

Documenti AGIDAE

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

ANNO XX - NN. 9 - 10
SETTEMBRE- OTTOBRE 2006

DIRETTORE
P. Francesco Ciccimarra

COMITATO DI REDAZIONE

**F. Ciccimarra, M. Bar, E.
Brambilla, M. A. Vai, B. Amici, F.
Chemel, D. Gallo, C. Marangio, P.
Moreno, M. Ippolito, D. Zordan,
A. Rizzuto, T. Moiraghi, G. Spada,
F. Aiello, A. Della Valle, A. Bertone,
M. P. Borrelli, L. Frighetto**

*Iscrizione al n. 339 del 22/7/1986 del
Registro della Stampa di Roma. Poste
Italiane SpA - Spedizione in abbona-
mento postale. D.L. 353/2003 (convertito
in L. 27/02/2004, n. 46), art. 1, comma 2
DCB - Roma.*

Gratis ai soci

Stampa: C.S.C. S.r.l.
Via A. Meucci 28
00012 - GUIDONIA (RM)

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. Emanuela BRAMBILLA	<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@agidae.it
Internet: www.agidae.it

AGIDAE
Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica



Presentazione

L'AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica -, fondata nel 1959, è un'associazione di istituzioni ecclesiali, che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (scuole, pensionati, case di riposo e di assistenza, parrocchie, ecc.) che, per il loro funzionamento, si servono di personale dipendente. Ad AGIDAE aderiscono anche Enti ed Istituzioni laiche che decidono di adottare il CCNL.

L'AGIDAE stipula il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro con i Sindacati Nazionali sia del settore scuola (FLC CGIL, CISL-UIL-SCUOLA, SNALS, SINASCA) che del settore socio-assistenziale (F.P. CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS-UIL), assiste gli enti associati nell'applicazione delle norme contrattuali, nei rapporti sindacali e nelle problematiche amministrative.

Iscrizioni

Per iscriversi all'AGIDAE è sufficiente inviare una domanda, su carta intestata, redatta dal gestore o dal legale rappresentante, nella quale sia riportata la congregazione di appartenenza o l'ente ecclesiastico, parrocchia, curia, seminario, ecc. e l'attività dell'Istituto (scuola materna, elementare, media inferiore e/o superiore, casa di riposo, casa per ferie, centro assistenza, pensionato, ecc.). In caso di cooperative, allegare lo statuto.

Quote associative

Alla ricezione della richiesta di associazione, l'AGIDAE spedisce l'accettazione formale ed indicherà le modalità per effettuare il versamento della quota associativa annuale.

Nota: per anno si intende quello solare.

Riportiamo, di seguito, le quote associative per il 2006:

Istituti:	€ 270,00
Persone fisiche:	€ 140,00
Consulenti:	€ 500,00

Variazioni e disdette

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

Sommario

<i>Presentazione</i>	Pag.	4
VITA ASSOCIATIVA	“	6
<i>Il nuovo Consiglio Direttivo AGIDAE</i>	“	6
<i>FOND.E.R.: Il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua degli Enti Religiosi (T. Grandi e B. De Simone)</i>	“	7
<i>Il “punto” sulle assenze giustificate dalla tutela dei disabili (M. Bentivoglio)</i>	“	12
SENTENZE UTILI	“	20
1. Società Cooperative e obbligazione contributiva	“	20
2. Mancato godimento delle ferie per causa non imputabile al datore di lavoro	“	21
<i>Agiqualitas: L’attività svolta – La nuova programmazione</i>	“	23
<i>La certificazione di Qualità: perché certificarsi (E. Montemarano)</i>	“	25
ADEMPIMENTI CONTRATTUALI	“	29
<i>Elenco licenziati</i>	“	29
NOTIZIE VARIE	“	29
<i>T.F.R.</i>	“	29
CONVENZIONI AGIDAE	“	30
<i>Accordo AGIDAE/TIM</i>	“	30
CONSULENZA AGIDAE	“	32



Mentre il sole d'agosto cominciava a far sentire tutto il suo calore, il Parlamento italiano convertiva definitivamente, con la Legge n. 248 del 4 agosto, giusto alle soglie della pausa estiva, il decreto-legge n. 223 del 4 luglio 2006, comunemente noto come Decreto Bersani, dal nome del Ministro preposto al Dicastero dell'Industria. Con questo provvedimento ("Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale") il Governo esordisce prepotentemente sulla scena economico-sociale con propositi manifestamente determinati ed incisivi, che tuttavia suscitano molte perplessità non tanto e non solo per i contenuti, ma soprattutto per la filosofia che da tali atti sprigiona.

Il cambio di Governo ha cominciato a dare i suoi temutissimi frutti, vista la compagine da cui risulta composto. Sorvolando su alcune norme di carattere marginale, ci preme sottolineare alcuni punti che i nostri Gestori faranno bene a non sottovalutare, date le conseguenze che potrebbero addurre:

- 1. Il ripristino dell'ICI:** nessuno ignora l'immane fatica fatta per sovvertire uno sciagurato orientamento giurisprudenziale della Suprema Corte di Cassazione che, sovvertendo una prassi consolidata fin dall'istituzione dell'imposta, con il decreto legislativo 30 dicembre 1992 n. 504, aveva tentato di imporre agli enti non commerciali un pagamento che l'art. 7 del decreto escludeva formalmente. C'è voluta la legge Finanziaria 2006 del Governo Berlusconi per precisare che le esenzioni previste nel testo istitutivo dell'imposta dovevano essere mantenute, e che l'eventuale organizzazione aziendale e commerciale non era di per sé sufficiente ad annullare i benefici di legge stante la destinazione comunque sociale delle medesime e l'assenza del fine di lucro. Il decreto Bersani ha fatto tornare indietro le lancette della storia e nell'art. 39 ha stabilito che l'esenzione si intende applicabile alle attività indicate nella medesima lettera (istruzione, assistenza, accoglienza, sanità, ecc..), quando queste non abbiano esclusivamente natura commerciale. Detto diversamente, l'imposta sarà richiesta dai Comuni tutte le volte che l'attività sarà svolta in forma commerciale, cioè quasi sempre, visto che oggi di fatto è quasi impossibile gestire una scuola, una casa di riposo, un ospedale, una casa per ferie, senza farsi carico degli adempimenti derivanti da una necessaria organizzazione aziendale, che, secondo l'interpretazione della Corte di Cassazione, esprime tutti i requisiti della commercialità. E' noto a tutti, d'altra parte, che la questione ICI è legata al finanziamento dei Comuni, che hanno visto ridurre le erogazioni statali e che cercano in questa nuova <fonte> un modo per sanare i propri fallimentari bilanci. Il futuro non si preannuncia affatto sereno.*

2. **Gli appalti.** Il comma 32 dell'art. 35 sancisce che, d'ora in avanti, il Committente dovrà provvedere al pagamento del corrispettivo dell'appalto solo dopo che avrà controllato la documentazione dell'appaltatore relativa all'effettuazione da parte di quest'ultimo dei versamenti contributivi e fiscali dei lavoratori impiegati direttamente o anche in regime di subappalto. Gli istituti, quindi, diventano responsabili degli inadempimenti dei propri appaltatori e, in caso di mancato controllo, subiscono una sanzione amministrativa da 5.000 a 200.000 euro. Davvero singolare questa norma: dato che lo Stato non riesce a far funzionare i propri organi di controllo, scarica sui committenti i relativi oneri. Nulla dice, però, il decreto circa gli strumenti che i datori di lavoro possono utilizzare soprattutto quando le società appaltatrici sono di rilevanti dimensioni.
3. **Il lavoro irregolare.** Numerose, anche in questo settore, le norme sanzionatorie. A noi basta ricordare che **l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture obbligatorie è punito con una sanzione che va da 1500 a 12.000 euro, maggiorata di 150 euro per giornata, per ciascun lavoratore** (art. 36 bis, comma 7).
4. **Locazioni di immobili strumentali:** oltre all'IVA, viene istituita una ulteriore Tassa di Registro pari all'1% dell'importo.
5. **Tracciabilità dei compensi dati ai professionisti:** non si possono più pagare per contanti le parcelle dei professionisti, salvo il caso (scolastico) di importi fino a 100 euro; si dovrà provvedere con carta di credito, bonifico bancario, assegni non trasferibili, ecc., il tutto a partire dal 1° luglio 2008; fino al 30 giugno 2007 il limite è di 1.000 euro; dal 1° luglio 2007 al 30 giugno 2008 l'importo è di 500 euro.
6. **Cessioni di immobili:** occorre indicare in maniera analitica le modalità di pagamento del prezzo, nonché l'eventuale utilizzo di un mediatore e i relativi compensi: l'omissione, oltre alla sanzione da 5000 a 10.000 euro, farà scattare l'accertamento di valore.

Il nuovo Governo ha cominciato una vera e propria campagna di rastrellamento di risorse economiche. Auspichiamo che si ricordi anche di eliminare sprechi e privilegi intollerabili prima di incidere pesantemente su situazioni già precarie.

Se questa linea dovesse continuare, gli istituti saranno chiamati ad interrogarsi seriamente sulla propria condizione giuridica nell'ordinamento italiano, poiché la sopravvivenza stessa potrebbe risultare compromessa. La Finanziaria che si va scrivendo fornirà ulteriori elementi di riflessione.

