

Sommario

<u>Presentazione</u>	Pag.	3
<u>Assemblea ordinaria annuale AGIDAE</u>	“	5
ATTIVITÀ SINDACALE	“	6
<u>Linee Piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL AGIDAE - Scuola</u>	“	6
<u>Rapporti INPDAP e Scuola Elementare Parificata</u>	“	11
<u>Assicurazione INAIL per le casalinghe: nessun obbligo per le religiose</u>	“	13
<u>NORME E TRIBUTI</u>	“	14
1. Elementi della retribuzione e altri compensi	“	14
2. Detrazioni IRPEF in vigore dall'1/1/2002	“	15
3. Scaglioni di reddito e aliquote IRPEF in vigore dall'1/1/2002	“	16
<u>DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI</u>	“	17
1. Circolare INPDAP 10/1/2002, n. 2	“	17
2. Circolare INPS 22/2/2002, n. 40	“	19
3. Circolare INPS 5/3/2002, n. 46	“	22
4. Ministero Pubblica Istruzione, prot. 20/2/2002, n. 245/Uff. I	“	23
5. DPR – Consiglio dei Ministri 7/2/2002	“	25
6. I recenti provvedimenti della Regione Lombardia in ordine all'applicazione del buono scuola	“	26
Quote associative 2002	“	29
<u>CONVENZIONI AGIDAE</u>	“	30
CONSULENZA AGIDAE	“	32

Documenti AGIDAE

*Mensile dell'Associazione Gestori
Istituti Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica*

**ANNO XVI - N. 3
MARZO 2002**

**DIRETTORE RESPONSABILE
Fr. Secondino Scaglione**

COMITATO DI REDAZIONE

**F. Ciccimarra, M. Bar, D. Gallo,
M. A. Vai, B. Amici, M. F. Chemel,
A. Bertone, P. Moreno, M.
Ippolito, D. Zordan, E. Brambilla,
A. Rizzuto, A. Della Valle, M.
Ganassin, T. Moiraghi**

*Iscrizione al n. 339 del 22/7/1986 del
Registro della Stampa di Roma. Spe-
dizione in abbonamento postale, art. 2,
comma 20/c, L. 662/96 - Filiale di Roma.*

Gratis ai soci

**Stampa: C.S.C. S.r.l.
V. Gian Galeazzo Arrivabene 38
00159 - ROMA**

A G I D A E

Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco CICCIMARRA	<i>Presidente</i>
M. Maria BAR	<i>Vice - Presidente</i>
Sr. Daniela GALLO	<i>Vice - Presidente</i>
Fr. Barnaba AMICI	<i>Tesoriere</i>
Sr. Maria Annunciata VAI	<i>Segretaria</i>

00198 - ROMA - Via V. Bellini 10
tel. 06/8412316 - 8543837
fax: 06/8412310 - c.c.p. 39600002
E-mail: AGIDAE@pcn.net
Internet: www.AGIDAE.it



Mai rispetto agli anni passati la temperatura sindacale era salita agli attuali livelli; merito anche di un sistema quasi consolidato di concertazione che riusciva ad assorbire gran parte delle tensioni emergenti nell'area dei rapporti di lavoro. Si deve a questo sistema, per esempio, il congelamento, di fatto una soppressione in piena regola, della veneranda "scala mobile" che per tanti anni aveva caratterizzato la contrattazione e della quale ormai rimane traccia soltanto nei manuali di diritto del lavoro, dopo essere stata per decenni un "punto fermo", un vero "dogma", del sistema retributivo.

Con l'accordo delle parti sociali ed il sostegno del Governo è possibile intervenire nelle dinamiche salariali e normative che disciplinano il mondo del lavoro. Diversamente risulta oltremodo difficile evitare lo scontro sociale. Ed è quanto si sta registrando in questi ultimi tempi.

L'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970) che stabilisce il principio della reintegrazione nel posto di lavoro per i lavoratori, dipendenti da aziende con più di quindici dipendenti, licenziati senza giusta causa, sembra favorire questa categoria di lavoratori assicurando loro la cd. tutela reale del posto di lavoro, rispetto ai loro colleghi, dipendenti da aziende con meno di quindici dipendenti, per i quali la legge riconosce il semplice diritto ad un risarcimento danni quantificabile in una somma di denaro fissata dal giudice, che va da due a sei mensilità. Dal punto di vista quantitativo, su 22 milioni di lavoratori dipendenti, soltanto sette godono oggi in Italia della tutela reale, mentre i restanti quindici milioni vivono la precarietà della tutela risarcitoria/obbligatoria. L'aver chiamato a raccolta da parte delle OO.SS. tutto il mondo del lavoro per uno scontro frontale (sciopero generale) con il Governo, che ha osato ipotizzare una deroga parziale al su riferito intangibile principio della tutela reale, appare un gesto mistificatorio della realtà, proprio perché sembra l'ennesimo tentativo di chiedere alla maggioranza dei lavoratori (precari) di scendere in piazza per difendere un diritto/privilegio della minoranza (i dipendenti delle grandi aziende).

Non si sono sentite, al contrario, voci a sostegno di una maggiore stabilità della maggioranza dei lavoratori (precari solo perché dipendenti da aziende piccole e medie). L'unico criterio di discriminazione per la fruizione del diritto alla stabilità resta la dimensione aziendale calcolata sul numero dei dipendenti: il fatidico numero 15, voluto dallo Statuto dei Lavoratori, approvato nell'ormai lontano 1970, e derogato, con la L. 108 del 1990, paradossalmente, per i dipendenti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei partiti politici, che pur avendo più di quindici dipendenti sono stati di fatto esonerati dall'applicazione della tutela reale, come dimostra la giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione degli ultimi anni.

Ci si deve quindi domandare se, nelle attuali condizioni sociali ed economiche, quel criterio possa o debba restare intangibile, o se, invece, non sia il caso di ripensare l'intero problema della stabilità del posto di lavoro, anche alla luce dell'esperienza del trentennio passato. Ci si deve chiedere se la stabilità debba essere garantita solo ad alcuni,

o se invece, non sia il caso di scrivere regole comuni a tutti i lavoratori, senza distinzioni, tenendo conto, però, anche dei diritti dei datori di lavoro a conservare la propria identità ideale e religiosa, oltre che a mantenere ed incrementare gli standard qualitativi e produttivi che giustificano anche la permanenza nel posto di lavoro e la corresponsione della retribuzione.

Appare scontato che uno degli elementi di maggiore stabilità dell'azienda, soprattutto nell'era della globalizzazione, è rappresentata dalla fidelizzazione dei propri dipendenti, dal loro attaccamento all'azienda, dal loro inserimento nei "circuiti" interni di produzione ma anche di decisioni, quasi a prefigurare una sorta di sistema aziendale condiviso, che quotidianamente mette in gioco, con il contributo di tutti gli operatori, il futuro dell'azienda e quello dei dipendenti. Solo una politica aziendale "miope" può sostenere l'idea di una libertà di licenziamento arbitraria ed assoluta, poiché ciò minerebbe la solidità stessa dell'azienda, la cui stabilità non può prescindere dall'apporto di lavoratori consapevoli di trovare nella solidità dell'azienda anche la stabilità della propria condizione di vita.

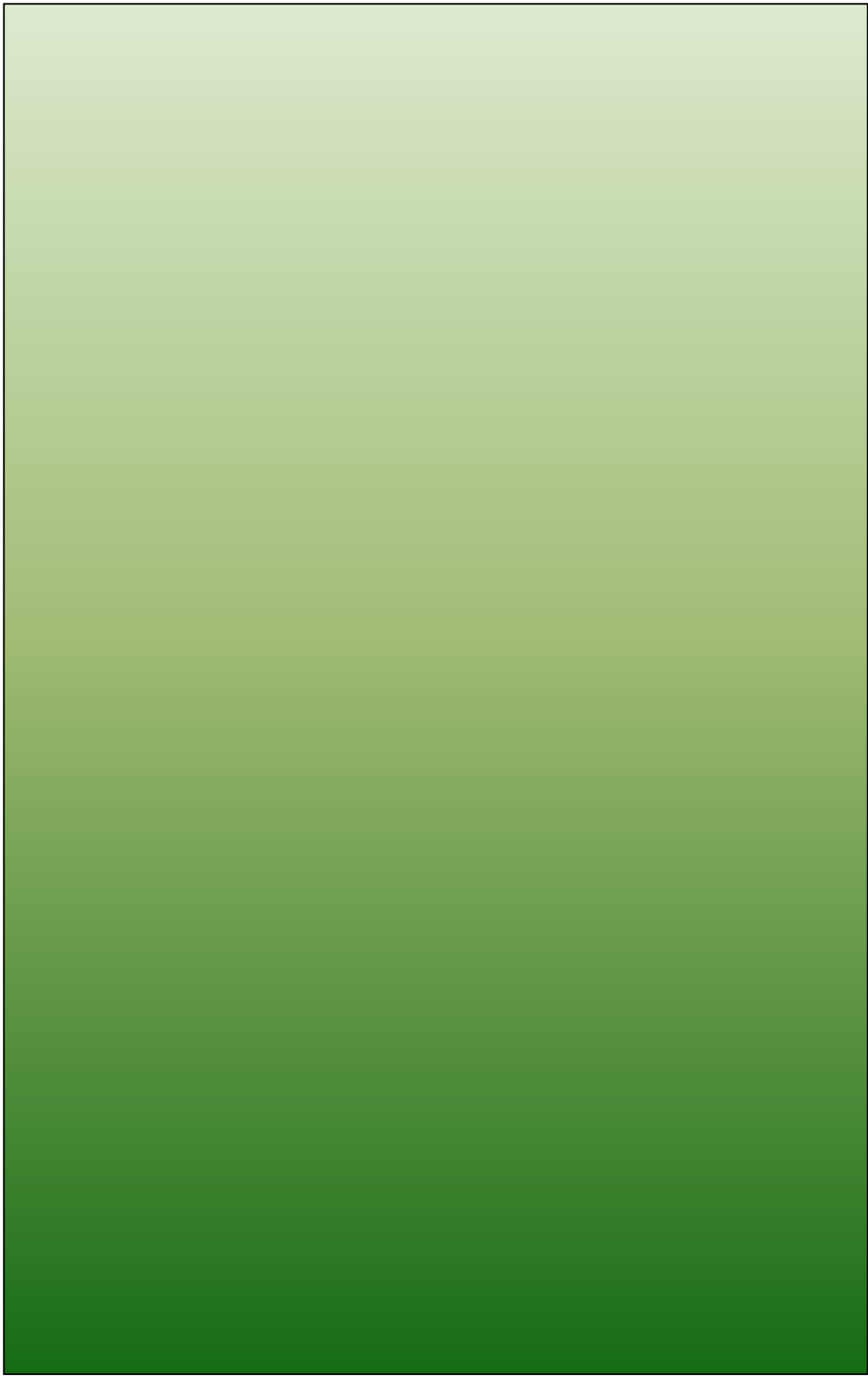
La grande polemica sociale sulla tutela dei diritti dei lavoratori non può non far emergere i valori posti in gioco: da un lato il diritto dei datori di lavoro ad organizzare e gestire la propria attività in un contesto di economicità, efficienza, tutela della propria identità, condivisione di obiettivi, ecc., dall'altro il diritto naturale al lavoro, come mezzo ineliminabile di sostentamento personale e familiare, che invoca una normale condizione di stabilità quale presupposto per eludere la precarietà esistenziale di chi non ha altri mezzi per sopravvivere. Da una soluzione equilibrata di queste due insopprimibili esigenze può scaturire quella pace sociale ed aziendale che oggi pare essere minacciata.

