. 42, dal 12 ottobre 2017 sono entrati in vigore gli obblighi previsti dall'articolo 18, comma 1, lettera r), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 8128 in materia di comunicazione degli infortuni a fini statistici e informativi al Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), istituito dall'articolo 8 del medesimo decreto, *al fine di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici, e per indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate.*

Al fine di agevolare gli utenti, il servizio telematico per la denuncia di infortunio predisposto dall'Inail è stato denominato *Comunicazione/denuncia di infortunio*.

In tal modo, per gli infortuni superiori a tre giorni, il datore di lavoro o il dirigente effettua con un unico servizio i due diversi adempimenti previsti dalla vigente normativa, vale a dire la denuncia di infortunio a fini assicurativi all'Inail e la comunicazione di infortunio al SINP a fini statistici e informativi, sempre tramite l'Inail.

Inoltre, in caso di infortunio sul lavoro inizialmente prognosticato guaribile entro tre giorni che il datore di lavoro ha regolarmente provveduto a comunicare entro 48 ore al SINP tramite l'Inail, se la prognosi si prolunga oltre i tre giorni dall'evento, è stata prevista un'apposita funzione del servizio che consente al datore di lavoro di adempiere all'obbligo della denuncia di infortunio all'Inail recuperando i dati già presenti nella comunicazione di infortunio e indicando solo quelli ulteriori necessari per la denuncia ai fini assicurativi.

### **Omissis**

Il Direttore generale  
Giuseppe Lucibello



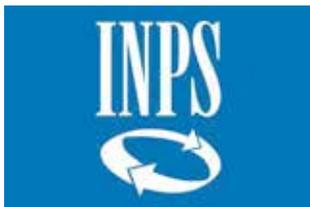
## *Invio flussi pagamento diretto integrazione salariale CIGO, CIGD, ASO (INPS mess. n.3556/2021)*

*Con il messaggio n. 3556 del 2021, l'INPS illustra le nuove modalità di invio dei flussi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale, CIGO, CIGD e ASO, tramite l'utilizzo del flusso "UniEmens-Cig". Nel contempo l'Istituto dispone la proroga al 31 dicembre 2021 del periodo transitorio in cui sarà possibile continuare a comunicare i dati di pagamento diretto tramite i modello SR41 e SR43. In particolare:*

- 1. Le richieste di pagamento afferenti a domande di integrazione salariale presentate dal 1° gennaio 2022 e aventi ad oggetto periodi di integrazione salariale decorrenti da "gennaio 2022", potranno essere inviate solo con il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig".*
- 2. Per le richieste di pagamento diretto afferenti a domande presentate entro il 31 dicembre 2021 o, se presentate in data successiva, che hanno ad oggetto periodi di integrazione salariale con decorrenza anteriore al 1° gennaio 2022, i datori di lavoro possono continuare a scegliere se utilizzare il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig" o il modello "SR41".*
- 3. Si evidenzia che il sistema "SR41" dovrà necessariamente essere utilizzato fino alla fine del periodo autorizzato dai datori di lavoro che, alla data del 1° gennaio 2022, avessero già inviato richieste di pagamento con il sistema "SR41".*

*Di seguito si riporta il provvedimento amministrativo (messaggio n.3556 del 19 ottobre 2021)*

**Oggetto: Nuova modalità di invio dei flussi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale, CIGO, CIGD e ASO, tramite l'utilizzo del flusso "UniEmens-Cig", introdotta dall'articolo 8, comma 5, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41. Proroga del periodo transitorio e nuovi controlli di accoglienza**



### **Premessa**

Con la circolare n. 62 del 14 aprile 2021 sono state fornite le indicazioni operative relative alla nuova modalità di invio dei flussi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale, CIGO, CIGD e ASO, connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, tramite l'utilizzo del flusso telematico "UniEmens-Cig". Come illustrato nella circolare citata, tale nuova modalità è stata introdotta dall'articolo 8, comma 5, del decreto-legge 22 marzo