P. Francesco Ciccimarra

VITA ASSOCIATIVA

IL NUOVO CONSIGLIO DIRETTIVO AGIDAE

Avendo rinunciato all'incarico due Consiglieri, il Consiglio Direttivo, nella riunione svoltasi a Roma, in Sede AGIDAE, in Via V. Bellini 10, il 9/09 u.s., ha cooptato in loro vece Sr. Maria Pina Borrelli (Suore di S. Giovanni Battista – Roma) e Sr. Lucia Frighetto (Suore di Maria Bambina - Bassano del Grappa).

Pubblichiamo, di seguito, i nominativi dei membri del nuovo Consiglio Direttivo:

P. Francesco CICCIMARRA
M. Maria BAR
Sr. Emanuela BRAMBILLA
Fr. Barnaba AMICI
Sr. Maria Annunciata VAI
Sr. Franca CHEMEL
Sr. Maria IPPOLITO
Sr. Albina BERTONE
Sr. Daniela GALLO
P. Pierino MORENO
Sr. Teresita MOIRAGHI
Sr. Donatella ZORDAN
Dr. Claudio MARANGIO
Sr. Anna RIZZUTO
Sr. Maria Pina BORRELLI
Sr. Giovanna SPADA
Sr. Franca AIELLO
P. Adriano DELLA VALLE
Sr. Lucia FRIGHETTO

FOND.E.R. – IL FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA DEGLI ENTI RELIGIOSI

Tania Grandi¹ e Bruno De Simone

1. FOND.E.R.

FOND.E.R.² è il fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua costituito a seguito dell'accordo nazionale firmato dalle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL³ e dall'Organizzazione datoriale AGIDAE⁴ il 21 luglio 2005, autorizzato ad operare dal Ministero del Lavoro con decreto del 1° settembre 2005⁵.

Al momento, FOND.E.R. raggruppa – e si articola in – due Comparti: Scuola e Socio-sanitario-assistenziale-educativo. In prospettiva, è possibile la costituzione di altri Comparti secondo le modalità previste in statuto.

Il Fondo, nell'ambito delle proprie linee strategiche di programmazione formativa, promuove e finanzia azioni di sistema, piani formativi aziendali, territoriali, settoriali e individuali di/tra enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese con o senza scopo di lucro, aziende di ispirazione religiosa, nonché di tutte le imprese che aderiscono al Fondo, purché concordati tra le parti sociali. Ciò in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni di indirizzo attribuite in materia dal Ministero del Lavoro. Rispetto all'offerta formativa individuale, il Fondo preferisce posticipare ad una fase successiva l'avvio, concentrandosi al momento sugli altri piani formativi e le azioni di sistema. Il Fondo individua altresì

¹ Tania Grandi – Responsabile Area Formazione di FOND.E.R., tratto da: Grandi Tania (2006), FOND.E.R., in Pettenello Roberto (a cura di), La formazione dei lavoratori, il sindacato e la contrattazione, EDIESSE, Roma.

² FOND.E.R. – Fondo Enti Religiosi, ha sede legale a Roma in Via Vincenzo Bellini n. 10, <http://www.fonder.it>.

³ CGIL – Confederazione Generale Italiana del Lavoro, <http://www.cgil.it>.

CISL – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, <http://www.cisl.it>.

UIL – Unione Italiana del Lavoro, <http://www.uil.it>.

⁴ AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica, <http://www.agidae.it>.

⁵ A fine maggio 2006 è stato presentato il Piano Operativo di Attività al Ministero.

politiche di qualità nella formazione professionale continua, premiando esperienze di eccellenza.

Nell'ambito delle proprie attività, FOND.E.R.:

- promuove e finanzia attività di qualificazione e riqualificazione per figure professionali di specifico interesse dei rispettivi comparti, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;
- promuove e finanzia anche azioni individuali di formazione continua dei lavoratori dipendenti;
- promuove e finanzia attività di monitoraggio dei fabbisogni formativi e delle attività realizzate;
- promuove e finanzia attività di ricerca e studio su tematiche di particolare rilevanza per i singoli comparti ovvero di interesse comune, nonché azioni di sistema a sostegno delle politiche di formazione professionale continua, anche a carattere multiregionale secondo criteri solidaristici di riequilibrio tra territori;
- favorisce le pari opportunità, tra lavoratrici e lavoratori, promuovendo e finanziando la formazione volta alla realizzazione di azioni positive;
- promuove interventi formativi sulla sicurezza per gli aspetti non disciplinati e finanziati dalle specifiche disposizioni in materia.

In termini quantitativi, allo stato attuale appare complicato fornire dati certi sul bacino di utenza sia per la peculiarità dei settori considerati, caratterizzati da un notevole livello di mobilità e da variazioni del numero di associati all'AGIDAE, sia per una difficoltà di comunicare i dati relativi al numero di dipendenti da parte dei gestori.

Ciò premesso, ad oggi si stima che i lavoratori dei comparti Scuola e Socio-Assistenziale delle imprese aderenti all'AGIDAE siano circa 200.000, di cui 120.000 per il primo e 80.000 per il secondo settore. Più in generale, il bacino di utenza potenziale a cui l'AGIDAE si rivolge - costituito dall'intero mondo dell'istruzione e della formazione professionale non statale o regionale e delle istituzioni socio-assistenziali e ricettive - è composto da più di 800.000 lavoratori, di cui circa 150.000 per il settore Istruzione, 680.000 per quello Socio-assistenziale e 8.200 per le Colonie (censimento Istat 2001).

Il Fondo è operativo da luglio 2006.

L'uscita del primo Bando per il finanziamento dei Piani formativi, è prevista per dicembre 2006. Tutta la documentazione del Fondo a supporto degli aderenti e dei soggetti attuatori viene pubblicata sul sito di FOND.E.R. all'indirizzo <http://www.fonder.it>.

2. Primi dati sugli aderenti a FOND.E.R.⁶

Ad ottobre 2006 risultano iscritte⁷ a FOND.E.R. quasi 7.000 aziende per oltre 77.000 lavoratori dipendenti, di cui la maggior parte appartenenti al comparto Scuola (75,5%). Si rimanda per il dettaglio alla Tavola ed ai Grafici che seguono.

Tavola 1 – *Aderenti a FOND.E.R.: dati di sintesi*

Comparti	Aziende /matr.INPS		Dipendenti	
	v.a.	%	v.a.	%
Scuola	5.248	75,5	54.830	71,1
Socio-Assistenziale ⁸	1.481	21,3	19.171	24,9
Scuola e Socio-Assistenziale	14	0,2	466	0,6
Altro	211	3,0	2.655	3,4
<i>Totale</i>	<i>6.954</i>	<i>100,0</i>	<i>77.122</i>	<i>100,0</i>

⁶ Bruno De Simone – Responsabile Area Organizzazione di FOND.E.R.

⁷ Dati FREL INPS.

⁸ Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo.