Il diritto naturale al lavoro e la legittima stabilità della propria condizione lavorativa, insieme alla altrettanto legittima tutela dell'azienda fanno parte della dottrina sociale della chiesa, che vede nel rapporto costruttivo " lavoratore-datore di lavoro " quel binomio indissociabile per fondare una società più giusta, nella quale è possibile ridurre l'ampiezza della "forbice" che separa le diverse categorie sociali.

E in questo clima di "riforma" del pianeta-lavoro giungono dalle OO. SS. del settore scuola le prime "linee" per il rinnovo del CCNL AGIDAE, scaduto il 31 dicembre scorso. In attesa della vera "piattaforma" riscontriamo alcuni segnali di innovazione: l'attenzione ai nuovi profili professionali, la prospettiva di un unico contratto di settore, la formazione continua, la certificazione dei crediti formativi, l'introduzione della disciplina sui contratti di collaborazione coordinata e continuativa, il decentramento ampliato. Non va sottaciuta neppure l'aspettativa di un avvicinamento retributivo ai parametri della scuola statale, così come l'omogeneizzazione dei criteri di flessibilità. La piattaforma esplicherà con maggiori dettagli gli spazi della trattativa, ma già dalle linee programmatiche che pubblichiamo i gestori potranno intuire l'innegabile tasso di novità che caratterizzerà la nuova disciplina contrattuale.

Intanto, l'augurio più fervido per una Santa Pasqua.

P. Francesco Ciccimarra





ATTIVITA' SINDACALE

**CGIL – SCUOLA CISL – SCUOLA UIL – SCUOLA
SNALS Conf.S.A.L.**

LINEE

Piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL AGIDAE

PREMESSA

1. IL CCNL E IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Le linee guida per la costruzione della piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale, unitariamente impostate, definiscono gli obiettivi generali che in questo rinnovo contrattuale le OO.SS. intendono realizzare all'interno di un quadro di riferimento notevolmente mutato rispetto al precedente contratto.

Se da un lato la riorganizzazione del sistema di istruzione si inquadra nei criteri nazionali per la realizzazione di un sistema unico, in cui il ruolo della scuola non statale si configura paritario specialmente negli obblighi da assumere e negli obiettivi da realizzare, dall'altro diventa indispensabile governare il sistema non paritario dell'istruzione, della formazione e dell'assistenza, attraverso la valorizzazione e l'estensione del CCNL, quale strumento irrinunciabile per la regolamentazione del sistema stesso.

Il rinnovo del CCNL è l'occasione per contribuire alla visibilità, omogeneità e stabilità del sistema della scuola non statale, concorrendo al raggiungimento di un equilibrato rapporto all'interno del sistema dell'istruzione scolastica nazionale e del sistema formativo complessivamente inteso.

Il contratto dei lavoratori della scuola non statale deve necessariamente recepire, anche se in modo graduale e non traumatico, le nuove norme in particolare sulla parità scolastica, sull'autonomia e sul lavoro.

Al fine di favorire il processo di integrazione e di omogeneizzazione, il contratto di riferimento nazionale dei lavoratori del settore si pone come elemento irrinunciabile, per evitare la messa in discussione dell'intero sistema di istruzione e formazione e della reale praticabilità di un significativo livello di contrattazione regionale.

LINEE CONTRATTUALI

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

L'obiettivo è di estendere l'area di applicazione:

1. a tutti gli Istituti e le scuole paritarie;
2. a tutti gli Istituti meramente privati, previsti a termine del periodo triennale di realizzazione delle norme della legge n. 62/2000;
3. a tutte le Istituzioni formative indipendentemente dalla natura giuridica delle stesse.

Con riferimento particolare alla fase attuale, nella prospettiva della costruzione di un contratto unico di settore, l'area di riferimento del contratto nazionale va correlata al processo già avanzato di cambiamento che si caratterizza in modo sempre più evidente con l'introduzione di nuove norme di rapporto di lavoro dipendente.

Conformemente a quanto convenuto tra Governo, Confederazioni CGIL-CISL-UIL e le rappresentanze imprenditoriali, il contratto ha durata quadriennale per la disciplina degli aspetti normativi del rapporto di lavoro e durata biennale per gli aspetti riguardanti il trattamento economico.

3. VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E PROFESSIONALI

Nella attuale fase di rinnovo contrattuale, l'obiettivo della valorizzazione delle risorse professionali è irrinunciabile ai fini generali della riforma, poiché rappresenta un fattore strategico di riposizionamento generale del sistema della scuola non statale.

Va dunque adeguata la declaratoria dei profili professionali, con una nuova gamma di figure professionali che operano all'interno delle strutture formative, in particolare di quelle comprensive, da mettere a punto in relazione agli standard ed alle tipologie di servizio, da articolare e specificare in relazione alle forme organizzative delle strutture.

Il sistema di reclutamento e di inserimento, oltreché la tipologia dei rapporti di lavoro, dei docenti va impostato su requisiti di ingresso certi e definiti contrattualmente.

L'aggiornamento dei lavoratori di questo settore deve tendere al miglioramento delle qualità culturali e professionali, nella logica di una formazione continua e al riconoscimento delle professionalità comunque acquisite e funzionali al suo sviluppo.

L'aggiornamento del personale ausiliario, tecnico e amministrativo deve avvenire con le stesse modalità previste per il personale docente, all'interno di un sistema permanente di formazione continua.

I crediti di professionalità acquisiti sia attraverso piani di aggiornamento qualificazione e riqualificazione, sia attraverso lo svolgimento anche temporaneo di nuove funzioni, danno luogo a crediti formativi certificati e riconosciuti secondo le modalità previste dal CCNL.

La realizzazione dei programmi di aggiornamento e riqualificazione del personale docente e amministrativo deve trovare una sua correlazione in un sistema di certificazione e crediti.

RELAZIONI SINDACALI

4. RELAZIONI SINDACALI E LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Le relazioni sindacali all'interno del settore della Scuola non statale rappresentano l'insieme dei rapporti tra le parti ai diversi livelli territoriali ed hanno l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- contrattazione collettiva a livello nazionale;
- contrattazione collettiva a livello regionale;
- contrattazione decentrata di istituzione scolastica.

In particolare il confronto sindacale deve svilupparsi:

- a livello nazionale tra le associazioni nazionali datoriali e le OO.SS. nazionali di categoria appartenenti alle OO.SS. firmatarie del CCNL;
- a livello regionale tra le associazioni regionali datoriali e le OO.SS. regionali di categoria appartenenti alle OO.SS. firmatarie del CCNL;
- a livello di istituzione scolastica tra l'Ente gestore e la rappresentanza sindacale di Scuola/Istituto.

Il rinnovo del CCNL si prefigge l'obiettivo di valorizzare ed implementare le attività svolte dalla Commissioni paritetiche ad ogni livello e di dare impulso alla formazione e all'attività degli Enti bilaterali, contrattualmente previsti.

PARTE ECONOMICA

5. DINAMICHE SALARIALI

Nella consapevolezza delle profonde disparità di trattamento economico presenti all'interno del settore della scuola non statale proprio in rapporto alle retribuzioni previste da altri CCNL, il rinnovo del contratto si prefigge l'obiettivo di realizzare un primo passo verso trattamenti economici più significativi.

La dinamica salariale, in stretta relazione con la carriera professionale deve prevedere anche una indennità di funzione strettamente collegata alla complessità dell'offerta formativa.

Va previsto, inoltre, un salario accessorio legato all'esercizio temporaneo di funzioni superiori articolate su livelli di inquadramento maggiori ovvero per l'utilizzazione su tipologie corsuali aggiuntive o integrative rispetto all'impegno ordinario, la cui quantificazione è demandata alla contrattazione decentrata o per l'impegno in situazioni di particolare gravosità e complessità.

Il CCNL prevede e regola, quindi, su base nazionale la fruizione, normativa ed eco-

nomica minima, del ticket mensa, demandando alla contrattazione decentrata la definizione delle modalità e degli importi.

Va, inoltre, confermato, ripristinato e valorizzato il salario di anzianità come elemento di riconoscimento e certificazione in termini economici della professionalità acquisita.

Un ulteriore elemento delle dinamiche salariali va strettamente collegato all'impiego del personale docente nelle commissioni d'esami.

PARTE NORMATIVA

6. LEGISLAZIONE DI RIFERIMENTO

IL CCNL deve recepire e regolamentare le nuove disposizioni in materia di rapporto di lavoro.

In particolare gli articoli di riferimento dei rispettivi contratti debbono introdurre e disciplinare il nuovo part - time, il rapporto di lavoro a tempo determinato e la recente normativa sulla maternità.

7. ORARIO DI LAVORO

L'innovazione, la tipologia dell'utenza, la flessibilità degli interventi esigono dinamicità nell'impegno del personale impiegato, e, quindi, una definizione dell'orario di servizio funzionale ad obiettivi e progetti. Tale flessibilità deve realizzarsi nelle Scuole Paritarie nel rispetto delle modalità e delle competenze attribuite agli Organi Collegiali dall'articolo contrattuale sulla autonomia didattica degli Istituti e delle Scuole.