2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che ha apportato modifiche alle modalità di trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'INPS o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, da effettuarsi con il nuovo flusso telematico, denominato "UniEmens-Cig", per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° aprile 2021. Pertanto, in relazione all'innovazione normativa, con cui si prevede il superamento del modello "IG Str Aut" (cod. "SR41"), si rammenta che rientra nel campo di applicazione del nuovo sistema di trasmissione il flusso dei dati riferito ai trattamenti di integrazione salariale con causale "COVID-19" a pagamento diretto decorrenti da "aprile 2021" in poi. Restano, invece, esclusi dall'ambito di applicazione della norma i trattamenti di integrazione salariale del settore agricolo. Conseguentemente, per detti trattamenti rimangono in vigore le modalità di trasmissione dei dati tramite il modello "SR43" semplificato. Nel documento tecnico allegato alla circolare n. 62/2021, a cui si rinvia per ogni utile approfondimento, sono stati illustrati gli aspetti, le caratteristiche e gli standard del nuovo flusso di trasmissione di dati. Tanto rappresentato, con il presente messaggio si comunica la proroga del periodo transitorio fino alla data del 31 dicembre 2021, nonché si forniscono indicazioni operative per la conclusione del periodo transitorio medesimo e si illustrano i nuovi controlli in accoglienza introdotti sia per l'invio di flussi "UniEmens-Cig" che dei flussi Uniemens ordinari con eventi di integrazione salariale gestiti con il sistema del Ticket.

### **Proroga del periodo transitorio**

Con la circolare n. 62/2021, al fine di consentire una fase di graduale transizione verso le nuove modalità di trasmissione dei dati relativi ai trattamenti di integrazione salariale con causale "COVID-19" a pagamento diretto, è stata prevista una prima fase transitoria, di durata semestrale, in cui l'invio dei dati può essere effettuato o con il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig" o con il modello "SR41". La scelta viene operata dal datore di lavoro al momento dell'invio del primo flusso di pagamento relativo a periodi decorrenti da "aprile 2021".

Alla luce delle segnalazioni pervenute finora dalle Strutture territoriali dell'Istituto, nonché delle esigenze rappresentate da alcune aziende e intermediari, si ritiene opportuno prorogare il periodo transitorio di coesistenza di entrambi i sistemi fino al 31 dicembre 2021. Di conseguenza, le richieste di pagamento afferenti a domande di integrazione salariale presentate dal 1° gennaio 2022 e aventi ad oggetto periodi di integrazione salariale decorrenti da "gennaio 2022", potranno essere inviate solo con il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig". Per le richieste di pagamento diretto afferenti a domande presentate entro il 31

dicembre 2021 o, se presentate in data successiva, che hanno ad oggetto periodi di integrazione salariale con decorrenza anteriore al 1° gennaio 2022, i datori di lavoro possono continuare a scegliere se utilizzare il nuovo flusso telematico “UniEmens-Cig” o il modello “SR41”. Si evidenzia che il sistema “SR41” dovrà necessariamente essere utilizzato fino alla fine del periodo autorizzato dai datori di lavoro che, alla data del 1° gennaio 2022, avessero già inviato richieste di pagamento con il sistema “SR41”.

In ogni caso, si ricorda che restano esclusi dall’ambito di applicazione del nuovo sistema “UniEmens-Cig” i trattamenti di integrazione salariale del settore agricolo, per i quali rimangono in vigore le modalità di trasmissione dei dati tramite il modello “SR43” semplificato. Altresì, restano escluse dal nuovo sistema le richieste di pagamento diretto dell’indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale di cui all’articolo 3, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, per le quali deve continuare a essere utilizzato il modello “SR41” semplificato.

### 3. Controlli in accoglienza flusso Uniemens e flusso “UniEmens-CIG”

Nello specifico i controlli di accoglienza introdotti riguardano i seguenti elementi:

- <OrarioContr>Orario contrattuale;
- <OreDaInt> - Ore da integrare;
- <PercPartTime>/<PercPartTimeMese>Percentuale part-time;
- <NumMens> - Numero mensilità;
- <RetrTeo> - Retribuzione mensile;
- <OreLavMens> - Ore lavorabili mensili.