Grafico 1 – Aderenti a FOND.E.R. per comparto

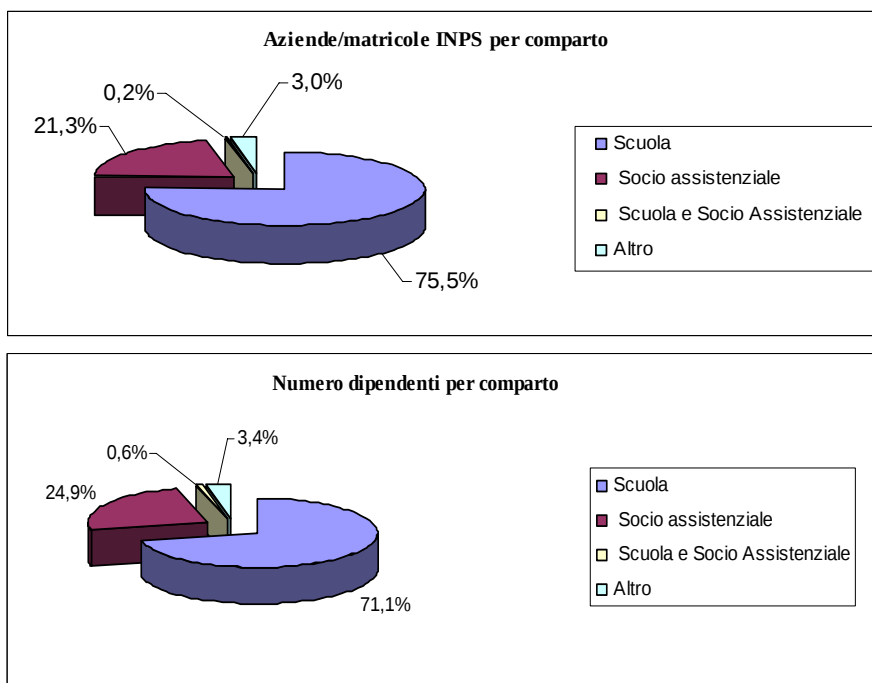


Grafico 2 – Aderenti a FOND.E.R. per area geografica

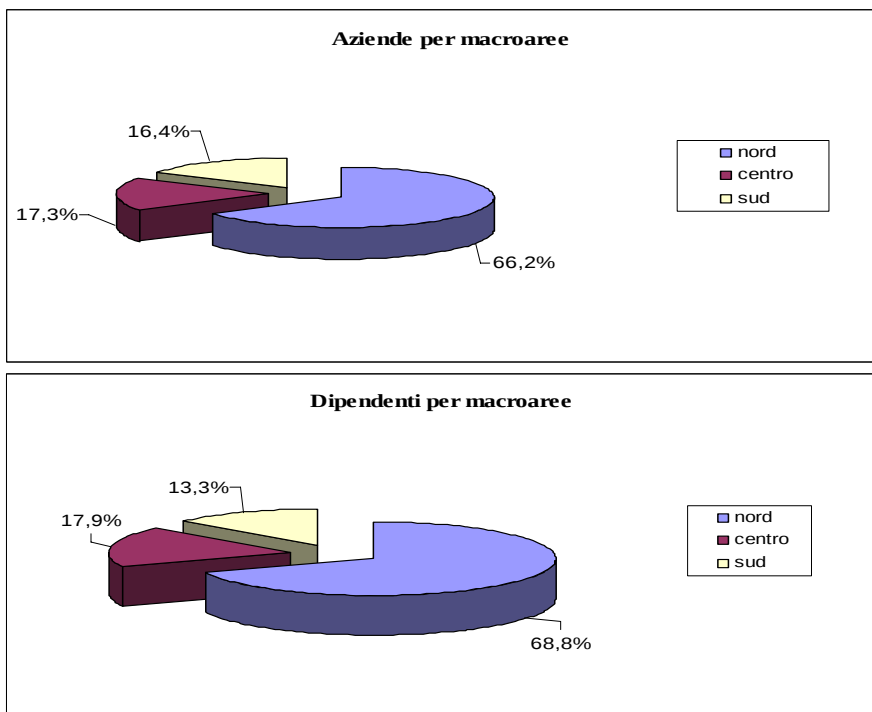
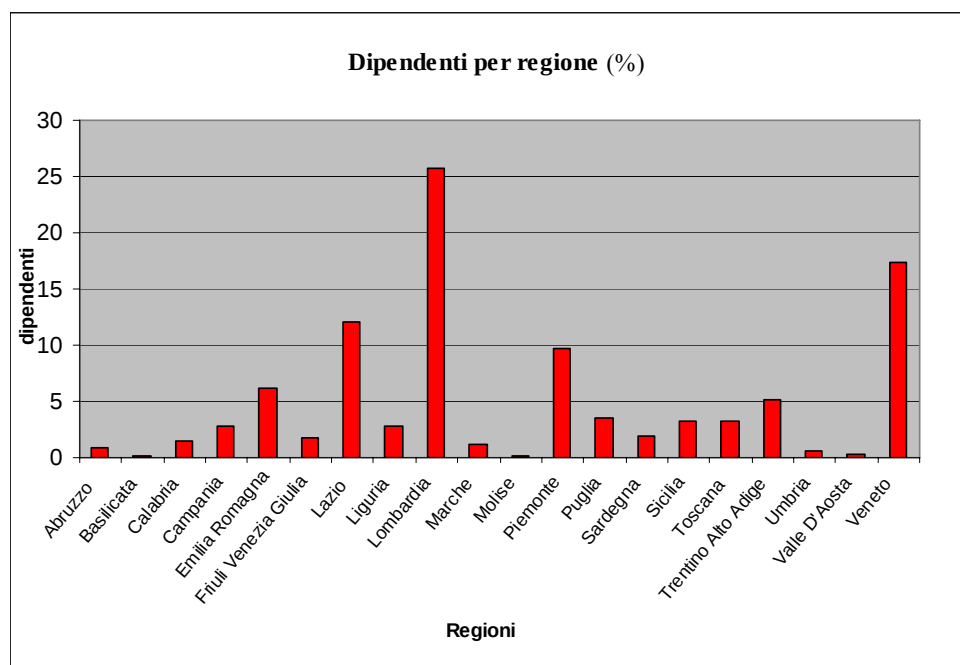
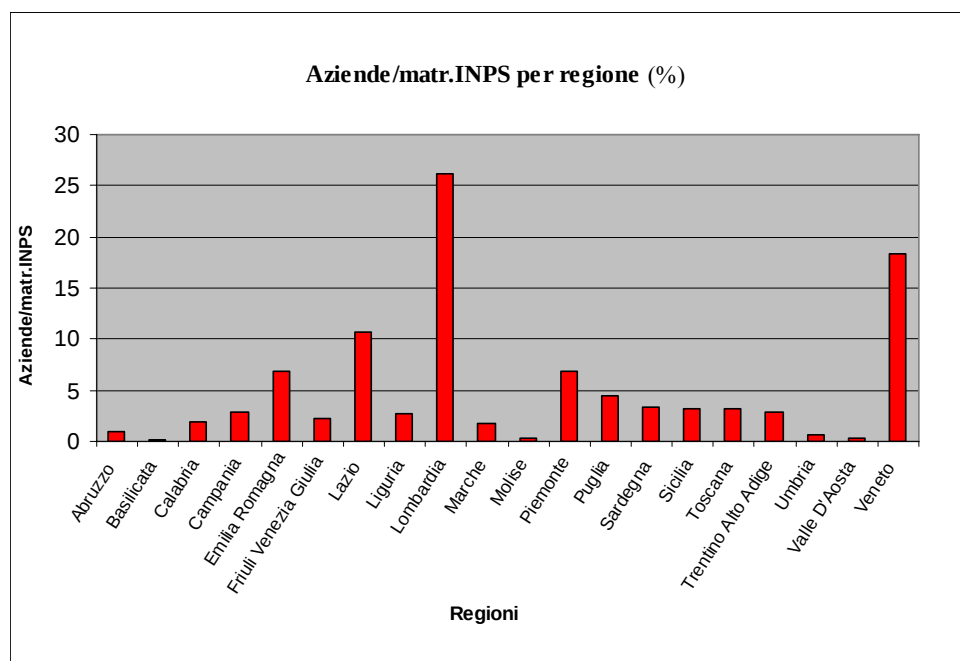


Grafico 3 – Aderenti a FOND.E.R per Regione



IL “PUNTO” SULLE ASSENZE

GIUSTIFICATE DALLA TUTELA DEI DISABILI

*Marina Bentivoglio**

L’art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) definisce «persona handicappata» chi presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

La «situazione di gravità»

Lo stesso art. 3, nel comma 3, stabilisce poi che la situazione della persona handicappata assume connotazione di gravità quando la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l’autonomia personale, correlata all’età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.

Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici, come pure nella tutela delle condizioni di lavoro del portatore di handicap e di chi lo assiste.

L’art. 4 della legge demanda gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell’intervento assistenziale permanente ed alla capacità complessiva individuale residua, alle Asl, mediante apposite commissioni mediche (quelle istituite dall’art. 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le stesse Asl).

Nell’ambito di ciascuna Asl operano una o più commissioni mediche, composte da un medico specialista in medicina legale che assume le funzioni di presidente e da due medici, di cui uno scelto prioritariamente tra gli specialisti in medicina del lavoro. I medici sono scelti tra i medici dipendenti o convenzionati della Asl territorialmente competente. In sede di accertamento sanitario, la persona interessata può farsi assistere dal proprio medico di fiducia.

* Partner dello Studio Montemarano – Avvocati e Commercialisti in Roma e Milano.

Le controversie in materia di accertamenti sanitari espletati dalle competenti commissioni mediche appartengono al giudice ordinario (Cass. Sez. Un. 18 settembre 2002, n. 13665).

L'accertamento della gravità dell'handicap va necessariamente effettuato dalle commissioni mediche presso le Asl; in nessun caso è consentita la dimostrazione di questo presupposto mediante documentazione medica di diversa provenienza (Cass. 17 agosto 1998, n. 8068).

L'accesso al lavoro

In aggiunta alle misure di tutela dei portatori di disabilità adottate con la normativa sul collocamento obbligatorio dettata dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, la legge n. 104 /1992 ne prevede altre, ispirate alla necessità di rimuovere gli ostacoli all'accesso al lavoro delle persone handicappate.

La partecipazione ai concorsi

L'art. 20 della legge n. 104/1992 dispone che alla persona handicappata deve essere consentito di sostenere le prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap. Nella domanda di partecipazione al concorso, il candidato deve specificare l'ausilio necessario in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.

La mobilità nel pubblico impiego

L'art. 21 della legge n. 104/1992, la cui legittimità costituzionale è stata espressamente affermata (Corte cost. 18 luglio 1997, n. 246), dà diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili alla persona handicappata, con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648, assunta presso gli enti pubblici come vincitrice di concorso o ad altro titolo.

Gli stessi soggetti hanno pure la precedenza in sede di trasferimento a domanda. Con riferimento a quest'ultimo diritto, la giurisprudenza tende a dare alla norma un'interpretazione restrittiva, sostenendo che essa non sancirebbe un diritto assoluto di preferenza, destinato a prevalere sulle esigenze organizzative dell'amministrazione, ma, coniugandosi con le peculiarità dei settori interessati, stabilirebbe una priorità destinata ad affermarsi con riferimento a posizioni omogenee; è stato, così, ritenuto ad esempio legittimo il contratto decentrato per la mobilità del personale docente e direttivo della scuola, stipulato il 1° febbraio 1996, nella parte in cui pospone le operazioni di trasferimento degli handicappati provenienti da fuori Provincia a quelle di mobilità a domanda riguardanti il personale già in servizio nella medesima Provincia (Cons. Stato, Sez. VI, 12 gennaio 2000, n. 195; in senso contrario: Tar Lazio, Sez. Latina, 11 novembre 1997, n. 1032).

La costituzione fisica

L'art. 22 della legge n. 104/1992 ha passato un colpo di spugna su una formula tradizionalmente onnipresente nel reclutamento dei dipendenti, soprattutto nel settore pubblico, sancendo che ai fini dell'assunzione al lavoro, pubblico e privato,

non è richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione fisica, il cui difetto comportava l'annullamento dell'assunzione (Cons. Stato, Sez. V, 3 novembre 2003, n. 6845).

Le barriere architettoniche

Non possono dirsi estranee all'aspetto del rapporto di lavoro le disposizioni dettate dall'art. 24 della legge n. 104/1992 sull'eliminazione o il superamento delle barriere architettoniche, in quanto tutte le opere realizzate negli edifici pubblici e privati aperti al pubblico in difformità dalle disposizioni vigenti in materia di accessibilità e di eliminazione delle barriere architettoniche, nelle quali le difformità siano tali da rendere impossibile l'utilizzazione dell'opera da parte delle persone handicappate, devono essere dichiarate inabitabili e inagibili, comprese ovviamente le opere realizzate nei luoghi di lavoro.

Le assenze giustificate

L'handicappato grave

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente (art. 33, comma 6, L. n. 104/1992) di:

- riposi retribuiti, nella misura di due ore al giorno;
- tre giorni di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa e retribuiti (art. 2, comma 3-ter, D.L. 27 agosto 1993, n. 324), fruibili anche in maniera continuativa e computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità;
- scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;
- non essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

I genitori di handicappato

Il genitore, anche adottivo, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, non in situazione di gravità, ha diritto (art. 33, comma 5, L. n. 104/1992) di:

- scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;
- non essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Degli stessi diritti sono titolari gli affidatari, ma solo se hanno in affidamento persone handicappate in situazione di gravità (art. 33, comma 7, L. n. 104/1992).

I genitori di handicappato grave

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, ovvero gli affidatari di minore con handicap in situazione di gravità hanno diritto:

- al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati (art. 33 D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151); in alternativa, possono essere fruiti riposi retribuiti, nella misura di due ore al giorno;
- successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, a tre giorni

- di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa e retribuiti (art. 2, comma 3-ter, D.L. 27 agosto 1993, n. 324), fruibili anche in maniera continuativa, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno (art. 33, comma 3, L. n. 104/1992, come modificato dall'art. 19 della legge 8 marzo 2000, n. 53); questi permessi possono cumularsi con i congedi parentali e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi in tale ultima ipotesi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità;
- successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio, a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva (art. 42, comma 3, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151);
 - a fruire di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni, entro sessanta giorni dalla richiesta (art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001); durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire di congedi parentali.

Gli assistenti di handicappato

Il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto (art. 33, comma 5, L. n. 104/1992) di:

- scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;
- non essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Gli assistenti di handicappato grave

Chi assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, ha diritto (art. 33, comma 3, L. n. 104/1992) a tre giorni di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa e retribuiti, fruibili anche in maniera continuativa, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno; questi permessi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Il genitore o il familiare lavoratore che assiste con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio. La disposizione attribuisce un diritto che, in virtù dell'inciso secondo il quale esso può essere esercitato «ove possibile», ed in applicazione del principio del bilanciamento degli interessi, non può essere fatto valere qualora il suo esercizio leda in misura consistente le esigenze economiche ed organizzative del datore di lavoro ed implica che l'handicap richieda un'assistenza continuativa (Cass. 27 maggio 2003, n. 8436).

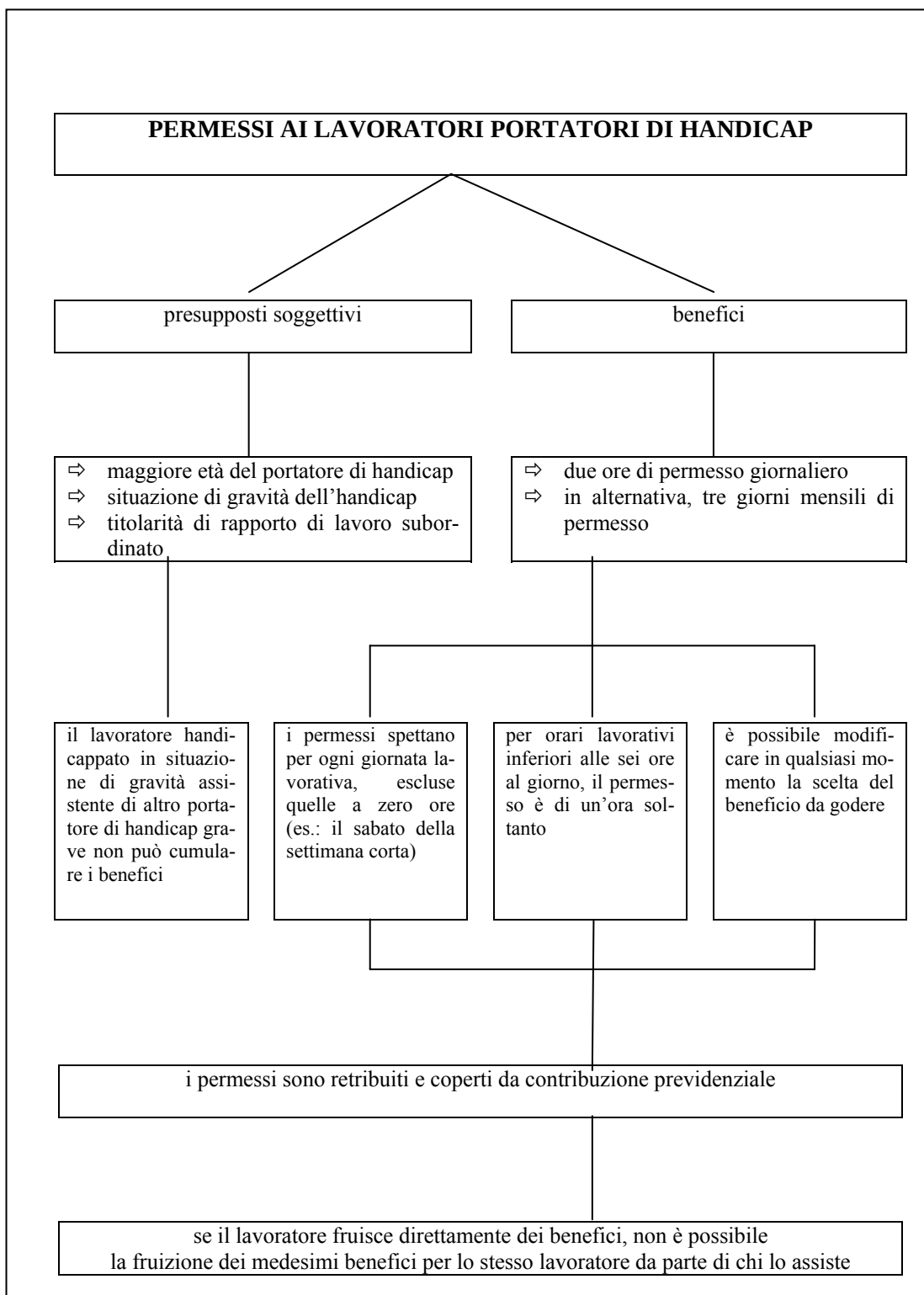
I germani di handicappato grave

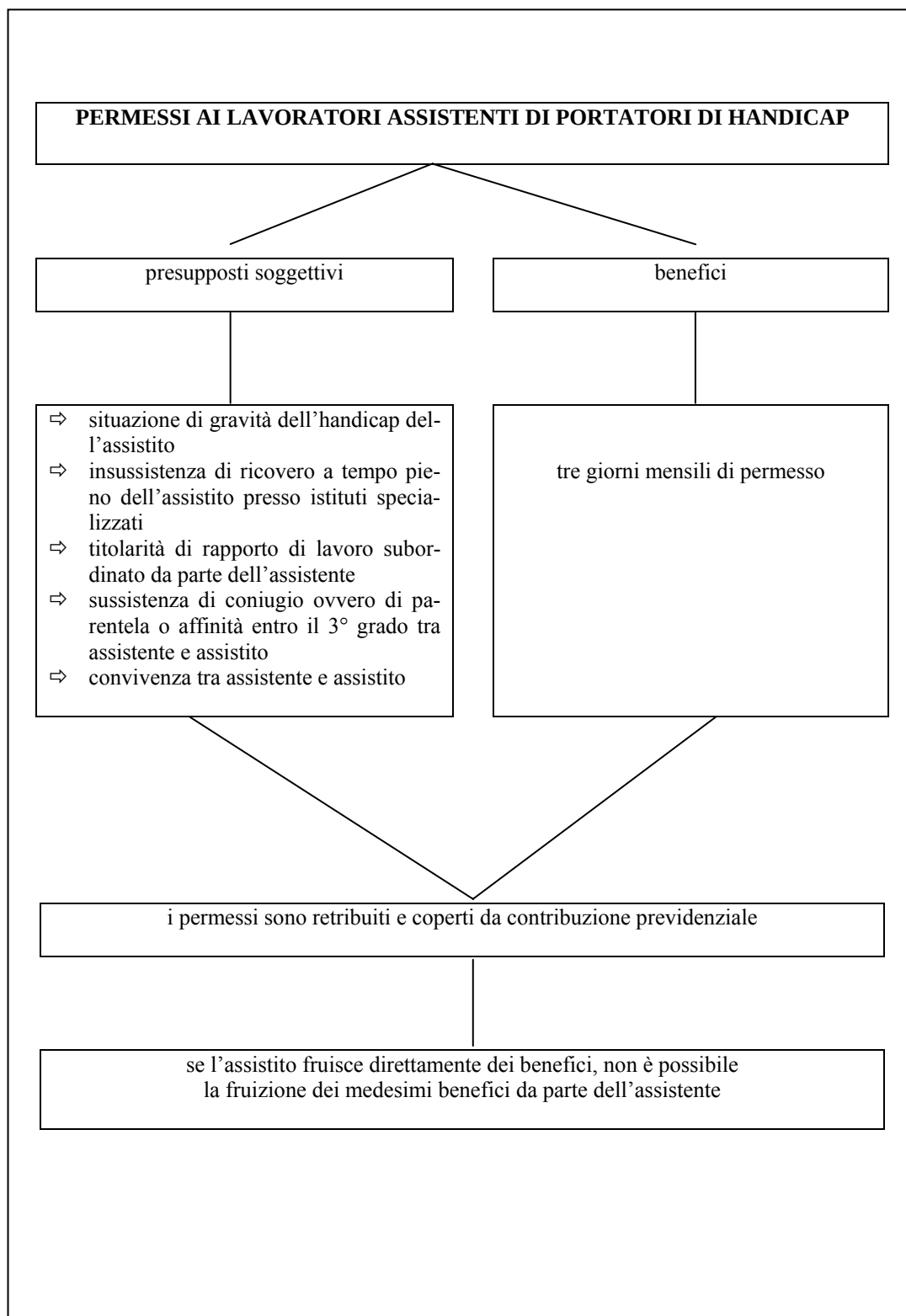
Uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione

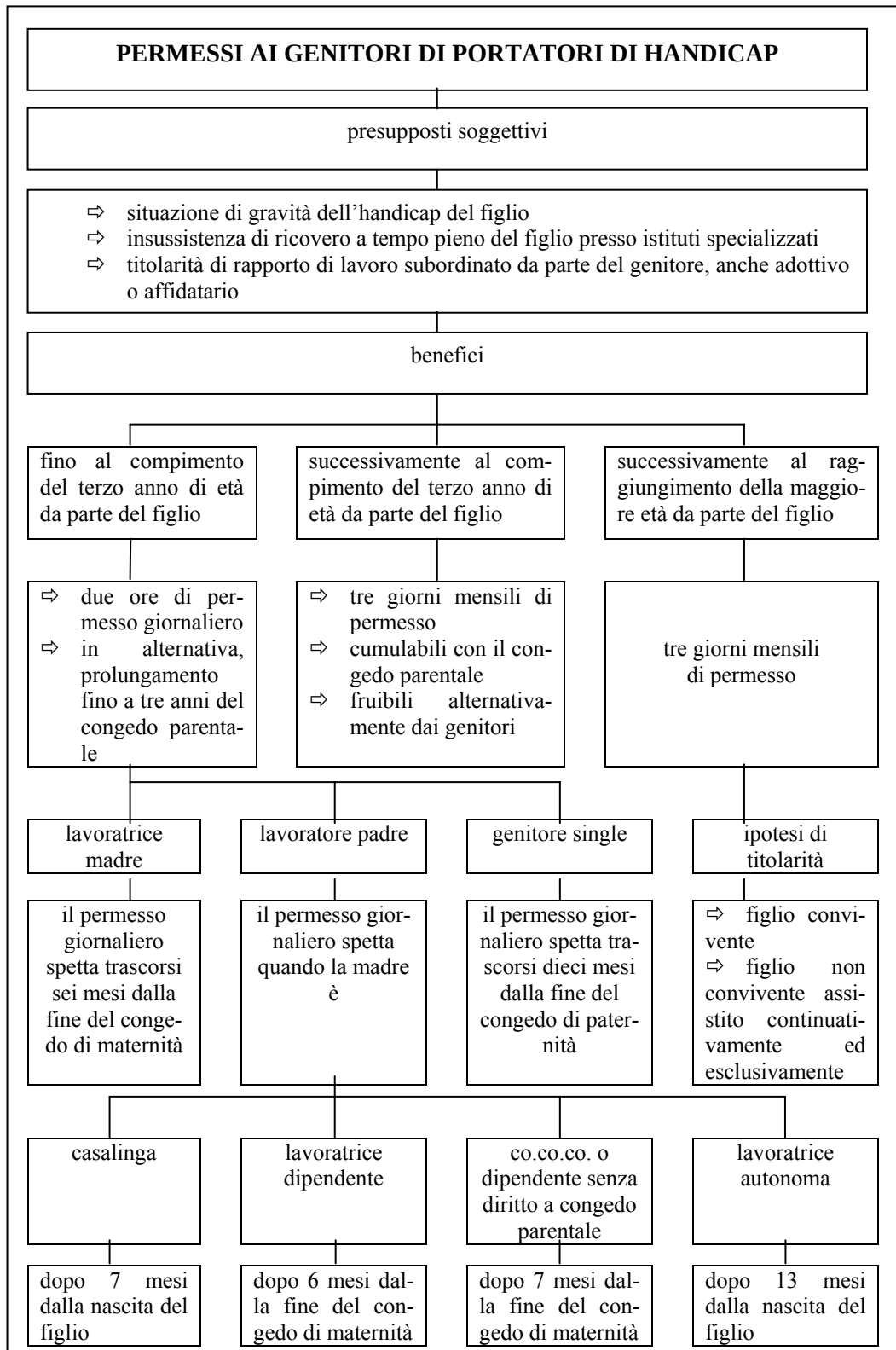
di gravità accertata, dopo la morte dei genitori, ha diritto a fruire di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni, entro sessanta giorni dalla richiesta (art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001, come modificato dall'art. 3, comma 106, della legge 24 dicembre 2003, n. 350); durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. La norma è stata ritenuta costituzionalmente illegittima nella parte in cui non prevede il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con soggetto con handicap in situazione di gravità a fruire del congedo straordinario nell'ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili (Corte cost. 16 giugno 2005, n. 233).

SCHEMI DI SINTESI DELLE TUTELE

SINTESI DELLE TUTELE DEI PORTATORI DI HANDICAP	
<i>Soggetti tutelati</i>	<i>Oggetto della tutela</i>
Persona handicappata in situazione di gravità	— riposi retribuiti nella misura di due ore al giorno — tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa e retribuiti — scelta, se possibile, della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio — impossibilità del trasferimento in altra sede senza consenso
Genitori di persona handicappata	— scelta, se possibile, della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio — impossibilità del trasferimento in altra sede senza consenso
Affidatari di persona handicappata	— scelta, se possibile, della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio — impossibilità del trasferimento in altra sede senza consenso
Genitori di persona handicappata in situazione di gravità	— prolungamento fino a tre anni del congedo parentale — riposi retribuiti, nella misura di due ore al giorno, in alternativa al prolungamento del congedo parentale — successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, tre giorni di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa e retribuiti — successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio assistito in via continuativa ed esclusiva, tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa — un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni, coperto da contribuzione figurativa e indennità
Affidatari di persona handicappata in situazione di gravità	— prolungamento fino a tre anni del congedo parentale — riposi retribuiti, nella misura di due ore al giorno, in alternativa al prolungamento del congedo parentale — successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, tre giorni di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa e retribuiti — successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio assistito in via continuativa ed esclusiva, tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa — un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni, coperto da contribuzione figurativa e indennità
Parenti e affini entro il terzo grado di persona handicappata	— scelta, se possibile, della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio — impossibilità del trasferimento in altra sede senza consenso
Parenti e affini entro il terzo grado di persona handicappata convivente	tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa e retribuiti
Uno dei fratelli o sorelle conviventi con persona handicappata in situazione di gravità, in caso di morte o totale inabilità dei genitori	un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni, coperto da contribuzione figurativa e indennità









SENTENZE UTILI

1. SOCIETÀ COOPERATIVE E OBBLIGAZIONE CONTRIBUTIVA

(Cassazione, Sezione Lavoro, 13/01/2006, n. 537)

Pres. Sciarelli; Rel. De Matteis; P.M. Napoletano; Ric. INPS; Res. Oa. Ap. Scarl

Previdenza (assicurazioni sociali) – Contributi assicurativi – Soggetti obbligati – In genere – Legge n. 142/01 - Soci lavoratori di Società Cooperative – Obbligazione contributiva a carico della Società ex art. 2, RD n. 1422/24 – Sussistenza – Cooperativa svolgente attività per conto proprio e non per conto terzi – Irrilevanza.

In tema di obblighi contributivi delle Società Cooperative nei confronti dei soci lavoratori, anche con riferimento al regime anteriore all'entrata in vigore della legge n. 142/2001, le Società Cooperative devono ritenersi assoggettate

all'obbligo contributivo nei confronti dei soci lavoratori, con la contribuzione propria del tipo di lavoro (subordinato o autonomo) effettivamente prestato, a prescindere dal fatto che la Cooperativa svolga attività per conto proprio o per conto terzi, atteso che l'art. 2, comma 3, RD n. 1422/1924 è disposizione che, pur rimanendo immutata nella formulazione letterale, deve ritenersi trasformata nel significato normativo a causa dei profondi mutamenti del sistema in cui è inserita, con particolare riguardo, tra l'altro, al sopravvenire degli artt. 38 e 45 Cost. e, da ultimo, delle leggi nn. 142/2001 e 30/2003.