Un ulteriore obiettivo contrattuale è quello di giungere alla realizzazione di un sistema orario omogeneo per tutto il personale del settore della scuola non statale e paritario a quello della scuola statale.

La gestione del completamento di orario o della riduzione dello stesso, diversificate per funzioni, deve progressivamente essere regolamentato, per il personale docente, sulla base delle classi di concorso. Gli Istituti avranno l'obbligo contrattuale, da realizzare in non più di due rinnovi, di attribuire le materie di insegnamento incluse nella classe di concorso ai docenti in possesso di specifica abilitazione.

8. MOBILITÀ

Il contratto si pone l'obiettivo di assicurare la piena occupazione del personale anche attraverso la definizione e gestione di un albo provinciale del personale dipendente. Il percorso della ricollocazione, anche in ottemperanza alle recenti disposizioni sul lavoro part-time e a tempo determinato, deve essere governato all'interno della Commissione paritetica regionale.

La mobilità è finalizzata al pieno utilizzo delle risorse professionali nel sistema della scuola non statale.

I RAPPORTI DI LAVORO ATIPICI

9. LA PRESTAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

Nei confronti del lavoro atipico, così come previsto dall'art. 1, punto 5, legge 62/2000, il CCNL si propone di garantire un livello di tutela specifica a partire dall'applicazione delle norme che attengono alla libertà e dignità di chi presta lavoro e delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza. La regolamentazione contrattuale delle forme di lavoro atipico è finalizzata anche alla lotta contro le forme di elusione delle tutele e garanzie collettive proprie del lavoro subordinato.

Il CCNL deve prevedere per i lavoratori atipici, la forma scritta del contratto individuale e stabilire precisi criteri di riferimento per definire i suoi contenuti essenziali: sede lavorativa, eventuale periodo di prova, retribuzione oraria, durata minima, modalità di recesso del rapporto di lavoro, ecc.

Il CCNL dovrà far propria l'esigenza di estendere ai lavoratori atipici le norme in materia economica, tipiche del lavoro dipendente, quali la corresponsione di un'indennità di fine rapporto di lavoro, subordinata alla natura del rapporto e il ticket mensa.

A tutela della professionalità è necessario prevedere, sulla base di certificazione dei crediti professionali acquisiti, diritti di precedenza e/o preferenza dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per la tutela della maternità, il CCNL dovrà delineare un sistema che garantisca un adeguato trattamento economico secondo le vigenti disposizioni legislative, anche qui con gli opportuni adattamenti alle peculiarità del rapporto.

Riconoscere al lavoratore con rapporto di lavoro atipico i diritti sindacali, non ultimo il diritto di partecipazione alle assemblee.

Il CCNL deve, inoltre, affrontare e regolamentare le seguenti materie:

- diritti e doveri del lavoratore atipico;
- malattia ed infortunio;
- previdenza integrativa.

* * * * *

RAPPORTI INPDAP E SCUOLA ELEMENTARE PARIFICATA

Sr. Maria Annunciata Vai

Con la Circolare n. 1 del 10/01/2002 l'INPDAP ha dato indicazioni circa la certificazione della posizione assicurativa e la nuova gestione integrata delle informazioni.

La Circolare ci mette di fronte a problemi vecchi e nuovi.

Problemi vecchi: difficoltà nella compilazione dei moduli richiesti per legge: CUD e mod. 770. Problema dei periodi di maternità, aspettativa e malattia. Da una attenta analisi delle istruzioni per la compilazione del mod. 770/2002, per il riquadro DATI PREV. E ASSIC. INPDAP, le difficoltà aumentano poiché non ci sono codici che prevedono le situazioni sopra elencate. Per questo l'AGIDAE ha provveduto ad inviare una ennesima lettera alla Direzione Generale di Roma, nella persona della D.ssa Amato e, per conoscenza, al Ministero del Lavoro.

Problemi nuovi: il nuovo sistema informatico di gestione delle informazioni adottato dall'INPDAP prevede, come ormai fanno tutti gli Enti, la certificazione della posizione assicurativa in base al Codice Fiscale degli Enti iscritti. Questa soluzione complicherà la situazione per gli Istituti che, pur avendo diverse posizioni nelle sedi provinciali, fanno capo ad un unico Codice Fiscale perché l'Ente è unico.

- Aggiornamento dati: per poter eseguire quanto richiesto dall'INPDAP, deve essere risolto il problema codici. In caso contrario, le informazioni che potremo fornire saranno solo parziali ed incomplete o addirittura non rispondenti al vero. L'aggiornamento richiestoci ha lo scopo di completare i dati in possesso dell'Ente Previdenziale. Infatti, le fasi di acquisizione sono state attuate per tappe e con modalità diverse: SONAR fino al 1995; denunce su dischetto per gli anni 1996 - 1997 e 1998; tramite mod. 770 per il 1999 ed il 2000. Naturalmente, quegli Istituti che non avessero seguito queste fasi e

risultassero iscritti all'INPDAP da diversi anni, dovranno contattare le sedi provinciali per riempire il vuoto esistente. Il nuovo sistema, definito B.D.U. – INPDAP (Banca Dati Unificata) si prefigge l'obiettivo di poter avere i dati necessari in tempo reale e rispondere così in modo più adeguato alle esigenze degli iscritti. Per fare questo necessita dei dati relativi all'anno 2001 (poiché il mod. 770/2002 ha tempi lunghi) e quelli inerenti ai primi mesi del 2002. Agli Istituti di Scuola Elementare Parificata è richiesta la collaborazione per far pervenire i dati sopraindicati entro il 30 aprile. Questi dati dovranno riguardare:

- *tutto l'anno 2001 (dall'1/01 al 31/12);*
- *il periodo dell'anno 2002 antecedente a quello di comunicazione dei dati.*

Gli aggiornamenti dovranno essere fatti nello stesso momento, ma con "forniture" separate. Le forniture dei dati possono essere fatte con due modalità:

- a) *cartacea per gli enti che hanno fino a 20 dipendenti (cioè soggetti per i quali effettuano i versamenti, religiose/i comprese/i);*
- b) *solo informatica, per un numero di soggetti maggiore.*

Il mezzo cartaceo è fornito dall'Allegato 1 bis della Circolare n. 1/2002 e riguarda solo i dati anagrafici dell'Ente datore di lavoro, del lavoratore e la situazione del lavoratore sia per quanto riguarda il tempo di occupazione che per il tipo di impiego e servizio. E' in questo ultimo tipo di dati che sorge il problema "codici", già messo in evidenza. Di conseguenza, per un insegnante in forza sia nell'anno 2001(o una parte di esso) sia nell'anno in corso si dovranno compilare due moduli Allegato 1 bis. I tracciati del modulo ricalcano quelli del mod. 770. Per la trasmissione dell'aggiornamento con procedura informatica (dischetto o e-mail) si dovrà utilizzare esclusivamente il tracciato del record del mod. 770/2002 (relativo al 2001). Ogni altro formato non è consentito né valido. Per questa fase di aggiornamento non sono richiesti dati circa gli imponibili contributivi.

- *Successivi adempimenti: a regime, ciascun Istituto Scolastico dovrà comunicare, sempre con il modulo Allegato 1 bis, le variazioni che si verificheranno per ogni singolo insegnante circa la data di inizio o di fine rapporto e le variazioni riguardanti il tipo di impiego e di servizio (codici permettendo). L'INPDAP stesso, sulla base dei dati in suo possesso e di quelli regolarmente comunicati per aggiornamento, inoltrerà l'Estratto Conto entro il 30 del mese. L'inoltro dell'estratto conto ha lo scopo di consentire agli enti versanti il controllo preventivo di quanto dovuto. Eventuali discordanze devono essere comunicate all'INPDAP entro il 15 del mese successivo (termine entro il quale deve essere consegnata all'INPDAP la denuncia mensile del mese di competenza).*

ASSICURAZIONE INAIL

PER LE CASALINGHE

NESSUN OBBLIGO PER LE RELIGIOSE

Francesco Ciccimarra

Da alcuni mesi ormai l'INAIL sta facendo pervenire anche alle comunità religiose una Circolare nella quale si illustra la nuova assicurazione istituita per le casalinghe "contro gli infortuni domestici". E' sufficientemente nota la lunga gestazione della legge 3 dicembre 1999, n. 493, che ha reso obbligatoria, a partire dal 1° marzo 2001, sulla spinta di pressioni provenienti da Associazioni femminili non del tutto politicamente neutrali e che potevano permettersi di portare su un vassoio d'argento un cospicuo pacchetto elettorale a fronte di corrispondenti benefici.

Assieme alla Circolare e ad un opuscolo informativo "Casa dolce casa", è stato assegnato un bollettino precompilato di conto corrente postale per pagare il premio annuo di 12,91 euro (25.000 lire). Si è posto quindi il problema sui destinatari della legge ed, in particolare, se le religiose debbano esservi comprese.

Per comprendere esattamente i termini della questione riportiamo uno stralcio della citata legge, in cui si precisano i limiti applicativi; in particolare:

- 1. "sono soggette all'obbligo di iscrizione all'assicurazione le persone di età compresa tra i 18 ed i 65 anni, che svolgono in via esclusiva attività di lavoro in ambito domestico" (art. 7, co. 3);*
- 2. "per < lavoro svolto in ambito domestico > si intende l'insieme delle attività prestate nell'ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzato alla cura delle persone e dell'ambiente domestico" (art. 6, co. 2, lett. a);*
- 3. "per < ambito domestico > si intende l'insieme degli immobili di **civile abitazione** e delle relative pertinenze ove dimora il nucleo familiare dell'assicurata; qualora l'immobile faccia parte di un condominio, l'ambito domestico comprende anche le parti comuni condominiali" (art. 6, co. 2, lett. a).*

Alla luce delle previsioni di legge, quindi, si deve ritenere che le religiose non debbano essere assoggettate all'obbligo assicurativo INAIL, anche per la semplice ragione che esse dimorano non in una "civile abitazione" bensì in uno stabile diversamente catalogato, salvo eccezioni. Altrettanto dicasi per quanto attiene all'attività sottoposta a tutela antinfortunistica, ossia la cura del nucleo familiare e dell'ambiente familiare. A questa interpretazione è giunto anche il Ministero del Lavoro, che con una "nota interna" del luglio scorso ha comunicato all'INAIL che "sono esclusi dall'obbligo assicurativo contro gli infortuni domestici tutti i membri delle comunità religiose". Pertanto i bollettini ricevuti, anche nominalmente, vanno accantonati.



NORME E TRIBUTI.....

1. ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE E ALTRI COMPENSI Trattamento contributivo e fiscale in vigore dall'1/1/02

Elementi della retribuzione e compensi vari SI' = soggetto NO = non soggetto	Base imponibile	
	Contributiva	Fiscale (Irpef e addizionali)
1. Retribuzione in genere (stipendi, salari) corrisposta per legge, regolamento, contratto collettivo stipulato su base nazionale, aziendale o territoriale (o individuale, se superiore) e relative maggiorazioni, superminimi, contingenza, Edr, ecc.	SI'	SI'
2. Indennità comunque denominate (disagio, galleria, turno, di residenza, speciale edile, ecc.)	SI'	SI'
3. Indennità per carichi di famiglia	SI'	SI'
4. Cottimi, premi di produzione, di operosità e simili	SI'	SI'
5. Compensi in natura, per il loro valore normale (v. art. 917/1988) o convenzionale	SI'	SI'
6. Corrispettivi dei servizi di mensa e trasporto predisposti per la generalità dei dipendenti, anche se affidati a terzi	NO	NO
7. Buono pasto	NO, fino a € 5,29	NO, fino a € 5,29
8. Indennità sostitutiva di mensa	SI'	SI'
9. Indennità sostitutiva di trasporto	SI'	SI'
10. Provvigioni, cointeressenze, partecipazioni agli utili, percentuali di servizio, mance, di rappresentanza e simili	SI'	SI'
11. Diarie e trasferte (fuori dal territorio comunale)	NO	NO
12. Indennità di cassa o maneggio denaro	SI'	SI'
13. Compensi per ferie (godute e non godute)	SI'	SI'
14. Gratifica natalizia, 13 ^a e altre mensilità supplementari	SI'	SI'
15. Somme accantonate presso le casse edili per ferie, permessi, gratifica natalizia	SI'	SI'
16. Gratificazioni annuali o periodiche corrisposte a qualsiasi titolo	SI'	SI'
17. Integrazioni di trattamenti mutualistici (malattia, maternità, infortunio, Cig)	SI'	SI'
18. Tfr e altre somme corrisposte per la cessazione del rapporto di lavoro	NO	SI' (no addizionali)
19. Erogazioni liberali in occasione di festività e ricorrenze	NO	NO
20. Prestazioni a carico degli istituti previdenziali anche anticipate dal datore di lavoro	NO	SI'
21. Sussidi occasionali (gravi esigenze personali e vittime dell'usura)	NO	NO
22. Indennità di trasferimento	NO 50%	NO 50%
23. Azioni offerte ai dipendenti	NO	NO

2. DETRAZIONI IRPEF IN VIGORE DALL'1/1/02
Artt. 12 e 13 del Dpr 917/86, come modificati dal D.lgs. 446/97 – art. 6,
L. 488/99 – art. 2, L. 448/2001

a) Per lavoro dipendente

Scaglioni di reddito (redditi di lavoro dipendente)	Detrazione ammontare annuo ⁽²⁾	Detrazione rapportata al periodo di paga (anno 2000) ⁽¹⁾					
		Giorno	Settimana	Quindicina	Mese		
		anno/365	7 giorni	15 giorni	28 giorni	30 giorni	31 giorni
fino a 6.197,48	1.146,53	3,14	21,99	47,12	87,95	94,24	97,38
fino a 6.352,42	1.084,56	2,97	20,80	44,57	83,20	89,14	92,11
fino a 6.507,36	1.032,91	2,83	19,81	42,45	79,24	84,90	87,73
fino a 7.746,85	981,27	2,69	18,82	40,33	75,28	80,65	83,34
fino a 7.901,79	903,80	2,48	17,33	37,14	69,33	74,29	76,76
fino a 8.056,73	826,33	2,26	15,85	33,96	63,39	67,92	70,18
fino a 8.211,66	748,86	2,05	14,36	30,78	57,45	61,55	63,60
fino a 8.263,31	686,89	1,88	13,17	28,23	52,69	56,46	58,34
fino a 8.779,77	650,74	1,78	12,48	26,74	49,92	53,49	55,27
fino a 9.296,22	614,58	1,68	11,79	25,26	47,15	50,51	52,20
fino a 9.812,68	578,43	1,58	11,09	23,77	44,37	47,54	49,13
fino a 15.493,71	542,28	1,49	10,40	22,29	41,60	44,57	46,06
fino a 20.658,28	490,63	1,34	9,41	20,16	37,64	40,33	41,67
fino a 25.822,84	438,99	1,20	8,42	18,04	33,68	36,08	37,28
fino a 30.987,41	387,34	1,06	7,43	15,92	29,71	31,84	32,90
fino a 31.142,35	335,70	0,92	6,44	13,80	25,75	27,59	28,51
fino a 36.151,98	284,05	0,78	5,45	11,67	21,79	23,35	24,12
fino a 41.316,55	232,41	0,64	4,46	9,55	17,83	19,10	19,74
fino a 46.481,12	180,76	0,50	3,47	7,43	13,87	14,86	15,35
fino a 46.687,70	129,11	0,35	2,48	5,31	9,90	10,61	10,97
fino a 51.645,69	77,47	0,21	1,49	3,18	5,94	6,37	6,58
oltre 51.645,69	51,65	0,14	0,99	2,12	3,96	4,24	4,39

⁽¹⁾ Le detrazioni di lavoro dipendente devono essere rapportate al periodo di lavoro nell'anno espresso in giorni (gennaio 31 giorni, febbraio 28, marzo 31 e così via). L'anno deve intendersi composto da 365 giorni anche negli anni bisestili.

Esempio: rapporto di lavoro 1.1 – 9.3.2002 – L'ammontare delle detrazioni risulta parti a 69/365 dell'importo annuo.

⁽²⁾ Per i pensionati è prevista la seguente detrazione aggiuntiva, sempre che il reddito complessivo sia composto: dalla pensione, dall'abitazione principale e dai redditi di terreni non superiori a Euro 185,92.

b) Per carichi di famiglia ⁽¹⁾

Rapporto di parentela	Reddito complessivo del contribuente	Rapportate a periodo				
		Ammontare Annuo	Mese (:12)	Quindicina (:24)	Settimana (:52)	Giorno (:365)
Coniuge a carico⁽²⁾	Fino a 15.493,71	546,18	45,52	22,76	10,50	1,50
	Fino a 30.987,41	496,60	41,38	20,69	9,55	1,36
	Fino a 51.645,69	459,42	38,29	19,14	8,84	1,26
	Oltre 51.645,69	422,23	35,19	17,59	8,12	1,16
Figli naturali, adottivi, affidati o affiliati a carico⁽³⁾						
- Con un figlio a carico	Fino a 36.151,98	516,46	43,04	21,52	9,93	1,41
- Con due figli a carico	Fino a 41.316,55	1.032,92	86,08	43,04	19,86	2,83
- Con tre figli a carico	Fino a 46.481,12	1.549,38	129,12	64,56	29,80	4,24
- Con almeno 4 figli a carico; per ciascun figlio	senza limiti di reddito	516,46	43,04	21,52	9,93	1,41
Figli a carico in situazioni diverse da quelle sopra esposte						
a) di età inferiore a 3 anni ⁽⁴⁾						
- primo figlio	Fino a 51.645,69	427,63	35,64	17,82	8,22	1,17
- per ciascun figlio successivo al primo	Fino a 51.645,69	460,68	38,39	19,20	8,86	1,26
- per ciascun figlio	Oltre a 51.645,69	409,03	34,09	17,04	7,87	1,12
b) di età pari e superiore a 3 anni						
- primo figlio	Fino a 51.645,69	303,68	25,31	12,65	5,84	0,83
- per ciascun figlio successivo al primo	Fino a 51.645,69	336,73	28,06	14,03	6,48	0,92
- per ciascun figlio	Oltre a 51.645,69	285,08	23,76	11,88	5,48	0,78
- per ciascun figlio portatore di handicap	senza limiti di reddito	774,69	64,56	32,28	14,90	2,12
Per ogni altra persona a carico, art. 433 c.c. ⁽³⁾	Fino a 51.645,69	303,68	25,31	12,65	5,84	0,83
	Oltre a 51.645,69	285,08	23,76	11,88	5,48	0,78

(1) Con reddito personale non superiore a Euro 2.840,51 al lordo degli oneri deducibili. Le detrazioni sono rapportate a mese e competono dal mese in cui si sono verificate a quello in cui sono cessate le condizioni richieste.

(2) In mancanza del coniuge (per decesso o mancato riconoscimento dei figli), la detrazione, se più favorevole, si applica al primo figlio e per gli altri figli si applica la corrispondente detrazione.

(3) La detrazione è da ripartire tra coloro che hanno diritto alla detrazione in proporzione all'onere sostenuto.

(4) Nella detrazione annua è compresa la maggiorazione di Euro 123,95.

3. SCAGLIONI DI REDDITO E ALIQUOTE IRPEF IN VIGORE DALL'1/1/02

Irpef							
SCAGLIONI DI REDDITO				ALIQUOTE		IMPOSTA	
		Annuale	Mensile	Singoli Scaglioni	Media al limite dello scaglione	Annuale	Mensile
1		10.329,14	860,76	18,00%	18,00%	1.859,25	154,94
	+	5.164,57	430,38	24,00%		1.239,50	103,29
2		15.493,71	1.291,14		20,00%	3.098,75	258,23
	+	15.493,70	1.291,14	32,00%		4.957,98	413,17
3		30.987,41	2.582,28		26,00%	8.056,73	671,39
	+	30.734,27	3.227,86	39,00%		15.106,37	1.258,86
4		69.721,69	5.810,14		33,22%	23.163,10	1.930,26
5		oltre		45,00%			

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

1. CIRCOLARE INPDAP 10/01/2002, N. 2

Testo Unico Dlgs 26/03/2001, n. 51, art. 42: congedo straordinario per assistenza portatori di handicap

Disposizioni modificative alla legge n. 53/2000

Omissis.

Con la circolare n. 49 del 27.11.2000, questo Istituto ha delineato gli aspetti più significativi della disciplina introdotta dalla legge 8 marzo 2000 n. 53, nota come la “legge sui congedi parentali”, recante misure a sostegno della famiglia, della maternità e della paternità. Il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, pubblicato nella G.U. del 26.4.2001 n. 93/L, in esecuzione della delega contenuta nell’art.15 della già citata legge n. 53/2000, nell’intento di garantire, in materia, la coerenza logica e sistematica della complessa normativa vigente, reca, oggi, il testo unico delle disposizioni legislative riguardanti i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi o in affidamento.

In tale ambito, l’articolo 42 del testo unico, in tema di riposi e permessi per l’assistenza di figli con handicap grave, ha richiamato e sostanzialmente confermato il preesistente quadro normativo di cui al comma 4 bis dell’articolo 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, così come introdotto dall’articolo 80 della legge 23 dicembre 2000 n. 388 (legge Finanziaria 2001).

In particolare, il comma 5 dell’articolo 42 ribadisce che i lavoratori dipendenti

possono usufruire, a domanda, di *congedi straordinari*, per un periodo massimo di due anni nell’arco della vita lavorativa, per assistere persone con handicap per le quali è stata accertata, ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della legge 104/92, da almeno cinque anni, la situazione di gravità contemplata dall’articolo 3, comma 3, della medesima legge 104. Condizione prevista per il beneficio è che tali persone non siano ricoverate a tempo pieno in strutture specializzate.

La domanda deve essere inoltrata all’amministrazione od ente di appartenenza e gli interessati hanno diritto ad usufruirne entro sessanta giorni dalla richiesta.

A) DESTINATARI

Hanno diritto al congedo i lavoratori pubblici che sono:

- **genitori, naturali o adottivi, di persone con handicap.** Il periodo di congedo non può essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori, i quali devono comunque avere titolo al godimento dei benefici di cui all’articolo 33, commi 1, 2, 3 della citata legge 104/92. Se trattasi di figlio minore è senz’altro possibile fruire del beneficio in questione anche se l’altro genitore non lavora; nell’ipotesi di fi-

glio maggiorenne, non è necessariamente richiesta la convivenza ma, in tal caso, occorre che l'assistenza sia prestata in via continuativa ed esclusiva dal richiedente (madre o padre che sia). Nell'ipotesi che l'altro genitore non lavori e vi sia convivenza con il figlio maggiorenne portatore di handicap, è necessario dimostrare l'impossibilità, da parte del genitore che non lavora, di prestare assistenza.

- Fratelli o sorelle (anche adottivi), in caso di decesso dei genitori, purché conviventi con il soggetto con handicap (ai fini della convivenza, non è rilevante che quest'ultimo sia maggiorenne o minorenni).

B) DURATA

Il periodo massimo di congedo (due anni) si applica *complessivamente* a tutti gli interessati, nell'arco della vita lavorativa di tutti, e può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto.

I periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo dei due anni di congedo, anche non retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 53/2000 "per gravi e documentati motivi familiari". I periodi eventualmente già fruiti dal dipendente a tale titolo devono quindi essere detratti dal limite dei due anni previsti per il congedo straordinario di cui trattasi. I periodi stessi sono, inoltre, incompatibili con la contemporanea fruizione dei permessi di cui alla legge 104/92, anche da parte dell'altro genitore.

Nell'ipotesi di più figli con handicap, il beneficio spetta per ognuno di essi, con i limiti indicati per i benefici della legge 104/92, previa verifica (tramite accertamento sanitario) dell'impossibilità di assistenza degli stessi usufruendo di un solo congedo straordinario.

Il beneficio non è riconoscibile nei periodi per i quali non è prevista attività lavorativa, come nel caso di part-time verticale.

C) TRATTAMENTO ECONOMICO

"Durante il/i periodo/i di congedo, frazionabile anche a giorni interi, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità", detta la legge di riforma, "corrispondente all'ultima retribuzione percepita", cioè riferita all'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, sempreché la stessa, rapportata ad anno, sia inferiore o pari al limite complessivo massimo di 70 milioni. **L'indennità è corrisposta dagli enti datori di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.**

Nulla viene, quindi, innovato in materia di corresponsione delle retribuzioni che nel settore pubblico continuano ad essere erogate nei casi di astensione dal lavoro per maternità, secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva di lavoro, dall'amministrazione di appartenenza.

La norma pone il limite max di 70 milioni nell'erogazione del trattamento economico, a cui viene commisurata la contribuzione figurativa. In ordine all'applicazione al settore pubblico del suddetto tetto retributivo, in considerazione delle peculiari disposizioni per gli iscritti all'INPDAP disciplinanti l'istituto della contribuzione figurativa, l'Istituto rimane in attesa dello scioglimento della riserva apposta dal Ministero del Lavoro al parere espresso in data 20.12.2001.

Restano comunque ferme le disposizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione.

D) RIFLESSI PREVIDENZIALI

I periodi di congedo in oggetto sono valutabili per intero ai fini del solo trattamento di quiescenza.

I contributi da versare a questo Istituto, nella fattispecie, dovranno essere commisurati alla retribuzione percepita.

Soccorre, infatti, nella materia la normativa di cui al decreto legislativo 564/96, che, per quanto attiene i soli effetti pensionistici, reca disposizioni in tema di contribuzione figurativa. In particolare, dal disposto dell'art. 2 del decreto si evince chiaramente che gli enti e le amministrazioni di appartenenza sono comunque tenuti al versamento dei contributi sulle retribuzioni di fatto corrisposte; in mancanza, ovvero in caso di riduzione del trattamento econo-

mico la retribuzione sarà calcolata per intero ai fini pensionistici, con onere a carico di questo Istituto.

L'istituto della contribuzione figurativa, quindi, si applica solo se la retribuzione è mancante o ridotta.

Il riferimento all'istituto della copertura figurativa, pertanto, contenuto nella norma, rapportato al tetto retributivo, non può che avere destinatari, datori di lavoro privati, iscritti alla gestione dell'A.G.O., sia ai fini assicurativi per le prestazioni di maternità che pensionistici.

E, pertanto, a fronte di pagamento di retribuzioni nei casi di congedo tutelati dalla legge, devono essere versati i relativi contributi previdenziali.

2. CIRCOLARE INPS 22/02/2002, N. 40

Collaboratori Coordinati e Continuativi: Iscrizione alla Gestione Separata via Internet e mod. GLA

OGGETTO: Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995. Presentazione delle domande di iscrizione e della denuncia degli emolumenti erogati ai collaboratori coordinati e continuativi ed ai venditori porta a porta tramite Internet. Termini. Massimale imponibile 2002.

Nell'ambito delle iniziative rivolte allo sviluppo della "telematizzazione" dei servizi forniti dall'Istituto ed al fine di consentire agli utenti l'utilizzo di una pluralità di dispositivi tecnologici, questa Direzione generale ha predisposto le procedure d'iscrizione alla Gestione dei c.d. "lavoratori parasubordinati" tramite Internet e tramite Call center nonché la procedura che consente, alla generalità dei contribuenti, la denuncia tramite Internet dei compensi erogati ai predetti lavoratori, già avviata nell'anno 2001 in forma sperimentale.

Nel far riserva di comunicare al più pre-

sto la data di rilascio delle procedure in argomento e dei relativi software applicativi, s'illustrano, di seguito, le modifiche apportate nei corrispondenti modelli cartacei che i contribuenti potranno continuare ad utilizzare, modifiche rilevanti anche per l'uso degli strumenti telematici.

Domanda d'iscrizione

Al fine di assicurare l'uniforme comportamento degli utenti ed in aderenza ai suggerimenti del Comitato ammini-

stratore della Gestione separata, si è predisposto l'allegato modello d'iscrizione dei collaboratori coordinati e continuativi, dei liberi professionisti e dei venditori porta a porta, sostitutivo dei modelli attualmente in uso.

Sul retro del modello è riportata una nuova tabella dei "codici attività", aggiornata ed ampliata rispetto alla precedente.

Il modello e la tabella dei codici statistici saranno riprodotti dalle Sedi in "fronte retro" e messi immediatamente a disposizione dei soggetti interessati alle nuove iscrizioni.

Modelli di denuncia annuale dei compensi (Mod. GLA)

I nuovi modelli di denuncia, già disponibili presso le Sedi nelle versioni euro e lire, non differiscono sostanzialmente dalla modulistica in uso se non per l'aggiornamento della tabella 2 del foglio GLA/C, con l'inserimento del codice 601 per i lavoratori Poste Italiane e della tabella 3, con l'introduzione del codice 03, per la segnalazione del diritto alla sospensione dei pagamenti a seguito dei danni subiti per effetto dell'encefalopatia spongiforme bovina. È stata aggiornata, inoltre, la tabella dei "codici attività", secondo quanto già indicato al paragrafo che precede. A tal proposito si precisa che i codici statistici di nuova istituzione valgono, per tutti gli iscritti alla Gestione, a decorrere dal 1° gennaio 2002.

Conseguentemente, nei modelli da presentare per gli emolumenti corrisposti nell'anno 2001, dovranno essere indicati i codici in vigore nel predetto anno. Gli Enti locali che versano i contributi per i propri amministratori, ai sensi del D.M. 25 maggio 2001, utilizzeranno il codice attività "27".

Termini di denuncia degli emolumenti erogati nel 2001 e massimale imponibile valevole per l'anno 2002

La denuncia degli emolumenti erogati nell'anno 2001 deve essere presentata entro il 2 aprile 2002 (il 31 marzo ed il 1° aprile sono giorni festivi), se prodotta tramite il modello cartaceo ed entro il 30 aprile successivo, se inoltrata su supporto magnetico o tramite Internet.

Nel richiamare, in relazione alle aliquote valevoli per l'anno 2002, quanto già comunicato con circolare n. 26 del 28 gennaio 2002, si coglie l'occasione per segnalare che il massimale imponibile e pensionabile previsto dall'art. 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335, pari per l'anno 2001 a £ 148.014.000 (€ 76.443,00), rivalutato in base agli indici dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai ed impiegati, ammonta, per l'anno 2002, a € 78.507,00.

Sempre in riferimento all'anno 2002, considerata la misura del minimale di reddito cui all'art. 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233, pari, per il predetto anno, a € 12.312,00, si rammenta che gli iscritti alla Gestione avranno diritto all'accreditamento di tutti i contributi mensili qualora siano corrisposti contributi non inferiori al 10% del predetto minimale, per i pensionati e gli iscritti ad altre forme pensionistiche obbligatorie (accredito ai fini I.V.S.), ed al 14% dello stesso minimale, per gli iscritti alla sola Gestione separata (accredito ai fini I.V.S., maternità, assegno per il nucleo familiare e ricovero ospedaliero).

In caso di contribuzione annua inferiore a detti importi, i mesi di assicurazione da accreditare sono ridotti in proporzione alla somma versata.

Allegato 1

Tabella dei Codici d'Attività

01	Amministratore, sindaco, revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, liquidatore di società
02	Amministratore di condominio
03	Collaboratore di giornali, riviste, enciclopedie e mezzi di comunicazione in genere
04	Partecipante a collegi e commissioni
05	Dottorato di ricerca
06	Consulente aziendale
07	Consulente fiscale
08	Consulente amministrativo, contabile
09	Consulente informatico
10	Consulente finanziario
11	Consulente in campo immobiliare
12	Consulente in campo assicurativo
13	Docente di formazione, istruttore, addestratore
14	Operatore di recupero crediti, intermediazione, notifica atti
15	Traduttore
16	Operatore di trasporti o spedizioni o recapiti
17	Animatore turistico e di intrattenimento
18	Spedizioniere doganale
19	Consulente d'estetica
20	Collaboratore per mostre, mercati, fiere, vetrine, ecc.
21	Operatore nel settore dell'igiene e della salute, Pranoterapeuta
22	Esecutore di sondaggi d'opinione, marketing, pubblicità, ricerche statistiche e di mercato
23	Socio lavoratore di cooperativa
24	Operatore nel settore della moda
25	Operatore nel campo della manutenzione di piante e giardini
26	Attività diversa dalle precedenti da indicare nello spazio sottostante

3. CIRCOLARE INPS 05/03/2002, N. 46

Aggiornati gli importi dovuti al fondo di previdenza del clero secolare

OGGETTO: Fondo di previdenza del clero secolare e dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica. Aggiornamento del contributo a carico degli iscritti.

Sulla "Gazzetta Ufficiale" n. 293 del 18 dicembre 2001 è stato pubblicato il Decreto Interministeriale che aumenta, ai sensi dell'art. 20 della legge 22 dicembre 1973, n. 903, il contributo dovuto per l'anno 2000 dagli iscritti al Fondo di previdenza del clero secolare e dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica.

Detto contributo è di euro 1.276,5 annui pari a L. 2.471.640 (euro 212,75 bimestrali pari a L. 411.940 ed euro 106,37 mensili pari a L. 205.970), comprensivo dell'aumento di L. 800.000 stabilito dalla legge 23 dicembre 1999, n. 488 - art. 42, comma 1 - (vedi circolare n. 18 del 31 gennaio 2000), tale importo resta provvisoriamente confermato anche per il 2001 ed il 2002 fino a che non sarà emanato un nuovo decreto che, in base al disposto della sopra richiamata norma, ne vari l'ammontare.

Per le modalità di recupero delle differenze contributive dovute per i periodi pregressi dagli iscritti e dai pensionati si rinvia alle istruzioni di carattere generale contenute nella circolare n. 312 del 27 dicembre 1995 rappresentando quanto segue.

Il recupero dei debiti contributivi su pensioni di categoria CL deve essere effettuato con la procedura "PAGAMENTI RIDOTTI O DISGIUNTI".

Devono essere acquisiti i seguenti dati:

- Tipo debito: B2 - recupero debiti per altre sedi

- Sede beneficiaria: 7001
- Debito iniziale: importo segnalato con liste trasmesse alle Sedi dalla SAP di Roma EUR
- Importo mensile: importo della trattenuta mensile determinato dalla Sede
- Deducibilità: SI'
- Recupero su 13[^]: SI'
- Recupero fuori piano: eventuali somme già trattenute dalla Sede allo stesso titolo.

Il recupero del debito viene imputato dalla procedura al conto GPA 55/00; la corretta imputazione al conto di competenza CLR 52/34 sarà effettuata dalla Sede di Roma EUR all'atto della ricezione delle somme tramite modello SC10/R.

Naturalmente i recuperi effettuati dalla Sede di Roma EUR sulle pensioni rientranti nella propria competenza territoriale verranno rilevati direttamente al previsto conto CLR 52/34.

Riguardo ai recuperi di cui trattasi da effettuare sulle pensioni di nuova liquidazione, si precisa che detto recupero potrà essere fatto in unica soluzione sugli arretrati eventualmente accantonati.

**4. MINISTERO PUBBLICA ISTRUZIONE, PROT. 20/02/2002, N. 245/UFF. I
Scuole Paritarie: Strutturazione di corsi e delle classi. Indicazioni
operative**

OGGETTO: Classi e alunni nelle scuole paritarie.

La legge 10 marzo 2000 n. 62, che ha introdotto la parità scolastica, detta alcuni principi fondamentali per la partecipazione delle scuole non statali al sistema nazionale di istruzione.

Possono definirsi scuole paritarie le istituzioni scolastiche non statali che "corrispondono agli ordinamenti generali dell'istruzione, sono coerenti con la domanda formativa delle famiglie e sono caratterizzate da requisiti di qualità ed efficacia ..." come indicati nei commi 4, 5 e 6 dell'art. 1 della legge.

I principi così delineati richiedono un'ampia e dettagliata specificazione della disciplina applicativa, in particolare in questa fase in cui il riconoscimento della parità e la verifica del possesso dei requisiti richiesti alle scuole sono affidati alla competenza di codesti Uffici regionali e in vista delle proposte che il Ministro deve presentare in Parlamento entro il 2003, ai sensi dell'art. 1, c. 7 della legge 62/2000, per il definitivo superamento delle disposizioni contenute nella parte II, titolo VIII del T.U. 297/1994.

Con la presente lettera circolare, sentita la Commissione istituita con D.M. 2.11.2001 per l'applicazione della legge 62/2000, si forniscono istruzioni applicative in ordine alla strutturazione dei corsi e delle classi nelle scuole paritarie.

A) Riconoscimento della parità in relazione a classi non facenti parte di un corso completo

Specificamente l'art. 1, comma 4, lett. f) della legge 62/2000 richiede, ai fini del

riconoscimento della parità, il possesso del seguente requisito "l'organica costituzione di corsi completi: non può essere riconosciuta la parità a singole classi, tranne che in fase di istituzione di nuovi corsi completi, ad iniziare dalla prima classe".

E' un requisito che postula la qualità delle scuole nel senso che abbiano strutture e percorsi di svolgimento coerenti con le dinamiche dell'autonomia, sappiano dare risposte adeguate ai bisogni educativi e si collochino, quindi, a pieno titolo, nel sistema scolastico nazionale.

Dunque la parità non può essere riconosciuta alle scuole per singole classi, così come non può essere mantenuta se un corso perde il carattere della completezza con la chiusura di alcune classi.

Tuttavia, non possono non essere presi in considerazione principi di sistema per i quali si impone un obbligo, costituzionalmente dichiarato, della equipollenza di trattamento per gli studenti che intraprendano percorsi scolastici regolari in una scuola paritaria.

L'esperienza, vissuta anche nelle scuole statali, segnala infatti la possibilità che la classe di un corso completo debba essere sdoppiata per la concomitante evenienza di diversi fattori: la classe, già numericamente consistente, deve ospitare nuove, impreviste iscrizioni e/o ripetenze dalla classe superiore.

In tal caso, gli alunni ripetenti hanno una legittima aspettativa a frequentare, se vogliono, la stessa scuola, mantenendo la condizione di "interni"; d'altra

parte i nuovi iscritti non possono essere costretti a rinunciare alla frequenza, sempre da "interni", per la sopravvenuta incapienza della classe. Si determinano, quindi, le condizioni perché alla classe, derivante per sdoppiamento della classe di un corso completo, vengano estese le prerogative riconosciute alla scuola paritaria ed agli alunni venga quindi riconosciuta la qualità di "interni", con tutte le conseguenze connesse anche agli esami finali di Stato.

E' ovvio che le condizioni per lo sdoppiamento di una classe non possono essere precostituite attraverso gli esami di idoneità (che sono consentiti solo nel limite della capienza della classe a cui si aspira) o attraverso artificiose riduzioni del numero degli alunni in una classe.

Nell'altro caso, quello della sospensione del tutto occasionale e temporanea di una classe, non può negarsi che il percorso scolastico delle altre classi, già riconosciute paritarie in un corso completo, debba essere mantenuto nella pienezza delle prerogative della parità.

Tuttavia, se alla eccezionale sospensione temporanea di una classe ne seguisse un'altra negli anni successivi, verrebbero meno la necessaria strutturazione della scuola in un corso completo e, quindi, il permanere delle condizioni della parità, ferma restando, ad esaurimento, la qualità di alunni interni di coloro che avevano frequentato le classi della scuola già paritaria.

Sia nel caso di sdoppiamento, sia nel caso di sospensione di classi, la necessità di assicurare agli alunni un trattamento scolastico equipollente a quello degli alunni di un corso completo, esige che i gestori della scuola comunichino espressamente e tempestivamente all'Ufficio scolastico regionale competente o alle sue articolazioni territoriali designate i fatti intervenuti ai fini degli

eventuali accertamenti delle condizioni richieste per la permanenza dello stato di scuola paritaria nella nuova articolazione e, comunque, ai fini della necessaria programmazione degli esami finali di Stato.

Le modalità, i tempi, gli Uffici designati per proporre le istanze, ovviamente motivate e documentate, saranno stabiliti dagli Uffici scolastici regionali con proprie istruzioni che tengano conto, comunque, a conclusione dei corsi, di istruzione secondaria superiore, della composizione delle commissioni ai fini degli esami finali.

B) Istituzione di nuovi corsi

Il problema del "corso completo" si pone sotto altro profilo: la possibilità di riconoscere la parità ad una scuola che inizi la propria attività con una prima classe.

La specifica previsione del citato art. 1, comma 4, lett. f) della legge 62 e l'accennata esigenza di riconoscere, in un'organizzazione scolastica, la ricchezza e la completezza di dinamiche educative interne proprie dell'autonomia, hanno indotto ad escludere tale possibilità, come è precisato nella prima circolare applicativa della parità, n. 163 del 15/6/2000. Peraltro, in presenza di una scuola già riconosciuta paritaria, che intendesse allargare la propria offerta formativa con l'istituzione di nuovi corsi, anche serali o di diverso ordine o grado di scuola, la possibilità del riconoscimento della parità può essere ammessa, proprio nella prospettiva di creare quelle interazioni di continuità didattica e di orientamento che nelle scuole statali si sono tradotte nella creazione e nel sostegno di istituzioni comprensive di scuola elementare e media e di istituzioni con aggregazione di corsi dei diversi ordini di scuola.