Qui di seguito si illustrano più nel dettaglio i controlli introdotti.

#### 3.1 Orario contrattuale

Tale controllo verifica che l’orario indicato in <OrarioContr> sia compreso tra 1 e 48 ore; non sono, quindi, ammessi valori che esprimono orari contrattuali settimanali inferiori a 1 ora (valore minimo 100) e maggiori di 48 ore (valore massimo 4800). Inoltre, a maggiore garanzia della correttezza del dato inserito, viene richiesta una conferma nel caso in cui l’orario indicato sia inferiore alle 35 ore (pari a 3500) o maggiore di 40 (pari a 4000). Mentre, dunque, il mancato superamento del primo controllo impedisce l’invio del flusso, il secondo genera un mero warning che può essere superato tramite la conferma del dato inserito.

### 3.2 Ore da integrare

In fase di compilazione dell'elemento <OreDaInt> viene verificato che il numero di ore inserito non sia maggiore di quelle indicate nell'elemento <OreLavMens>. Se il dato non è congruo, il flusso non può essere inviato.

### 3.3 Controllo sulla percentuale part-time

Il controllo verifica che l'elemento <PercPartTime> esprima un valore compreso tra 1% e 99%, impedendo l'invio del flusso ove il valore si collochi al di fuori di tale intervallo, a eccezione dei casi in cui sia valorizzato anche l'elemento <PercPartTimeMese>. Viene invece richiesta una conferma nel caso in cui il valore inserito esprima un part-time inferiore al 10% o superiore al 90%.

### 3.4 Numero mensilità

Il controllo verifica che il valore inserito nell'elemento <NumMens> esprima un numero di mensilità compreso tra un minimo di 12 e un massimo di 16 (valore minimo 12000 – valore massimo 16000), estremi inclusi. In presenza di valori che si pongono al di fuori di questo intervallo viene impedito l'invio del flusso.

### 3.5 Retribuzione mensile

Il controllo verifica che il valore inserito nell'elemento <RetrTeo> sia compreso tra 250 e 4500; ove inferiore o maggiore rispetto all'intervallo indicato viene chiesto di confermare il dato inserito.

### 3.6 Ore lavorabili mensili

Il controllo verifica che il valore inserito nell'elemento <OreLavMens> non sia inferiore al prodotto tra il numero minimo di settimane presenti in un mese, pari a 4, e l'orario contrattuale settimanale riparametrato con la percentuale di part-time, ove indicata. Il mancato superamento del controllo, che si attiva solo in presenza di mesi interamente lavorati, vale a dire di flussi in cui l'elemento <NumGgServ> non è inferiore al numero dei

giorni del mese, impedisce l'invio del flusso. Parimenti, il flusso non può essere inviato se le ore lavorabili indicate esprimono un valore superiore al prodotto tra 5 e l'orario contrattuale indicato. Nel caso in cui il numero dei giorni riportati nell'elemento <NumGgServ> è inferiore al numero dei giorni del mese, viene richiesto di confermare il dato se il valore espresso nell'elemento <OreLavMens> risulta inferiore al prodotto tra il numero minimo di settimane presenti in un mese, pari a 4, e l'orario contrattuale settimanale riparametrato con la percentuale di parttime, rapportato al numero dei giorni di servizio. Parimenti viene richiesta una conferma del dato, nel caso in cui il valore indicato nell'elemento <OreLavMens> è maggiore del prodotto tra 4,7 settimane e l'orario contrattuale settimanale riparametrato con la percentuale di part-time.

### 3.7 Categorie integrabili

Non sarà possibile l'invio dei flussi per le seguenti qualifiche in quanto escluse dal campo di applicazione delle integrazioni salariali: Q1=9-A-I-S-T-U-V-Z.