NOTA*

Nella sentenza in esame l'INPS ha proposto ricorso per Cassazione, contestando la decisione del giudice di I grado, confermata anche in appello, che accoglieva l'opposizione a decreto ingiuntivo, presentata dalla Società, per omissioni contributive relative all'attività lavorativa di alcuni soci.

Tale opposizione era stata accolta sulla base del rilievo che l'INPS non aveva provato il rapporto di lavoro subordinato e che la qualità di socio della cooperativa di produzione e lavoro, svolgente attività di pulizia, non fosse sufficiente a fondare l'obbligo contributivo.

L'Istituto ricorrente ha quindi dedotto in Cassazione la violazione e falsa applicazione delle norme che disciplinano il rapporto assicurativo a carattere cooperativistico quali l'art. 2, co. 5, del Rd 28/08/1924, n. 1422, l'art. 2, co. 2, del

* Le Note pubblicate in questa rubrica, a cura di Toffoletto e Soci, sono tratte da "Guida al Lavoro" n. 11 del 10/03/2006.

Rd 7/12/1924, n. 2270, l'art. 1, co. 2, del Dpr 30/05/1995, n. 797, anche in relazione all'art. 2697 c.c. e il Dpr n. 602 del 30/04/1970.

La Corte di Cassazione ha ritenuto il ricorso in esame palesemente fondato in base al principio qui affermato dalle Sezioni Unite con la sentenza del 26/07/2004, n. 13967 che anche con riferimento al regime anteriore all'entrata in vigore della L.142/2001, le società cooperative devono ritenersi assoggettate all'obbligo contributivo nei confronti dei soci lavoratori, con la contribuzione propria del tipo di lavoro (autonomo o subordinato) effettivamente prestato, senza possibilità di distinguere tra lavori assunti dalla società per conto terzi e lavori rientranti nello scopo mutualistico, dal momento che, l'art. 2, co. 3, del Rd. 1422/1924, disciplinante la materia ratione temporis, è disposizione che deve ritenersi trasformata nel significato normativo a causa dei profondi mutamenti del sistema in cui è inserita.

2. MANCATO GODIMENTO DELLE FERIE PER CAUSA NON IMPUTABILE AL DATORE DI LAVORO

(Cassazione, Sezione Lavoro, 30/01/2006, n. 2016)

Pres. V. Mileo; Rel. P. Cuoco; P.M. Gherisi; Ric. Rete Ferroviaria Italiana SpA; Res. Pe. An.

Lavoro – Lavoro subordinato – Periodo di riposo – Ferie annuali – Mancato godimento per causa non imputabile al datore di lavoro – Conseguenze – Diritto ad indennità sostitutiva – Sussistenza – Fondamento – Natura giuridica – Limiti del diritto – Assenza di previsione contrattuale in ordine a tale diritto – Ininfluenza.

Impiego pubblico – Impiegati e agenti delle Ferrovie dello Stato – In genere – Dipendenti in esodo anticipato – Impossibilità di usufruire dell'intero periodo di ferie maturate – Esodo del datore di lavoro dall'obbligo di corrispondere l'indennità sostitutiva – Esclusione – Fondamento.

Le clausole del contratto collettivo di diritto comune, che disciplinano esclusivamente il godimento delle ferie e non anche l'indennità sostitutiva, vanno interpretate nel senso che, in caso di mancata fruizione delle ferie per causa

non imputabile al lavoratore, non è escluso il diritto di questi all'indennità sostitutiva, anche in riferimento alle ferie aggiuntive, le quali costituiscono oggetto d'un diritto contrattuale, pure se condizionato alla temporale capienza nell'anno di cessazione del rapporto. In particolare, solo l'irragionevole rifiuto del lavoratore di accettare ogni soluzione offerta del datore di lavoro vale ad estinguere il diritto alle ferie ed alle consequenziali indennità risarcitorie (Fattispecie relativa al riconoscimento del diritto del lavoratore all'indennità sostitutiva, in relazione a ferie non godute a causa della anticipata risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, ed in riferimento all'articolo 52, comma 9, del CCNL del 1990 per i dipendenti delle Ferrovie dello Stato SpA, il quale non prevede siffatta indennità e subordina il godimento del periodo completo annuale di ferie alla possibilità della loro fruizione prima della risoluzione del rapporto).

NOTA

La vicenda in esame prende le mosse dalla pronuncia della Corte d'Appello di Palermo che, a conferma della sentenza del Giudice di primo grado, aveva rigettato le domande, proposte dalle Ferrovie, stabilendo che per l'art. 52, comma 9, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 1990, il dipendente, in caso di risoluzione del rapporto, ha diritto al periodo completo di ferie, sempre che le stesse possano essere godute prima della data della risoluzione.

Il giudicante deduceva che l'indennità sostitutiva è subordinata alla non imputabilità della mancata fruizione delle ferie a fatto del lavoratore.

Nel caso di specie, il lavoratore si era trovato nell'impossibilità non solo di fruire delle ferie, ma anche di presentarne relativa domanda, in quanto collocato a riposo per prepensionamento.

Contro tale pronuncia la Società promuoveva ricorso in Cassazione, che la Suprema Corte rigettava con le motivazioni che seguono.

La giurisprudenza di legittimità ha ripetutamente e costantemente affermato (ciò costituisce ormai jus receptum) che dal mancato godimento delle ferie, una volta divenuto impossibile per il datore di lavoro, anche senza sua colpa, adempiere l'obbligo di consentirne la fruizione, deriva il diritto del lavoratore al pagamento dell'indennità sostitutiva, che ha natura retributiva, in quanto rappresenta la corresponsione del valore di prestazioni non dovute e non retribuibili in forma specifica, in misura pari alla retribuzione.

Le clausole del Contratto Collettivo di diritto comune, che disciplinano esclusivamente il godimento delle ferie e non anche l'indennità sostitutiva, vanno interpretate, alla luce dell'irriducibilità del diritto alle ferie, del divieto di monetizzazione di siffatto diritto, ed in applicazione del principio di conservazione del Contratto, nel senso che, in caso di mancata fruizione delle ferie per causa non imputabile al lavoratore, non è escluso il diritto di questi all'indennità sostitutiva, anche in riferimento alle ferie aggiuntive, le quali costituiscono oggetto d'un diritto contrattuale, pure se condizionato alla temporale capienza nell'anno di cessazione del rapporto.

In particolare, solo l'irragionevole rifiuto del lavoratore di accettare ogni soluzione offerta dal datore di lavoro vale ad estinguere il diritto alle ferie ed alle conseguenziali indennità risarcitorie. Inoltre, occorre precisare che il prepensionamento, essendo contestuale limitazione del diritto a continuare a lavorare, non costituisce, in sé, un beneficio; di ciò è prova la necessità di contestuali agevolazioni, nell'ambito delle quali è ben configurabile anche il beneficio delle ferie aggiuntive. Sulla base di detti principi, la sentenza in esame ha ritenuto, come la sentenza impugnata, che il dipendente, in caso di risoluzione del rapporto, ha diritto al periodo completo di ferie, sempre che le stesse possano essere godute prima della data della risoluzione, qualora la mancata fruizione delle ferie non sia imputabile a fatto del lavoratore.



Situazione ad ottobre 2006

ISTITUTI CERTIFICATI NEL SETTORE EA 37

- ISTITUTO COR JESU — ROMA
- ISTITUTO S. L. FILIPPINI — NETTUNO
- ISTITUTO C. BARBARIGO — ROMA
- CASA S. GIUSEPPE — RODENGO SAIANO
- ISTITUTO M. MASSIMO — ROMA
- EDUCANDATO M. BAMBINA — BRISSAGO
- ISTITUTO SANTA MARTA — VIGHIZZOLO
- ISTITUTO SANTA GEMMA — MILANO
- ISTITUTO F. SMALDONE — SALERNO
- SCUOLA SACRO CUORE — ROMA
- VILLA FLAMINIA — ROMA
- ISTITUTO LAVINIA MONDIN — VERONA
- SUORE DI GESU' REDENTORE — FONTE NUOVA
- APOSTOLE S. CUORE DI GESU' — SALERNO
- ISTITUTO PARITARIO S. CUORE — ROMA
- ISTITUTO S. GIOVANNI BATTISTA - ROMA
- ISTITUTO SANTA CHIARA — ROMA
- CONFARTIGIANTERNI SRL — TERNI
- DIFFUSIONE INFORMATICA - ROMA

ISTITUTI DA CERTIFICARE NEL SETTORE EA 37

- IST. FR.LLI MARISTI — GIUGLIANO
- COLLEGIO DE MERODE — ROMA
- ISTITUTO SAN GABRIELE — ROMA
- SCUOLA CARD. CORRADO URSI — NAPOLI
- LICEO STATALE PROPERZIO — ASSISI
- COLLEGIO SAN LUIGI — BOLOGNA
- IST. CATERINA DI S. ROSA - ROMA

ISTITUTI CERTIFICATI NEL SETTORE EA 38

- COOP. LA QUERCIA — ROVERBELLA
- IST. FILIPPO SMALDONE — SALERNO

ISTITUTI DA CERTIFICARE NEL SETTORE EA 38

- EUROSALUS SRL — TERNI
- VILLA MARIA — MONTICELLO DI CONTE OTTO

ISTITUTI IN VIA DI CERTIFICAZIONE

- ISTITUTO RAVASCO — PESCARA
- COOP. ATHENA — CORTONA
- CENTRO SCOL. NUMIDIO QUADRATO- RM
- CORSI PROF. S. GIUSEPPE -GROTTAFERRATA

LA NUOVA PROGRAMMAZIONE

Con la convinzione che la formazione continua sia uno degli strumenti del miglioramento, la Direzione Agiqualitas ha programmato – per i prossimi mesi – una serie di interventi.

3 – 5 GENNAIO 2007: LABORATORIO DELLA QUALITÀ

Come promesso al termine del Corso Estivo (Chianciano, 31 luglio - 5 agosto 2006), Agiqualitas ha deciso di erogare un Corso di approfondimento che, riprendendo i temi affrontati in quella stessa sede, fornisca ai partecipanti gli strumenti pratici e applicativi necessari alla gestione del Sistema Qualità nell'ambito delle Istituzioni Scolastiche e Socio-Assistenziali nell'ottica della norma UNI EN ISO 9001:2000.

Ecco le principali caratteristiche:

Struttura: Il corso si articolerà in due Laboratori: il primo per le realtà scolastiche ed il secondo per quelle socio-assistenziali.

Destinatari/Requisito di accesso:

- Tutti coloro che hanno frequentato il Laboratorio della Qualità di Chianciano.
- Tutti coloro che hanno avuto modo, all'interno della struttura di appartenenza, di applicare i principi della qualità.

Attestato: Al termine del corso verrà rilasciato un attestato di partecipazione.

Programma:

- La Norma UNI EN ISO 9000: riepilogo dei concetti generali;
- Esercitazioni pratiche e laboratori;
- Legislazione scolastica.

5 – 10 FEBBRAIO 2007: CORSO PER AUDITOR

Si tratta del Corso Istituzionale che Agiqualitas indice annualmente ed ha lo scopo specifico di formare coloro che desiderano intraprendere l'attività ispettiva per Organismi di Certificazione.

Requisito di accesso: Titolo di studio di scuola secondaria, superiore o laurea.

Metodologia: L'esposizione dei docenti sarà alternata con esercitazioni pratiche, esemplificazioni e discussioni di casi concreti.

Attestato: Al termine del corso verrà rilasciato un attestato di frequenza e, in caso di esito positivo, l'attestato di superamento esame.

Programma:

- La Norma UNI EN ISO 9000;
- Analisi dei Processi;
- Le Norme UNI EN ISO 9001; UNI EN ISO 9004;
- Esercitazioni pratiche e laboratori;
- La norma UNI CEI EN 45012;
- La norma UNI EN ISO 19011;
- Le tecniche statistiche.

21 – 25 APRILE 2007: CONVEGNO DI STUDIO

(IN DATA DA DEFINIRE)

L'annuale Convegno di Studio promosso da Agidæ prevede – al suo interno – uno spazio dedicato esclusivamente al tema della Qualità nel quale verrà inserita una sessione di aggiornamento normativo. Sarà disponibile per i partecipanti uno sportello informativo sulle modalità di Certificazione Agiqualitas.

Per ogni informazione, contattare la Segreteria Agiqualitas al n. 06/8411976.

LA CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ:

PERCHÉ CERTIFICARSI

Emanuele Montemarano

Il numero delle attività degli enti ecclesiastici che hanno ottenuto la Certificazione di Qualità ISO 9001 è in costante aumento. Non sempre, tuttavia, vi è sufficiente chiarezza rispetto alla reale utilità della certificazione nel mondo cattolico, il che può determinare due rischi di diversa natura. Da una parte, alcuni non si avvicinano alla qualità perché non ne colgono il reale valore aggiunto; dall'altra, alcuni vi accedono con un approccio sbagliato, rendendo i costi della certificazione molto superiori ai suoi benefici. È quindi necessario che il Gestore abbia ben chiari i motivi che sono alla base della scelta di certificarsi, in modo da potersi orientare con consapevolezza nel mondo della qualità e nelle sue molteplici, ed a volte poco limpide, offerte commerciali. In primo luogo, occorre considerare che la certificazione ISO fa parte dei sistemi normativi volontari, ai quali si è liberi di aderire o meno, ad eccezione dei casi, peraltro molto frequenti, in cui la normativa regionale la impone come requisito per l'accreditamento.

Alla inevitabile domanda “perché certificarsi?”, quindi, è possibile fornire le seguenti risposte, valide per la generalità degli Istituti:

I. perché la Qualità consente al Gestore di tenere sotto controllo tutti gli adempimenti imposti dalle leggi e dai contratti collettivi.

La corretta gestione del Sistema Qualità, purché orientata al controllo dei requisiti giuridici piuttosto che a fantasiosi e poco concreti progetti di matrice aziendale, consente di adempiere con regolarità alla sempre più complessa normativa vigente nei diversi settori che riguardano gli enti ecclesiastici e precisamente:

- possesso da parte dei dipendenti dei requisiti abilitanti per le mansioni svolte;
- corretta gestione dei rapporti di lavoro, soprattutto rispetto alla distin-

zione tra lavoratori subordinati, autonomi e parasubordinati (co.co.co. e co.co.pro.);

- corretta gestione degli adempimenti retributivi e contributivi nei confronti del personale interno e dei dipendenti delle ditte appaltatrici, rispetto ai quali la legge Biagi ed il decreto Bersani hanno istituito il principio della solidarietà tra committente e appaltatore, il che rende molto più impegnativa e rischiosa la gestione degli appalti per gli enti ecclesiastici;
- corretta gestione del patrimonio immobiliare degli Istituti, soprattutto con riferimento alla complessa normativa tributaria, ulteriormente complicata dalle recenti evoluzioni della regolamentazione dell'ICI; su questo punto, il Sistema Qualità interviene per individuare i comportamenti da tenere per non rischiare di perdere l'esenzione;
- corretta gestione delle norme in materia di responsabilità penale degli enti.

Considerando che ciascuna delle richiamate normative, di applicazione quotidiana per gli enti ecclesiastici, prevede, in caso di inadempimento, un rigoroso e severo sistema di sanzioni penali, civili ed amministrative, appare evidente, in questa delicata fase storica, la necessità di uno strumento di governo che consenta di tenere sotto controllo la gestione degli enti ecclesiastici, in primo luogo sotto il profilo della conformità giuridica.

II. Perché il Sistema Qualità introduce procedure efficaci di gestione del personale

Il controllo organizzato, sistematico e formalizzato, del personale è uno dei punti fermi di ogni Sistema Qualità. Nel mondo cattolico, peraltro, tale necessità è resa particolarmente urgente da una serie di fattori, tra i quali:

- l'elevata professionalità ed il carattere immateriale delle più rilevanti mansioni svolte dai dipendenti (docenza, assistenza medica, assistenza sociale...), il che rende più difficile il controllo sui risultati del lavoro e sul rispetto delle direttive datoriali;
- la riduzione progressiva del numero dei religiosi, che impone sempre più spesso di delegare ai laici non solo compiti esecutivi, ma anche ruoli di vertice, come già accade in molte strutture ecclesiastiche;
- la necessità di una formazione del personale che non riguardi solo conoscenze tecniche, ma anche percorsi formativi legati al carisma ed al management, aspetti che sembrano a prima vista poco vicini tra loro, ma che sono in realtà entrambi necessari per i laici chiamati a governare le attività degli enti ecclesiastici;
- la necessità di utilizzare strumenti di lavoro ad elevato contenuto tecnologico, di cui il mondo cattolico oggi dispone, ma che molti addetti, sia laici che religiosi, non sanno o non vogliono utilizzare (si pensi alla formazione a distanza, alla video-conferenza, all'analisi dati, alle procedure in-

formatizzate di gestione dei documenti).

Per tutte queste ragioni, il modello ISO di selezione, gestione, controllo e formazione professionale del personale è forse più necessario per le attività del mondo cattolico che per tutte le altre aziende, che pure da molto tempo hanno conseguito la Certificazione di Qualità.

III. Perché il Sistema Qualità consente di tenere sotto controllo le attività affidate a ditte esterne, nel rispetto della sempre più pesante normativa in materia di appalti.

Gli Istituti sempre più spesso cedono in appalto a ditte esterne alcuni dei propri servizi, a partire dalla ristorazione, dalle pulizie e dall'assistenza socio-sanitaria. Questa spiacevole novità, in molti casi imposta da esigenze tecniche ed organizzative, crea ben noti problemi, che possono essere riassunti in alcune considerazioni generali:

- la legge prevede per il committente requisiti rigorosi e sanzioni pesantissime rispetto al trattamento retributivo, previdenziale e fiscale dei dipendenti delle ditte appaltatrici, attraverso il principio della solidarietà, in base al quale i dipendenti dell'appaltatore possono far valere i propri crediti indifferentemente nei confronti dell'appaltatore stesso o del committente. La solidarietà, peraltro, per gli enti ecclesiastici è ben più onerosa per gli enti ecclesiastici che per le imprese private, giacché, quasi sempre, un ente proprietario di immobili è ben più solvibile di una società di capitali e potrebbe quindi verificarsi, senza un adeguato sistema di gestione per la qualità, che gli Istituti debbano trovarsi addirittura a rispondere dei debiti dei loro fornitori.
- Nella maggior parte dei casi, la cessione di rami di attività ad imprese esterne determina il peggioramento della qualità del servizio e l'aumento dei costi per l'utenza, dato che gli imprenditori laici pretendono un margine di profitto ben superiore a quello normalmente conseguito dagli enti ecclesiastici. L'aumento del profitto per il fornitore, infatti, non può che derivare da tre fattori: la crescita dei prezzi, il risparmio sulle materie prime utilizzate o il ricorso al lavoro irregolare, tutte situazioni che finirebbero per danneggiare la qualità dei servizi cattolici o determinare ingenti sanzioni e che il Sistema Qualità deve scongiurare, fornendo gli strumenti per riportare ordine nei rapporti tra Istituto e fornitore, legare i fornitori a regole e vincoli che altrimenti sarebbero preclusi ed esercitare una serie di controlli, sia sul prodotto fornito che sulla catena produttiva del fornitore.

IV. Perché le attività in concorrenza con quelle degli enti ecclesiastici sono ormai quasi tutte certificate o in fase di certificazione.

V. Perché, nei prossimi anni, tutto il sistema dei finanziamenti e degli accreditamenti sarà legato alla Certificazione di Qualità.

Al proposito, è di questi giorni la notizia che, probabilmente già a partire dal 2007, entrerà in vigore il Certificato Europeo di Qualità, già approvato dall'Unione Europea, al quale sarà riconosciuto pieno valore giuridico e che sarà requisito indispensabile per l'accreditamento europeo e la conseguente possibilità di partecipare al sistema dei finanziamenti comunitari.

- VI. Perché il mondo cattolico ha costituito un suo ente di certificazione, AGIQUALITAS, che ha come obiettivo garantire la crescita organizzativa e manageriale delle attività degli enti ecclesiastici, senza imporre una cultura di tipo industriale, ma rispettandone le caratteristiche specifiche e valorizzandone l'ispirazione cattolica.**
- VII. Perché, da una serie di indagini svolte presso gli Istituti certificati da AGIQUALITAS negli ultimi quattro anni, è emerso un livello di soddisfazione molto elevato da parte del Gestore rispetto all'utilità del Sistema di gestione per la Qualità. L'impatto positivo della Qualità, peraltro, è confermato dalla circostanza che nessun Istituto ha finora interrotto il processo di certificazione.**

Le risposte appena elencate possono essere riferite a tutte le attività degli enti ecclesiastici, a prescindere dal settore di appartenenza, dell'area geografica e delle dimensioni; ad esse, occorrerà aggiungere le ulteriori considerazioni che scaturiscono dall'analisi della situazione contingente di ciascun Istituto. Tutto ciò, tenendo ben presente che l'esperienza degli ultimi anni ha dimostrato come nell'attuale universo cattolico ci sia bisogno, più che di una pluralità disomogenea e poco coordinata di supporti tecnici, di un unico strumento, razionale e snello, che accompagni, nelle mille difficoltà di questi anni, il governo delle varie attività del mondo cattolico.

Adempimenti contrattuali

ELENCO LICENZIATI

Scuola Magistrale Bambin Gesù – Fermo (AP) – Tel. 0734/229203

Cognome	Nome	Qualifica	Materia insegnata
Cocci	Ilaria	Doc. sc. media sup.	Latino
Ciaffoni	Amedeo	Doc. sc. media sup.	Scienze

Scuola Inf. e Prim.Par. Madre di Gesù Santocanale – Palermo (PA) – Tel. 091/406000

Cognome	Nome	Qualifica
Mazzurco	Benedetta	Docente
Di Blasi	Letizia	Assistente
Carella	Patrizia	Assistente
Sparacio	Maria Teresa	Docente
Miceli	Atonia	Docente
Marchese	Anna Maria	Docente
Idillio	Maria	Docente
Lainnusa	Gaetana	Docente
Casamento	Rosa Anna	Docente
Lo Faso	Chiara	Docente
Anello	Patrizia	Docente
Lo Bianco	Monica	Docente
Fiorentino	Antonella	Inserviente
Giannilivigni	Stefania	Inserviente
Miceli	Vincenza	Inserviente

NOTIZIE VARIE

T.F.R.

DATA CESSAZIONE	INDICE ISTAT %	75% IND. ISTAT	1,5% (:12 X MESI)	TASSO DI RIVALUTAZ.
15/12/05- 14/01/06	1,937046	1,452785	1,500	2,952785
15/01/06- 14/02/06	0,237530	0,178147	0,125	0,303147
15/02/06- 14/03/06	0,475059	0,356295	0,250	0,606295
15/03/06- 14/04/06	0,633413	0,475050	0,375	0,850059
15/04/06- 14/05/06	0,870942	0,653507	0,500	1,153207
15/05/06- 14/06/06	1,187648	0,890736	0,625	1,515736
15/06/06- 14/07/06	1,266825	0,950119	0,750	1,700119
15/07/06- 14/08/06	1,504355	1,128266	0,875	2,003266
15/08/06- 14/09/06	1,662708	1,247031	1,000	2,247031
15/09/06- 14/10/06	1,662708	1,247031	1,125	2,372031

CONVENZIONI AGIDAE*



Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica



Accordo AGIDAE / TIM

Nuove soluzioni per la fonia e per i servizi in mobilità

Fonia

“One Office Free Network”

Una nuovissima offerta caratterizzata da:

❖ **Convenienza:**

- o **canone a soli 3 € / mese**
- o chiamate a **0 cent. di €** verso i numeri mobili e fissi della “community AGIDAE”:
 - *tutti i numeri del proprio contratto*
 - *fino a 3 numerazioni fisse a scelta*
 - *tutti i numeri dei contratti facenti parte dell'accordo AGIDAE*
 - *tutti i numeri fissi indicati dai contratti facenti parte dell'accordo AGIDAE*
- o un'unica tariffa – 10 c€/minuto - per tutte le altre chiamate nazionali
- o con ulteriori 2 €/mese: 120 min./mese di traffico gratuito verso numeri fissi

❖ **Convergenza fisso-mobile:** per chi sottoscrive anche un'offerta fissa Telecom Italia, è disponibile l'opzione “Autoricarica Business Free”: tanti minuti ricevi dai fissi del contratto, tanti minuti gratis avrai per chiamare tutti dalla linea mobile.

❖ **Terminali UMTS** di ultima generazione a condizioni agevolate.

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

Servizi in mobilità



Soluzioni Alice Mobile Broadband con PC Card HSDPA

Offerta rivolta agli utilizzatori di PC portatili che desiderano accedere sempre ed ovunque ad Internet, alla posta elettronica e ad eventuali applicativi aziendali.

Consiste in un insieme di soluzioni per la trasmissione dati, complete ed integrate, composte da una "PC Card UMTS Hi-Speed", da un'opzione tariffaria dati e da una promo sul traffico dati.



BlackBerry

E' uno strumento di comunicazione tascabile che, oltre alle normali funzionalità del telefonino, garantisce l'accesso alla posta elettronica - allegati compresi - e la navigazione in internet.

L'integrazione del palmare BlackBerry con la tecnologia GPRS/EDGE di TIM consente di utilizzare un servizio:

- ❖ sempre attivo e che non richiede tempi di attesa per il collegamento;
- ❖ capace di ricevere in tempo reale le nuove e-mail;
- ❖ economico, per il numero illimitato di e-mail ricevute ed inviate;
- ❖ sicuro, grazie al sistema di cifratura dei dati trasmessi.

Documentazione Accordo AGIDAE – TIM:



Fonia



Servizi e Promozioni



Modulo di Adesione

Negozi TIM "Il Telefonino"

(http://www.privati.tim.it/pr/pr_risultati/1...00.html?pag=1&tuttoS=true)

Per altre informazioni e per la stipula dei contratti (occorre richiedere, compilare in tutte le sue parti e presentare il Modulo di Adesione) sono disponibili i **negozi TIM "Il Telefonino"**, l'indirizzo e-mail associazioni@telecomitalia.it o il **numero verde 800 862 822**.

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 AGIDAE

Giorni	Sedi	Orario	Persone disponibili
Lunedì	Istituto Gianelli – Roma Tel e Fax.: 06/7013987	9.00 – 12.00 15.00 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
Martedì	Istituto Gianelli – Roma Tel e Fax.: 06/7013987	9.00 – 12.00 15.00 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
	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	9.00 – 12.00 15.00 – 17.30	Sr. Maria Ippolito

Città	Persone disponibili	Telefono	Fax
Brescia	M. Maria Bar	030/2005569	030/2005569
Chieti	Sr. Maria Annunciata Vai	0871/65719	0871/63313
La Spezia	Sr. Daniela Gallo	0187/258233	0187/258262
Milano	Sr. Franca Chemel	02/876247	02/8052413
	Sr. Emanuela Brambilla	02/58345224	02/58306174
Rapallo	P. Pierino Moreno	0185/50448	0185/230400
Roma	Sr. Donatella Zordan	333/9656395	

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	Mercoledì	14.30 – 17.30	Marco Conte
Consulenza fiscale	Giovedì	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