Ciò rende possibile un'apertura a riconoscimenti di parità non esclusivamente riservati a singole tipologie di scuola (es. scuola elementare, scuola media, liceo classico, liceo scientifico), ma anche a complessi scolastici organizzati verticalmente per gradi di scuola o orizzontalmente per ordini di scuola, ovviamente in un'unica sede o in un ambito territoriale compatibile con la continuità o l'aggregazione dei corsi stessi.

C) Composizione delle classi delle scuole paritarie

La legge 62 non specifica una regola numerica degli alunni che debbono costituire le classi nei vari ordini di scuola e ciò appare ovvio stante che, nella libertà di organizzazione della scuola paritaria, non possono essere imposte le stesse regole che, nella scuola statale, sono giustificate essenzialmente da esigenze di spesa.

E' altrettanto vero, tuttavia, che la composizione delle classi deve rispondere a regole tecniche di efficacia dell'azione didattico-educativa: solo a tali condizioni si realizza, per il funzionamento della scuola paritaria, il presupposto che il servizio scolastico erogato corrisponda agli ordinamenti generali dell'istruzione, sia coerente con la doman-

da formativa delle famiglie e sia caratterizzato da requisiti di qualità ed efficacia.

E' necessario, quindi, generalizzare le istruzioni contenute nel paragrafo 3.1, lett. d) della C.M. 163/2000, secondo cui la scuola che richiede la parità deve documentare, fra l'altro, che "consta di classi la cui composizione, anche numericamente adeguata, sia tale da rendere efficace l'organizzazione degli insegnamenti e delle attività didattiche". Tale adeguatezza dovrà essere valutata in funzione di un graduale allineamento alla media degli alunni delle scuole statali e non statali presenti nel territorio regionale, fatta salva la particolare condizione delle zone montane e delle piccole isole e non trascurando le esigenze delle nuove iniziative.

Nel richiamare la particolare attenzione di codesti Uffici sul contenuto della presente nota, si rappresenta l'esigenza che il processo di costruzione del sistema scolastico nazionale sia accompagnato da una attenta e continua opera di monitoraggio al fine di supportare le scuole paritarie per potenziarne la qualità dell'offerta formativa.

La presente nota viene diffusa via INTERNET e tramite la rete INTRANET di questo Ministero.

5. D.P.R. – CONSIGLIO DEI MINISTRI 7/02/2002

Ascensori: più tempo per mettersi in regola

Articolo 1

(Modifiche all'articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1999, n. 162)

1. Il comma 3 dell'art. 19 del decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1999, n. 162, come modificato dall'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 19 ottobre 2000 n.

369, è sostituito dal seguente:

"3. Gli impianti che, alla data di entrata in vigore del presente regolamento sono sprovvisti della certificazione CE di conformità ovvero della licenza di esercizio, di cui all'articolo 6 della legge 24 ottobre 1942, n. 1415, nonché gli impianti di cui al comma 1, sono legittimamente messi in servizio se, entro il 30 settembre 2002, il proprietario o il

suo legale rappresentante trasmettono al competente ufficio comunale l'esito positivo del collaudo effettuato, ai sensi delle norme vigenti fino alla data di entrata in vigore del presente regolamento:

- a) dagli organismi competenti ai sensi della legge 24 ottobre 1942, n. 1415, e dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (Ispesl);
- b) da un organismo di certificazione di cui all'articolo 9;

c) dall'installatore avente il proprio sistema di qualità certificato, ai sensi del presente regolamento;

d) con autocertificazione dell'installatore corredata da perizia giurata di un ingegnere iscritto all'albo".

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

6. I RECENTI PROVVEDIMENTI DELLA REGIONE LOMBARDIA IN ORDINE ALL'APPLICAZIONE DEL BUONO SCUOLA

A) D.G.R. 25/01/2002 – N. 7/7837: DETERMINAZIONE DELLE MODALITA' DI EROGAZIONE DEL BUONO SCUOLA PER L'ANNO SCOLASTICO 2001/2002, AI SENSI DELLA D.C.R. 20/12/2001, N. VII/390

LA GIUNTA REGIONALE

DELIBERA

1. di dichiarare ammissibili per l'anno scolastico 2001 – 2002 le spese effettivamente sostenute dalle famiglie relative a tasse, rette e contributi anche volontari di iscrizione e funzionamento versati alla scuola con riferimento ai costi di gestione ordinaria e relativamente alla sola attività scolastico-curricolare obbligatoria strettamente intesa, con esclusione di attività di prescuola, doposcuola, viaggi e gite d'istruzione, mense e trasporti;

2. di stabilire che:

- a) la percentuale di rimborso delle spese ammissibili per ogni figlio è pari al 25%, con un tetto massimo di Euro 1.050,00;
- b) la percentuale di rimborso delle spese ammissibili è elevata al 50% per le famiglie con un indicatore della situazione reddituale riferita all'anno 2000 inferiore o uguale a

L. 16.165.414 con un tetto massimo di Euro 1.050,00;

c) nessun rimborso è previsto per le famiglie con un indicatore della situazione reddituale riferita all'anno 2000 superiore a L. 90.225.564, calcolato secondo quanto previsto al punto e) della d.c.r. 20 dicembre 2001 n. VII/390;

d) il tetto massimo di rimborso è elevato a Euro 1.400,00 per i nuclei familiari che rientrano tra gli aventi diritto al buono scuola e che hanno sostenuto spese richieste dalla scuola per il personale insegnante impegnato nelle attività didattiche di sostegno per alunni portatori di handicap;

3. di fissare in Euro 208,00, ai sensi del comma c) della d.c.r. 20 dicembre 2001 n. VII/390 l'importo minimo della spesa ammissibile e, conseguentemente, di stabilire che l'importo minimo del contributo erogabile non potrà essere inferiore a Euro 52,00;

4. di prevedere che l'elenco di cui al-

l'allegato A, paragrafo 2 della d.c.r. 20 dicembre 2001 n. VII/390 venga predisposto in ordine crescente di valore dell'indicatore della situazione reddituale, visto che tale indicatore riconduce la situazione familiare ad un valore per i singoli componenti;

5. di determinare che il contributo verrà concesso ai soggetti che risulteranno ammissibili al beneficio, fino alla concorrenza delle disponibilità finanziarie, nel rispetto dell'elenco suddetto;

6. di demandare al Direttore Generale della Direzione Formazione, Istruzione e Lavoro la definizione delle modalità attuative e della modulistica per la richiesta di accesso al beneficio, nonché le modalità di effettuazione dei controlli;

7. di disporre la pubblicazione del presente atto sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia e di disporre la consultazione in via informatica sul sito Internet della Regione Lombardia.

B) D.D.G. 30/01/2002 – N. 1166: DIREZIONE GENERALE ISTITUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO – L.R. 5/01/2000, N. 1, ART. 4, COMMA 121, LETTERA E) DELLA D.C.R. 20/12/2001 N. VII/390 E DELLA D.G.R. 25/01/2002 N. 7837 – MODALITA' OPERATIVE DI APPLICAZIONE DEL BUONO-SCUOLA 2002

IL DIRETTORE GENERALE

DECRETA

1. Possono beneficiare del buono scuola le famiglie residenti in Lombardia per ogni figlio iscritto e frequentante corsi ordinari di studio presso scuole elementari, medie e superiori statali, parificate, legalmente riconosciute e paritarie aventi sede in Lombardia o nelle regioni limitrofe e frequentate da studenti lombardi in riferimento al pendolarismo scolastico e che abbiano un tetto massimo di reddito non superiore a quello più avanti stabilito. Intendiamo per studente pendolare l'alunno che, al termine delle lezioni, rientra quotidianamente alla propria residenza.

2. La domanda di assegnazione del buono scuola compilata in ogni sua parte e sottoscritta, a pena di inammissibilità, deve essere presentata da uno dei genitori o da altri soggetti che rappresentano lo studente. Per soggetti che rap-

presentano lo studente si intendono tutti coloro, persone fisiche e giuridiche, a cui lo stesso è affidato con atto del Tribunale.

3. Il modulo di domanda di assegnazione del buono scuola può essere ritirato dal 18 febbraio 2002 presso le Sedi di Spazio Regione. Per la compilazione in via telematica della domanda si dovrà accedere al sito della Direzione Generale Formazione, Istruzione e Lavoro <http://formalavoro.regione.lombardia.it> a partire dalla stessa data.

4. Il buono scuola viene erogato quale contributo per l'anno scolastico alle spese effettivamente sostenute dalle famiglie relative a tasse, rette e contributi anche volontari di iscrizione e funzionamento versati alla scuola con riferimento ai costi di gestione ordinaria e relativamente allo sole attività scolastiche curriculari obbligatorie strettamente intese con esclusione di attività di pre-scuola, doposcuola, e gite di istruzione, mense.

Il buono scuola per l'anno 2001 – 2002 viene concesso secondo i criteri e le modalità stabilite dalla d.c.r. 20 dicembre 2001 n. VII/390 e dalla d.g.r. 25 gennaio 2002, n. 7837 ed in particolare osservando le seguenti condizioni.

- Tasso di copertura
- a) La percentuale di rimborso delle spese ammissibili per ogni figlio è pari al 25%;
- b) la percentuale di rimborso delle spese ammissibili è elevata al 50% per le famiglie che presentano un indicatore della situazione reddituale inferiore o uguale a L. 16.165.414, calcolato applicando al reddito dell'anno 2000 del nucleo familiare, composto da genitori e figli a carico, i coefficienti previsti dalla normativa sull'ISEE che conducono tale reddito ad un valore per i singoli componenti;
- c) nessun rimborso è previsto per le famiglie che superano un indicatore della situazione reddituale superiore a L. 90.225.564, calcolato con le modalità di cui al punto b);
- importo minimo del contributo erogabile: l'importo minimo della spesa ammessa al contributo non potrà essere inferiore a Euro 208,00 ed il contributo erogabile non potrà essere inferiore a Euro 52,00 calcolate in base a quanto indicato dal precedente punto (tasso di copertura);
- tetto massimo del contributo erogabile: relativamente all'anno 2001/2002 il contributo non potrà essere superiore a Euro 1.050,00. Per i nuclei familiari che abbiano avuto accesso al buono scuola in relazione alle spese ammissibili e abbiano sostenuto spese per il personale insegnante impegnato in at-

tività didattica di sostegno per alunni portatori di handicap tale tetto massimo sarà elevabile fino a Euro 1400,00 applicando, sul totale delle spese, le percentuali stabilite alla voce sul tasso di copertura.

5. La domanda di cui all'allegato A, parte integrante del presente decreto, è redatta sotto la forma di autocertificazione (tale modulo di domanda può essere consultata on line sul sito della Regione Lombardia).

6. La domanda potrà essere spedita, a Regione Lombardia – Buono Scuola – Casella Postale 14284 – 20152 Milano oppure consegnata a mano dal lunedì al giovedì dalle ore 9.30 alle ore 12 e dalle 14.30 alle 16.30 e il venerdì dalle 9.30 alle 12.

Nel caso di compilazione via Internet la domanda, che viene stampata alla fine delle operazioni di conferma dei dati immessi, deve essere sottoscritta e inviata o consegnata con le medesime modalità.

7. Le domande dovranno essere spedite o consegnate entro il termine perentorio del 29 marzo 2002 a pena di irricevibilità della domanda. A tale fine fa fede il timbro a data apposto dall'ufficio postale di spedizione ovvero se consegnata a mano, dall'ufficio presso il quale è avvenuta la consegna. Nel caso di spedizione della domanda la Regione non assume alcuna responsabilità per eventuali ritardi o disagi postali.

8. Nell'ambito dell'istruttoria, al fine di assicurare il beneficio prioritariamente alle famiglie che versano in disagiate condizioni economiche, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 121, lettera e) della l.r. 1/2000, i richiedenti in possesso dei requisiti di ammissione al beneficio verranno inseriti in un apposito elenco in ordine crescente in base all'indicatore della situazione red-

dituale. Il contributo verrà concesso ai soggetti che risulteranno ammissibili al beneficio, fino alla concorrenza delle disponibilità finanziarie, nel rispetto dell'elenco suddetto.

9. L'erogazione del buono scuola agli aventi diritto avverrà con assegno di bonifico non trasferibile intestato al richiedente e spedito alla residenza anagrafica indicata nella domanda.

10. E' approvato il modello di domanda di cui all'allegato A parte integrante del presente decreto.

11. Il trattamento dei dati raccolti è soggetto alle disposizioni della L. 675/96.

12. Viene istituito un call-center con apposito numero verde al fine di fornire le necessarie informazioni e idoneo supporto all'utenza.

13. Saranno effettuati idonei controlli a campione ed in tutti i casi in cui sorgono fondati dubbi sulla veridicità dei dati dichiarati nella domanda trasmessa sia nella forma cartacea che con l'uso della modalità elettronica. Il controllo a campione verrà effettuato su un numero significativo di beneficiari estratto ca-

sualmente dall'archivio informatizzato, in proporzione al numero di beneficiari, all'ammontare del contributo erogato, alla provincia di residenza, alle spese dichiarate in relazione alla tipologia di scuola frequentata. La veridicità delle informazioni relative alla situazione reddituale sarà verificata tramite accesso telematico all'archivio del Ministero delle Finanze – Ufficio delle Entrate di Milano. Per le spese concernenti tasse, rette, contributi anche volontari di iscrizione e funzionamento, nonché quelle relative al personale insegnante impegnato in attività didattica di sostegno per alunni portatori di handicap dichiarate l'amministrazione regionale si riserva il diritto di richiedere la produzione della documentazione relativa e potrà far valere tale diritto fino a cinque anni dall'erogazione del contributo.

14. Il presente decreto sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia e consultabile in via informatica sul sito Internet della Regione Lombardia.

QUOTE ASSOCIATIVE 2002

Il Consiglio Direttivo AGIDAE, nella riunione del 28 settembre 2001, ha stabilito gli importi delle quote associative per l'anno 2002, che riportiamo di seguito:

Istituti di ex I, II, III e IV categoria	€ 233,00
Economi	€ 104,00
Consulenti	€ 465,00

Nel 2002, il servizio e-mail costa € 26,00.

CONVENZIONI AGIDAE¹

AGIDAE



LISTINO DEI PREZZI DEI PRODOTTI PETROLIFERI

PRODOTTI PER RISCALDAMENTO

		Tariffa ordinaria	Tariffa Convenzione AGIDAE
Gasolio (contenuto di zolfo 0,2%)	Lit/lit.	0,827	(meno € 0,046) 0.781
Btz (frazionato fino a 15.000 Kg) (zolfo non superiore all'1%)	Lit/Kg	0,468	0,422

N.B.: Tutti i prezzi pubblicati in questa pagina sono da intendersi IVA inclusa.

Il Servizio-Prenotazioni-Gasolio (su carta intestata) è attivo, 24 ore su 24, al

NUMERO VERDE FAX:

800 - 991472

La chiamata è gratuita

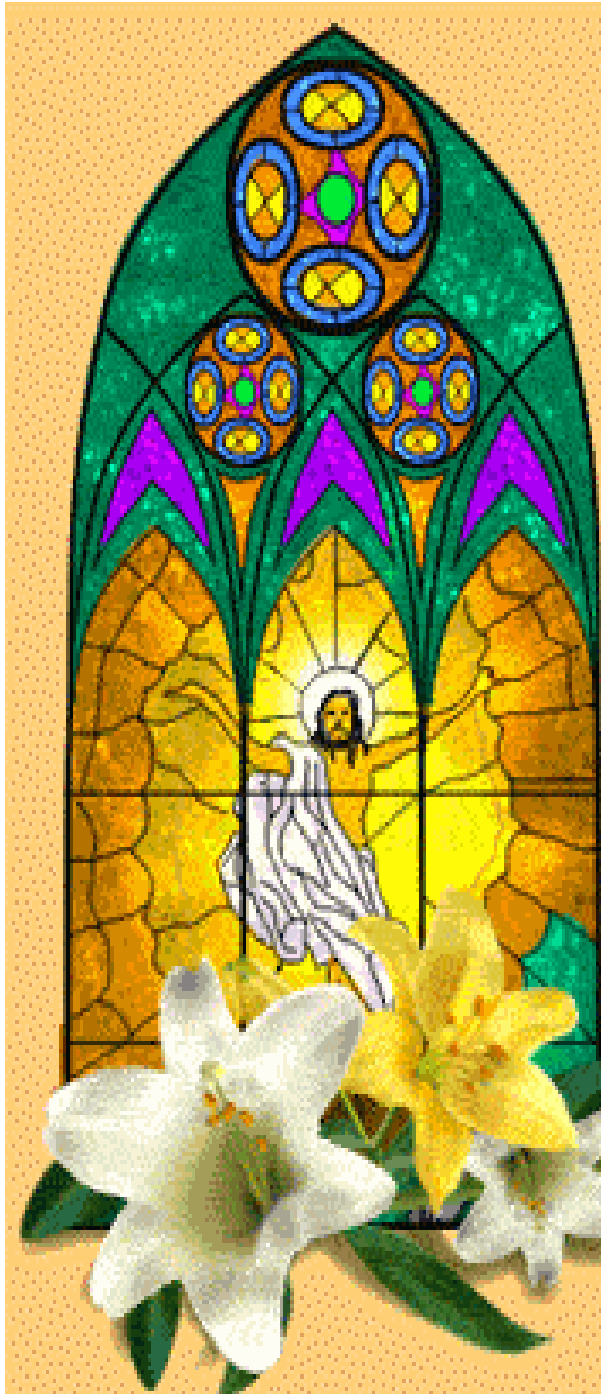
CONSEGNA DEL CARBURANTE ENTRO 48 ORE

I prezzi dei prodotti petroliferi sono calcolati sulle tariffe segnalate, quindicinalmente, dalla *Camera di Commercio di Milano*. Ecco i prezzi dal 25 febbraio al 3 marzo 2002:

Periodo	Prezzi CCIA	Prezzi Convenzione AGIDAE IVA INCLUSA
25 febbraio – 3 marzo 2002	0,827	0,781

Per i **carburanti di autotrazione** l'Agidae Labor sms comunicherà quanto prima le modalità per poter usufruire degli sconti concordati.

¹ La presente rubrica è a cura di AGIDAE LABOR sms.



B
u
o
n
a

P
a
s
q
u
a

CONSULENZA AGIDAE

IN SEDE E FUORI

La segreteria AGIDAE è aperta dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle 17.30.
Il fax è in automatico ed è in funzione 24 ore su 24, tutti i giorni, festivi inclusi.

A) MEMBRI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO AGIDAE

Giorni	Sedi	Orario	Persone disponibili
Lunedì	Istituto Gianelli – Roma Tel. e Fax.: 06/7013987	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
	Istituto La Salle – Torino Tel.: 011/8195255 – 8195139 Fax: 011/8195223	8.30 – 12.00 15.00 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Martedì	Istituto La Salle – Torino Tel.: 011/8195255 – 8195139 Fax: 011/8195223	15.00 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Mercoledì	AGIDAE	Di massima 11.30 - 13.30 15.00 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
Giovedì	AGIDAE	Di massima 11.30 - 13.30 15.00 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
Venerdì	Ist. Gianelli – Roma Tel. e Fax: 06/7013987	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
Sabato	Istituto La Salle – Torino Tel.: 011/8195255 – 8195139 Fax: 011/8195223	8.30 - 12.00	Sr. Albina Bertone

Città	Persone disponibili	Telefono	Fax
Brescia	M. Maria Bar	030/2808307	030/2907931
Milano	Sr. Maria Annunciata Vai	02/27221409	02/2592643
	Sr. Franca Chemel	02/876247	02/8052413
	Sr. Emanuela Brambilla	02/58345224	02/58306174
Rapallo	P. Pierino Moreno	0185/50448	0185/230400
Vicenza	Sr. Donatella Zordan	0444/506158	0444/316776

B) ALTRI CONSULENTI DISPONIBILI IN SEDE AGIDAE

Tipo consulenza	Giorno	Orario	Persone disponibili
Consulenza paghe e pensioni	Lunedì	14.30 – 17.30	Rag. Ettore Ferraro
Consulenza assicurativa	Martedì	14.30 – 17.30	Marco Conte
Consulenza fiscale	Mercoledì	14.30 – 17.30	Dr. Paolo Saraceno
Progetti finanziati dalla UE e per la formazione e l'aggiornamento professionale	Giovedì	14.30 – 17.30	Dr. Giuseppe Maffeo
Consulenza legale	Venerdì	14.30 – 17.30	Avv. Armando Montemarano