## 4. Controlli logici

I c.d. controlli logici verificano le risultanze di calcoli effettuati sulla base dei valori inseriti in alcuni degli elementi sopra richiamati. In particolare, nel caso in cui il risultato del rapporto tra le ore lavorabili mensili e il divisore orario contrattuale non sia ricompreso nell'intervallo 0,9 – 1,1, viene chiesto **di verificare la** correttezza dei dati inseriti negli elementi <OreLavMens> e <DivisoreOrarioContr> e confermare l'esito del calcolo. Viene, inoltre, verificato che il valore della “retribuzione oraria”, calcolata dividendo la Retribuzione teorica, riparametrata su 12 mensilità, per le ore lavorabili mensili, non presenti dati anomali, considerata la qualifica (Q1) del lavoratore, secondo i cluster qui di seguito riportati: Tra 7 e 35 se Q1= E-F-G-H-L-M-N; Tra 10 e 25 se Q1= Q-3-P; Tra 5 e 20 se Q1= 7-8-2-R-C-1-4-W-D; Tra 4 e 12 se Q1= 5-6-B. Nel caso in cui il valore della retribuzione oraria si ponga al di fuori degli intervalli sopra indicati per classi di qualifica, viene chiesto di verificare la correttezza dei dati inseriti negli elementi <RetribTeoricaMese> e <OreLavMens> e confermare l'esito del calcolo.

Il Direttore Generale

Gabriella Di Michele

## CONSULENZA AGIDAE

### 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

### CONSULENTI

GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	<a href="#">Ettore Ferraro</a>	Paghe e pensioni
Mercoledì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	<a href="#">Americo Sciarretta</a>	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	<a href="#">Paolo Saraceno</a>	Fiscale
Venerdì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	<a href="#">Armando Montemarano</a>	Legale
				<a href="#">Janua Broker SpA</a>	Assicurativa

## SERVIZI

### FORMAZIONE

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
Fondazione AGIDAE LABOR	06/85457201	<a href="mailto:progettazioneformativa@agidaelabor.it">progettazioneformativa@agidaelabor.it</a>	Sviluppo nuove progettazioni
Fondazione AGIDAE LABOR	06/85457201	<a href="mailto:agidaelabor@agidaelabor.it">agidaelabor@agidaelabor.it</a>	Erogazione formazione

### CERTIFICAZIONE QUALITÀ UNI EN ISO 9001

SEDE	UFFICIO	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIQUALITAS	Segreteria	06/85457301	<a href="mailto:segreteria@agiqualitas.it">segreteria@agiqualitas.it</a>	Certificazione/Formaz. Qualità
AGIQUALITAS	Direzione	06/85457301	<a href="mailto:direzione@agiqualitas.it">direzione@agiqualitas.it</a>	Certificazione/Formaz. Qualità

### ALTRI SERVIZI

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIDAE OPERA	06/85457501	<a href="mailto:info@agidaeopera.it">info@agidaeopera.it</a>	Gestione personale e busta paga
AGIDAE OPERA	06/85457501	<a href="mailto:info@agidaeopera.it">info@agidaeopera.it</a>	Salute e sicurezza sul lavoro
AGIDAE OPERA	06/85457501	<a href="mailto:info@agidaeopera.it">info@agidaeopera.it</a>	Consulenza energia (luce e gas)
AGIDAE OPERA	06/85457501	<a href="mailto:info@agidaeopera.it">info@agidaeopera.it</a>	ASI Religiosi

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (ASI) DIPENDENTI

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIDAE SALUS ISTRUZIONE	06/90209303	<a href="mailto:segreteria@agidaesalusistruzione.life">segreteria@agidaesalusistruzione.life</a>	ASI dipendenti
AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO	06/90209363	<a href="mailto:segreteria@agidaesalusociosanitario.life">segreteria@agidaesalusociosanitario.life</a>	ASI dipendenti

The logo for AGIDAE is rendered in a blue, stylized, serif font. The letters are interconnected, with the 'A' and 'G' sharing a vertical stroke, and the 'I' and 'D' also sharing a vertical stroke. The 'E' is positioned to the right of the 'D'.

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI  
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA